

# İş ve Hayat

## **İş ve Hayat**

6 Aylık Akademik Hakemli Dergi - Ücretsiz

Yıl/Year: 5 • Sayı/Issue: 9 • Ağustos 2019

ISSN: 2547-9873

### **İmtiyaz Sahibi**

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası  
Genel Başkanı İsa GÖK

### **Genel Yayın Yönetmeni**

Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

### **Yazı İşleri Müdürü**

Cengiz ÜNDER

### **Yönetim Yeri**

Şeker-İş Genel Merkezi Karanfil Sk. No: 59  
Bakanlıklar/ANKARA

### **İletişim**

[www.sekeris.org.tr](http://www.sekeris.org.tr)  
[info@sekeris.org.tr](mailto:info@sekeris.org.tr)  
Tel: (312) 432 56 57

### **Tasarım ve Baskı**

**aren**

Aren Tanıtım

Dr. Mediha Eldem Sokak No: 38/15 Kızılay/ANKARA

Tel: (0312) 430 70 81

Matsa Basımevi

### **Basım Tarihi**

Aralık 2018

### **Editörler**

Aydın BAŞBUĞ

Kürşat TUTAR

### **Yayın Kurulu**

Aysun KONAĞOĞLU

Kürşat TUTAR

Mehtap BİÇER

Mehtap YÜCEL BODUR

Mustafa Alper ENER

## AKADEMİK DANIŞMA KURULU

- Prof. Dr. Serpil AĞACAKAYA / Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Doç. Dr. Fetullah AKIN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Levent AKIN / Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Prof. Dr. Kadir ARICI / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Doç. Dr. Muhittin ASTARLI / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Bülent AYTAÇ / Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ / İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ / Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Prof. Dr. Bülent BAYAT / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR / Yüksek Öğretim Kurulu  
Dr. Nuran Halise BELET / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Dr. Mehtap YÜCEL BODUR / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Doç. Dr. Emre BOZDAĞ / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Talat CANBOLAT / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Doç. Dr. İstar CENGİZ / Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Prof. Dr. Orhan ÇINAR / Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Şenol DURGUN / İstanbul Gelişim Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Mehmet GÖK / Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Dr. Hamza KANDEMİR / Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Pir Ali KAYA / Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Cem KILIÇ / TOBB Üniversitesi  
Prof. Dr. Adem KORKMAZ / Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üye Reyhan LEBA / Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU / Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Doç. Dr. Münevver MORAN / Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi  
Prof. Dr. Sedat MURAT / İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi  
Prof. Dr. Kenan ÖREN / Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR / Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR / Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK / Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Bingür SÖNMEZ / Memorial Şişli Hastanesi / İstanbul  
Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI / Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER / Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Prof. Dr. Levent ŞAHİN / İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi  
Prof. Dr. Mircan TOKATLIOĞLU / Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Türker TOPALHAN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Adnan TUĞ  
Prof. Dr. Fatih UŞAN / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Erdiç YAZICI / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi



## İÇİNDEKİLER

Önsöz.....	7
<b>1. Örgütsel Demokrasi Bağlamında Sendikal Demokrasinin Sendikal Bağlılığa Etkisi: İzmir İlinde Bir İnceleme</b>	
<i>Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Hatice DEMİRTAŞ.....</i>	9
<b>2. Sendikal Bakış Açısıyla Sendikalı Kadın Çalışanların Kadın Ve İşyeri Bağlamında Sorun Alanları</b>	
<i>Dr. Öğr. Üyesi Nuran H. BELET .....</i>	36
<b>3. Sendikaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Gözetme Yükümlülükleri</b>	
<i>Arş. Gör. M. Gökhan TÜRE.....</i>	63
<b>4. Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’deki Çalışma Ortamına Etkileri</b>	
<i>Prof. Dr. Adem EFE, Salih OĞUL.....</i>	87
<b>5. Türkiye’de İç Göç ve Ekonomik Büyüme</b>	
<i>Prof. Dr. Yüksel BAYRAKTAR, Arş. Gör. Dr. Ayfer ÖZYILMAZ.....</i>	100
<b>6. Bütçe Açığı İle Cari İşlemler Açığı Arasında Nedensellik İlişkisi: Yemen Uygulaması</b>	
<i>Arş. Gör. Suleiman Hamoud Murshed AHMED, Doç. Dr. Fethullah AKIN .....</i>	112
<b>7. Fazla Çalışmanın İspatlanması</b>	
<i>Dr. Öğr. Üyesi Baki Oğuz MÜLAYİM .....</i>	130
<b>8. Emeklilikte Yaşa Takılma Sorununun Ekonomik Gereçekler ve “Hak” Kavramı İle Ele Alınması ve Değerlendirilmesi</b>	
<i>Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BULUT.....</i>	162
<b>9. “Çalışmanın Ontolojisi” Bağlamında Türk-İslam Ve Batı Medeniyetlerinde Çalışmanın Sosyolojisi</b>	
<i>Doç. Dr. Osman ŞİMŞEK.....</i>	170
<b>10. Y Kuşağının Sendikalar Hakkındaki Tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama</b>	
<i>Uzm. Ayşegül AYDOĞAN, Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK.....</i>	195
<b>11. İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması</b>	
<i>Prof. Dr. Orhan ÇINAR, Arş. Gör. Mine GÜNDOĞDU .....</i>	231
<b>Yargı Kararları.....</b>	248
<b>İş ve Hayat Dergisi Yayın İlkeleri.....</b>	304



## ÖNSÖZ

Çalışma hayatının sorunlarına ışık tutmak hedefi ile yola çıktığımız ve altı ayda bir düzenli olarak yayımlanan İş ve Hayat dergisi bu sayısı ile 5 yılı geride bırakmıştır. 2015 yılındaki ilk sayısından bu sayıya kadar hakemli dergi olarak yayımlanan İş ve Hayat dergisi, uygulamada yoğun ilgi gören ve başvuru kaynağı olarak masaların üzerinde bulunan bir dergi haline gelmiştir. Bu durum elbette bize yazıları ile katkı sunan kıymetli yazarlarımızın, makaleleri ince bir titizlikle değerlendiren hakemlerimizin, Şeker-İş Sendikası çalışanlarının ve siz değerli okuyucuların teveccühleri sayesinde. Katkı ve eleştirilerinizle daha da büyüyüp güçleneceğimize inanıyoruz.

Dergimizin 9. Sayısında onbir makale ve yargı kararları derlemesi ile zengin ve güncel bir içerikle Sizlerin karşısındayız. Bu Sayımızda Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK ve Hatice DEMİRTAŞ'ın "Örgütsel Demokrasi Bağlamında Sendikal Demokrasinin Sendikal Bağlılığa Etkisi: İzmir İlinde Bir İnceleme" başlıklı makalesi; Prof. Dr. Adem EFE ve Salih OĞUL'un "Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'deki Çalışma Ortamına Etkileri" başlıklı makalesi; Dr. Öğr. Üyesi Nuran H. BELET'İN "Sendikal Bakış Açısıyla Sendikal Kadın Çalışanların Kadın Ve İşyeri Bağlamında Sorun Alanları" başlıklı makalesi; Prof. Dr. Yüksel BAYRAKTAR ve Arş. Gör. Dr. Ayfer ÖZYILMAZ'IN "Türkiye'de İç Göç ve Ekonomik Büyüme" başlıklı makalesi; Arş. Gör. Suleiman Hamoud Murshed AHMED ile Doç. Dr. Fethullah AKIN'ın "Bütçe Açığı İle Cari İşlemler Açığı Arasında Nedensellik İlişkisi: Yemen Uygulaması" başlıklı makalesi; Dr. Öğr. Üyesi Baki Oğuz MÜLAYİM'in "Fazla Çalışmanın İspatlanması" başlıklı makalesi; Arş. Gör. M. Gökhan TÜRE'NİN "Sendikaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Gözetme Yükümlülükleri" başlıklı makalesi; Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BULUT'un "Emeklilikte Yaşa Takılma Sorununun Ekonomik Gerekçeler ve "Hak" Kavramı İle Ele Alınması ve Değerlendirilmesi" başlıklı makalesi; Prof. Dr. Orhan ÇINAR ile Arş. Gör. Mine GÜNDOĞDU'nun "İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum Ve İstanbul Uygulaması" başlıklı makalesi; Doç. Dr. Osman ŞİMŞEK'İN "Çalışmanın Ontolojisi" Bağlamında Türk-İslam ve Batı Medeniyetlerinde Çalışmanın Sosyolojisi" başlıklı makalesi ve Uzm. Ayşegül AYDOĞAN ile Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'ün Y Kuşağının Sendikalar Hakkındaki Tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama" başlıklı makaleleri ile her sayımızda yer alan güncel yargı kararlarından oluşan Yargı Kararları derlemesi yer almaktadır.

Geride bıraktığımız 5 yılda ilerlediğimiz bu akademik yolculukta bizleri yalnız bırakmayan siz değerli okuyucularımıza şükranlarımızı sunar, dergimizin 9. Sayısının bütün çalışma camiasına faydalı olmasını temenni ederiz.

**Prof. Dr. Aydın Başbuğ**

*İş ve Hayat Dergisi Genel Yayın Yönetmeni*





## ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ BAĞLAMINDA SENDİKAL DEMOKRASİNİN SENDİKAL BAĞLILIĞA ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR İNCELEME

**Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

*Süleyman Demirel Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü*

**Hatice DEMİRTAŞ**

*Yüksek Lisans Öğrencisi  
Süleyman Demirel Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü*

### ÖZET

Çalışmanın amacı, sendika içinde var olduğuna inanılan demokrasinin, sendika üyesi olan bireyin üye olduğu sendikaya bağlılığına etkisini belirlemek ve etki eden faktörleri ortaya koymaktır. Araştırma amacına yönelik olarak çalışmada İzmir'de bir liman işletmesinde faaliyet gösteren bir sendika üyesi işgörenlerin, sendika içi demokrasiye inanma, sendikada faaliyet gösterme arzuları ve sendikaya bağlılıkları anket formu kullanılarak elde edilen veriler kapsamında incelenmiştir. Araştırmanın verileri, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Demokrasi ölçeklerinden oluşan anketin 230 sendika üyesine uygulanmasıyla elde edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların sendikaya olan inançları, sendikal adalete, sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların sendikaya olan sadakatleri, sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Ayrıca sendikal adaletin, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu bulunmuştur. Sendikal katılım ve eleştirinin ise sendikal sadakate ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu görülmüştür.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel Demokrasi, Sendikal Demokrasi, Örgütsel Bağlılık, Sendikal Bağlılık.

## THE IMPACT OF TRADE UNION DEMOCRACY ON TRADE UNION COMMITMENT IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL DEMOCRACY: AN INVESTIGATION IN IZMIR PROVINCE

### ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of democracy, which is believed to exist within the union, on the loyalty of the union member as a member to the union and to identify the factors that influence it. For the purpose of the study, in the study, a union member workers working in a port operator in Izmir, belief in union democracy, their desire to operate in the union and their affiliation to the union were examined within the scope of the data obtained by using a questionnaire. The data of the study was obtained by applying the questionnaire consisting of the syndical commitment and union democracy scales to 230 union members. SPSS 16.0 software was used for data analysis. As a result of the research, the beliefs of the employees towards the union increase linearly as their belief in trade union justice, trade union participation and criticism increases. However, the loyalty of the employees to the union increases linearly as their belief in union equality increases. It was also found that trade union justice had an impact on trade union responsibility, trade union belief and willingness to work for the union. Trade union participation and criticism were found to have an impact on union loyalty and willingness to work for the union.

**Keywords:** Organizational Democracy, Syndical Democracy, Organizational Commitment, Syndical Commitment.

### GİRİŞ

Çalışanın amacı, sendika içinde var olduğuna inanılan demokrasinin, sendika üyesi olan bireyin üye olduğu sendikaya bağlılığına etkisini belirlemek ve etki eden faktörleri incelemektedir. Çalışmada öncelikle örgütsel demokrasi, sendikal demokrasi kavramları ile birlikte örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılık kavramları incelenmiştir. Devamında çalışmanın yöntemi ve modeli ortaya konulmuştur. Araştırmanın yapıldığı sendikanın toplam üye sayısı yani evreni 600 kişidir, 250 kişiye anket formu dağıtılmış ve 20 anketteki tutarsız cevaplar nedeniyle 230 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada ihtiyaç duyulan analizler için SPSS 16.0 paket programından yararlanılmış, anket ve ölçekle-

rin güvenilirlik analizi, frekans analizi, faktör analizi, tek yönlü ANOVA testi, kruskal wallis varyans analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda çalışanların sendikaya olan inançları, sendikal adalete, sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların sendikaya olan sadakatleri, sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Ayrıca sendikal adaletin, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu bulunmuştur. Sendikal katılım ve eleştirinin ise sendikal sadakate ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu görülmüştür.

## 1. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

### 1.1. Örgütsel Demokrasi

Örgütsel demokrasi kavramının çıkış noktası ise bilindiği üzere endüstri devrimiyle birlikte makineleşmenin ve fabrikalaşmanın sonucu olarak ortaya çıkan çalışma koşulları neticesinde işçilerin sendika kurması ve haklarını korumaya çalışmalarıyla birlikte aynı zamanda çalışma koşullarının iyileştirilip sonrasında sendikaların karar süreçlerinde söz hakkı istemeleriyle olmuştur. Örgütsel demokrasi kavramı özellikle 19. yüzyıl sonrasında değişim ve gelişim göstererek hak aramanın da ötesinde örgütsel katılım ve yönetimde söz hakkı talebiyle gelişim göstermiştir.

Hoffman'a göre örgütsel demokrasi; yönetilene karşı sorumluluk, katılımında eşit hak, bilginin serbest dolaşımı ve yönetilenin temsili olarak tanımlanmaktadır.<sup>1</sup> Beetham ve Boyle'a göre ise, demokrasi sadece hükümet veya devlet şekliyle ilgili değildir. Demokratik ilkeler, herhangi bir örgütün ortak karar verme mekanizması ile ilgilidir.<sup>2</sup> Bu tanımlardan yola çıkarak özetleyecek olursak örgütsel demokrasi, örgüt içindeki işgörenlerin ve/veya örgüt üyelerinin örgütle alakalı yönetim ve süreci etkilemesi ve katkıda bulunmasıdır.

### 1.2. Sendika İçi Demokrasi

Sendika içi demokrasi, sendika yönetiminin yapı ve işleyişinin, keza üye temsilinin demokratik esaslara uygun ve şeffaf olmasıyla ilgili bir kavramdır. Sendikalarda yöneticiler atama yoluyla değil, seçimle iş başına gelmektedirler. Bu sebeple mevcut otorite seçilenlerde değil, seçmenlerdedir. Fakat örgüt

1 Hoffman, Mary F. ““Do all things with counsel” 1: Benedictine women and organizational democracy” Communication Studies 53.3, 2002, s. 203-218.

2 Beetham, David, and Kevin Boyle. Çev. Vahit Bıçak, “Demokrasinin Temelleri” Liberte Yayınları,1998.

yöneticilerinin tüzük ve yönetmeliklere uygun olmaksızın iktidarı otoriteyi kendinden kaynaklanan güç sanıp bu gücü sürekli istediği gibi kullanabileceği duyusuna kapılmaları örgüt içi demokrasi sorununu getirmektedir.

Sendika içi demokrasiyi örgüte hâkim kılabilmek için her şeyden önce yönetici kesimin demokrasi kültürüne sahip olması, üyelerin ise yöneticilerinden memnun kalmadıkları zaman seçimle değiştirebilme imkânlarının olması gerekmekte ve yöneticilerin örgüt üyelerine karşı hesap verilebilirliği olmasıdır. Bununla birlikte çoğunluğun yanında azınlığın haklarının da muhafaza edilmesi gerekmektedir. Ayrıca üst kademedeki yetkililerin alt kademedekiler üzerinde yetkilerinin sınırlandırılması, sendika içi demokrasinin gücü açısından önemli olmaktadır.

Sendikal özgürlük çerçevesinde işçilerin istedikleri sendikaya üye olup olmama, üyelikten istediği zaman çekilip, başka bir sendikaya üye olabilme hakkı ve sendika çokluğu ilkesi, sendikal rekabet bağlamında sendika liderlerini üye istek ve beklentilerine karşı daha duyarlı olmaya yöneltti, sendikal demokrasiye katkı sağlayan unsurlardan birisidir.

Liderler seçim sonrası kendilerine özgü güçlü bir bürokrasi oluşturarak güçlerini muhafaza etmek isterler. Bunun yanında örgüte seçilen yöneticiler ikinci seçimi garanti edebilmek için delege seçimleriyle yakından ilgilenerken kendilerine yakın gördükleri delegelerin seçilmesini sağlamaya çalışırlar. Dolayısıyla sendika ve sendika gibi örgütler içinde kurumsallaşmış bir muhalefet olmaması Michels'e göre kitlelerin ehliyetsizliği ve kayıtsızlığı nedeniyle yöneticilerin sürekli olarak liderlik mevkiinde kalmalarını mümkün kılmaktadır.<sup>3</sup>

Demokrasi sadece bir seçim biçimini değil, aynı zamanda yöneticilerin sürekli kontrolünü de ortaya koymaktadır. Sendikal demokrasi, sendikal hiyerarşinin çeşitli düzeyleri arasında gerekli bağı ve iletimi sağladığı için tabana bilgi aktarımını sağlar. Demokratik bir toplum düzeninde yer alan tüm kuruluşların, niteliklerine uygun düştüğü ölçüde, demokratik düzenin kurallarını kendi içlerinde de uygulamaları gerekmektedir.<sup>4</sup>

## 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SENDİKAL BAĞLILIK

### 2.1. Örgütsel Bağlılık

Türk Dil Kurumu'na göre bağlılık kavramı bir kişi yada düşünceye sevgi ve saygı ile yakınlık duymak ve göstermek olarak tanımlanmışken;<sup>5</sup> endüstri

3 Adnan Mahiroğulları, **a.g.e.**, s.23

4 Fevzi Şahlanan, **a.g.e.**, s.13

5 [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori=1=veritbn&kelimesec=32217](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=1=veritbn&kelimesec=32217)(Erişim: 11.05.2017)

ilişkilerinde ise, organizasyonda işlerin olumlu veya olumsuz gittiği durumlarda çalışma arzusunun kesintisiz destekleyen zihinsel ve duygusal bir süreç olarak tanımlanmıştır.<sup>6</sup> Moss Kanter örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlamaktadır.<sup>7</sup>

Örgütsel bağlılık, bireyin, bir örgüte işgören olarak girmesiyle başlayan süreci ifade etmektedir. Bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir. Örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.<sup>8</sup>

İşletmeye bağlılığın öğeleri ise şunlardır:

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
2. Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
3. Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.<sup>9</sup>

İşgörenin örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. İşgören bağlılığını, o örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyarak, örgütün yararı için yüksek seviyelerde çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini, vizyonunu ve hedeflerini benimseyip kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir.<sup>10</sup>

İşgörenlerin örgüte karşı bağlılık hissetmesi, örgüt için olumlu sonuçlar meydana getirmektedir. Dolayısıyla bir örgütün, işgörenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>11</sup> Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde

6 Naci Önsal, **Endüstri İlişkileri Sözlüğü**, Türk-İş, Ankara, 2012, s.35

7 Hakan Koç, **Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.8, S.28, 2009, s. 202

8 Hasan Gül, **Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Ve Değerlendirmesi**, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:10, Sayı:1, Manisa, 2013, s.72

9 Hasan Gül, **a.g.e.**, (Porter and et al., 1974, pp.603-609; Mowday and et al., 1979, pp.224-247; Nijhof and et al., 1998, p.243; Scott, 1993, pp.279-305; Allen and Meyer, 1990, p.848; D.Camp, 1993, p.286; Agarwal and et al., 1999, pp.728-729; Seel and A.Knight, 1987, p.317)

10 Baysal, Ayşe Can, and Mahmut Paksoy. “**Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli.**” İÜ İşletme Fakültesi Dergisi 28.1 ,1999, s. 7-15.

11 Levent Bayram, **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Sayıştay Dergisi, 2005, Sayı: 59, s.134

yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen işgörenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.<sup>12</sup>

## 2.2. Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık kavramı, örgüte bağlılık kavramından doğmuş ve bu konudaki yazım, büyük ölçüde örgüte bağlılık konusundaki kuramsal ve görgül araştırmalara dayalı olarak gelişmiştir. Gordon (19980), Tetrick (1989) ve Thacker'e göre (1991) sendikal bağlılık dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; sendikaya sadakat (sendikanın üyesi olmakla gurur duyma ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olma), sendikalılığın önemine inanma (ideolojik olarak sendikalaşmanın gerekliliğine inanma), sendikaya karşı sorumluluk (üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma) ve sendika için çalışmaya isteklilik (sendika için sıradan üyelik gereklerinin üstünde çaba sarf etmeye gönüllü olma) olarak tanımlanmaktadır.<sup>13</sup>

Gordon vd.'lerinin sendikal bağlılık tanımı, bağlılık davranışını biçimlendiren bağlılık tutumlarını kavramlaştırmıştır. Bu çerçevede, sendikal katılımı sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak gören Gordon vd.'lerinin ileri sürdüğü sendikal bağlılığın dört olası düzeyi iki ayrı yapıya ayrılabilir. İşçinin sendikaya sadakati ve sendikal inancı "tutumsal" iken, işçinin sendikaya yönelik sorumluluk davranışı ve sendika için çaba harcamaya gönüllü olması daha çok "davranışsal" yapıdadır.<sup>14</sup>

Newton ve Shore (1992)'a göre sendikal bağlılık, normatif (ideolojik) bağlılık ve araçsal (çıkar temelli) bağlılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.<sup>15</sup> Normatif sendikal bağlılık, sendika üyesinin örgütsel amaç ve inançları içselleştirdiği değerdir. Normatif sendikal bağlılık, üyelerin sendikalarıyla etkin oryantasyonu anlamındadır. Araçsal sendikal bağlılık ise sendikanın sendika üyelerine sağladığı kazanç ve sosyal yardımlara dayalı bağlılık biçimidir. Sendikaya üyenin bağlılığı paylaşılan değerler ve inançlara değil, doğrudan doğruya sendikal temsille ilgili faydaların bilişsel değerlendirmesine dayanır.

12 Levent Bayram, a.g.e., s.134

13 Leman Bilgin, **Sendikal İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Anadolu Üniversitesi Yayınları**, No.1737, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:201, Eskişehir, 2007, s.43-44

14 Tunç Demirebilek, Özlem Çakır, a.g.e., s.23

15 Lucy A. Newton, Lynn Mcfarlane Shore, **A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment, And Opposition**, Academy of Management Review ,1992, Vol. 17, No. 2, s.275-298.

Sendikal bağlılığa etki eden faktörler demografik, bireysel ve örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak üçe ayrılmaktadır.<sup>16</sup>

Sendikaya bağlılığın sonuçları “Sendikal Katılım” ve “Sendikal Doyum” olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikal katılım, sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak kabul edilmektedir. Sendika üyesinin tutumları sendikaya bağlılığın, sendika üyesinin davranışları ise sendikal katılımın bir göstergesi şeklinde dikkate alınmakta ve sendika etkinliği üzerinde katılımın etkisi incelenmektedir. Sendikal katılım, örgüt için faydalıdır ve bu davranış sözleşmeli olamadığı gibi sendika üyeleri katılım göstermediklerinde cezalandırılmazlar.

Sendikal doyum ise beklentiler ve algılanan sonuçlar arasındaki farklılıkların fonksiyonu olarak tanımlanabilir. Ücret ve ek yardım kazanımları, üye-sendika ilişkileri, çalışma yaşamı kalitesi ve sendikalara yönelik genel tutum ile doğrudan alakalıdır. Ücret ve ek yardım kazanımlarına ilişkin toplu pazarlık kazançları tabandaki üyelerin sendikayı değerlendirmelerinde belirli ölçüde önemli olmaktadır.<sup>17</sup>

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, sendika içinde var olduğuna inanılan demokrasinin, sendika üyesi olan bireyin üye olduğu sendikaya bağlılığına etkisini belirlemek ve etki eden faktörleri ortaya koymaktır. Araştırma amacına yönelik olarak çalışmada İzmir’de bir liman işletmesinde faaliyet gösteren bir sendika üyesi işgörenlerin, sendika içi demokrasiye inanma, sendikada faaliyet gösterme arzuları ve sendikaya bağlılıklarını incelemektir.

Araştırmanın kısıtı olarak, zamana bağlı olarak örnekleminin İzmir ilinde belirlenmiş olan bir liman işletmesinde örgütlenmiş olan sendikal işgörenlerden oluştuğundan sendikanın ve bağlı olduğu konfederasyonun tüm iş kollarına genellemek mümkün olmaması gösterilebilir.

Örgütsel demokrasi bağlamında sendikal demokrasinin sendikal bağlılığa olan etkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırma çalışmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Evrenin tamamına ulaşılması zaman ve maliyet bakımından zorluk oluşturacağı göz önüne alınarak örnekleme yoluna gidilmiştir. Evrenin araştırılan özellikler bakımından homojen olması nedeniyle tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

16 Sevil Hacıoğlu, **Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık Ve Bir Sendika Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2014, s.30  
17 Paul Jarley, Sarosh Kuruvilla, Douglas Casteel, **Member - Union Relations and Union Satisfaction**, Industrial Relations, Vol.29, No:1, Winter, 1990, s.128-134.

### 3.2. Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmanın verileri, örneklem grubu olan 230 sendika üyesi çalışana Sendikal Bağlılık ve Sendikal Demokrasi ölçeklerinin kullanılması yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan Sendikal Bağlılık Ölçeği Gordon vd.<sup>18</sup> tarafından oluşturulan ve Leman Bilgin<sup>19</sup> tarafından dilimize uyarlanıp geçerliliği ve güvenilirliği saptanan Sendikal Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Sendikal Bağlılık Ölçeğine verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda 0,769 güvenilirlik katsayı elde edilmiştir.

Sendikal Demokrasi Ölçeği olarak ise Tahsin Geçkin ve Mehmet Tikici'nin çalışmasından<sup>20</sup> alıntılanmış olan Örgütsel Demokrasi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 28 ifadeden oluşmakta olup 5 li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda 0,976 güvenilirlik katsayı elde edilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın ana kütlesini, İzmir ilinde araştırma kapsamında belirlenen bir liman işletmesinde örgütlenmiş olan sendikalı işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı sendikanın toplam üye sayısı 600 kişidir. Anket formu 250 kişiye dağıtılmış ve 20 anketteki tutarsız cevaplar nedeniyle 230 anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Veri tabanının oluşturulmasında ve ihtiyaç duyulan analizler için SPSS 16.0 paket programından yararlanılmıştır.

## 4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma modeli, araştırmanın amacı ve literatür taraması sonuçları doğrultusunda oluşturulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1'de verilmektedir.

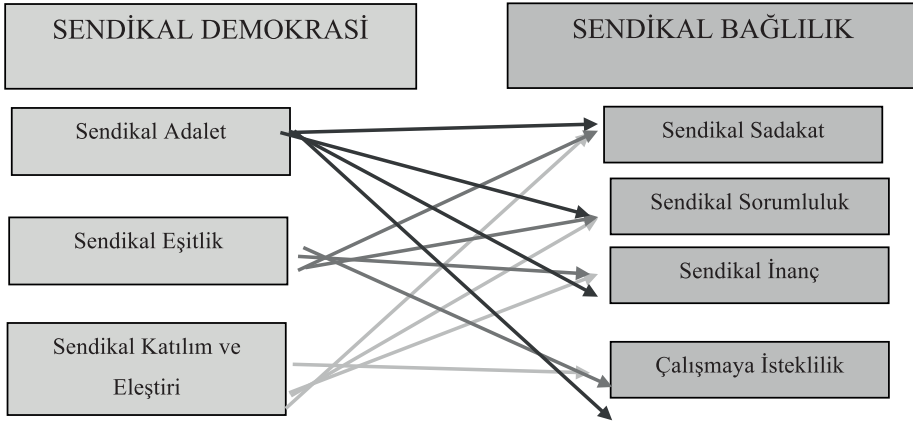
18 Gordon, Michael E., et al. "Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates." *Journal of Applied Psychology* 65.4 (1980): 479.

19 Leman Bilgin, "Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4, 2003, s.3-4

20 Geçkil, Tahsin, and Mehmet Tikici. "Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması." *Amme İdaresi Dergisi* 48.4 (2015).



**Şekil 1:** Araştırma Modeli



H<sub>1</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>4</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>5</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirisi boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>6</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>7</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>8</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>9</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>10</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>11</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>12</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

## 5. BULGULAR

### 5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılanların yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, işyerinde çalışma süresi ve sendika üyelik süresine ilişkin bulguları içermektedir.

**Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Özellikleri**

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	5	2,2
	26-35	34	14,8
	36-45	89	38,7
	46-55	77	33,5
	56+	25	10,9
	Toplam	230	100
Eğitim	İlkokul	53	23
	Ortaokul	44	19,1
	Lise	124	53,9
	Lisans	6	2,6
	Yüksek Lisans-Doktora	3	1,3
	Toplam	230	100
Cinsiyet	Kadın	0	0
	Erkek	230	100
	Toplam	230	100
Medeni Durum	Evli	206	89,6
	Bekar	14	6,1
	Dul	4	1,7
	Boşanmış	6	2,6
	Toplam	230	100

<b>Aylık Gelir</b>	1000-1099	15	6,5
	2000-2099	38	16,5
	3000-30999	121	52,6
	4000 Ve Üzeri	56	24,3
	Toplam	230	100
<b>Çalışma Süreleri</b>	1 Yıldan Az	7	3
	1-2 Yıl	24	10,4
	3-5 Yıl	15	6,5
	6-10 Yıl	15	6,5
	11- 15 Yıl	17	7,4
	16 Yıl Ve Daha Fazla	152	66,1
	Toplam	230	100
<b>Sendika Üyelik Süreleri</b>	1 Yıldan Az	5	2,2
	1-2 Yıl	19	8,3
	3-5 Yıl	13	5,7
	6-10 Yıl	15	6,5
	11- 15 Yıl	16	7,0
	16 Yıl Ve Daha Fazla	162	70,4
	Toplam	230	100

Tablo-1'e göre, anket katılımcılarının %2,2 sinin 18-25 yaş aralığında, %14,8 inin 26-35 yaş aralığında, %38,7 sinin 36-45 yaş aralığında, %33,5 inin 46-55 yaş aralığında, %10,9 unun 56 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Tamamı erkek olan katılımcılarından ilkokul mezunu olanların %23,0, ortaokul mezunu olanların %19,1 lise mezunu olanların %53,9, ön lisans mezunu olanların %2,6, yüksek lisans ve üzeri mezunlarının ise %1,3 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan sendika üyelerinin %89,6 sının evli, %6,1inin bekâr, %1,7 sinin dul ve %2,6 sının boşanmış olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan sendika üyelerinin %6,5 inin 1000-1099 TL, %16,5 inin 2000-2099 TL, %52,6 sının 3000-3099 TL, %24,3 ünün 4000 TL ve üzeri gelirin olduğu gözlemlenmiştir. İşyerinde örgütlenmiş olan sendika üyelerinin iş yerinde çalışma sürelerine dair dağılımlarına bakıldığında, 1 yıldan az süredir çalışanların oranı %3,0, 1-2 yıl sürelerinde çalışanların oranı %10,4, 3-5 yıl sürelerinde çalışanların oranı %6,5, 6-10 yıl sürelerinde çalışanların oranı %6,5, 11-15 yıl sürelerinde çalışanların oranı %7,4, 16 yıl ve daha fazla süredir çalışanların oranı ise %66,1 olarak görülmektedir.

## **5.2. Demografik Özelliklerin Sendikal Bağlılık Boyutları Üzerine Etkisi**

İşgörenlerin demografik özellikleri bakımından sendikal bağlılık puanlarını karşılaştırmak amacı ile One Way - Anova ve Kruskal - Wallis testi yapılmıştır.

**Tablo 2:** Sendikal Sorumluluk Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	3,4500	0,48088	$X^2=2,043$ $p=0,728$
	26-35	34	3,1103	0,62216	
	36-45	89	3,1517	0,51761	
	46-55	77	3,1916	0,55886	
	56 yaş ve üzeri	25	3,1500	0,70711	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	3,0896	0,67953	$X^2=9,622$ $p=0,047$
	Ortaokul	44	3,2727	0,49362	
	Lise	124	3,1815	0,54599	
	Önlisans	6	2,7500	0,31623	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	3,0833	0,14434	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	3,1650	0,57969	$X^2=0,639$ $p=0,887$
	Bekâr	14	3,1786	0,51355	
	Dul	4	3,2500	0,35355	
	Boşanmış	6	3,0833	0,40825	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	3,2833	0,88068	$X^2=7,341$ $p=0,062$
	2000-2099	38	3,3289	0,59589	
	3000-3099	121	3,1612	0,54854	
	4000 ve üzeri	56	3,0312	0,45242	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	3,1429	0,93382	$X^2=2,795$ $p=0,732$
	1-2 yıl	24	3,2708	0,67934	
	3-5 yıl	15	3,2333	0,51293	
	6-10 yıl	15	3,3500	0,59612	
	11-15 yıl	17	3,0882	0,45018	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,1332	0,54432	
<b>SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	3,3000	1,08109	$X^2=7,351$ $p=0,196$
	1-2 yıl	19	3,1316	0,59142	
	3-5 yıl	13	3,3269	0,46080	
	6-10 yıl	15	3,3833	0,64688	
	11-15 yıl	16	2,9375	0,55151	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,1543	0,54398	

Sendikal Sorumluluk boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo-2’de gösterilmektedir. Buna göre işgörenlerden alınan cevaplara göre eğitim durumlarına göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=9,622$   $p=0,047$ ). İşgörenlerden alınan ya-

nıtlara göre katılımcıların yaş ( $X^2=2,043$   $p=0,728$ ), medenî durum ( $X^2=0,639$   $p=0,887$ ), aylık gelir ( $X^2=7,341$   $p=0,062$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=2,795$   $p=0,732$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=7,351$   $p=0,196$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 3:** Sendikal İnanç Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	3,7818	0,52460	$X^2=1,813$ $p=0,770$
	26-35	34	3,9947	0,83137	
	36-45	89	3,9367	0,92429	
	46-55	77	4,0602	0,62125	
	56 yaş ve üzeri	25	3,8582	0,82992	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	3,8027	0,94991	$X^2=8,104$ $p=0,088$
	Ortaokul	44	4,0455	0,75743	
	Lise	124	4,0051	0,74546	
	Önlisans	6	3,9242	0,65408	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	4,8182	0,15746	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	3,9868	0,79936	$X^2=4,665$ $p=0,198$
	Bekar	14	3,9156	0,78078	
	Dul	4	3,4545	0,48105	
	Boşanmış	6	4,0455	1,03772	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	3,7515	1,03793	$X^2=4,359$ $p=0,225$
	2000-2099	38	3,8900	0,68981	
	3000-3099	121	3,9677	0,85223	
	4000 ve üzeri	56	4,1071	0,79897	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	3,8052	1,16589	$X^2=2,971$ $p=0,704$
	1-2 yıl	24	3,9659	0,71321	
	3-5 yıl	15	3,9879	0,98505	
	6-10 yıl	15	4,3152	0,42898	
	11-15 yıl	17	4,1444	0,51432	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,9300	0,82670	
<b>SENDİKAYA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	3,8000	1,35512	$X^2=9,684$ $p=0,085$
	1-2 yıl	19	3,7895	0,73547	
	3-5 yıl	13	4,3636	0,43756	
	6-10 yıl	15	4,3152	0,50484	
	11-15 yıl	16	4,0511	0,92648	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,9315	0,80932	

Tablo 3'e göre Sendikal İnanç boyutu ile katılımcıların yaş ( $X^2=1,813$   $p=0,770$ ), eğitim durumu ( $X^2=8,104$   $p=0,088$ ), medenî durum ( $X^2=4,665$   $p=0,198$ ), aylık gelir ( $X^2=4,359$   $p=0,225$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=2,971$   $p=0,704$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=0,085$   $p=9,684$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 4:** Sendikal Sadakat Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	2,8667	0,49160	$X^2=2,899$ $p=0,575$
	26-35	34	2,3725	0,75440	
	36-45	89	2,5037	0,78011	
	46-55	77	2,4329	0,68626	
	56 yaş ve üzeri	25	2,5133	0,68028	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	2,4245	0,76066	$X^2=0,753$ $p=0,945$
	Ortaokul	44	2,4280	0,71293	
	Lise	124	2,5040	0,71866	
	Önlisans	6	2,4444	0,86066	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	2,5000	1,01379	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	2,4749	0,72903	$X^2=2,019$ $p=0,569$
	Bekar	14	2,4048	0,82357	
	Dul	4	2,7917	0,53359	
	Boşanmış	6	2,2222	0,64693	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	2,6111	0,64754	$X^2=6,769$ $p=0,080$
	2000-2099	38	2,6711	0,73571	
	3000-3099	121	2,4780	0,72996	
	4000 ve üzeri	56	2,2768	0,71087	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	2,0714	0,35820	$X^2= 6,620$ $p=0,250$
	1-2 yıl	24	2,5347	0,70193	
	3-5 yıl	15	2,6778	0,60246	
	6-10 yıl	15	2,2000	0,65828	
	11-15 yıl	17	2,3431	0,77883	
	16 yıl ve daha fazlası	152	2,4978	0,75150	
<b>SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	2,0667	0,43461	$X^2=4,494$ $p=0,481$
	1-2 yıl	19	2,5965	0,71214	
	3-5 yıl	13	2,5385	0,70433	
	6-10 yıl	15	2,2667	0,68661	
	11-15 yıl	16	2,3125	0,77907	
	16 yıl ve daha fazlası	162	2,4959	0,73813	

Sendikal Sadakat boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir. Buna göre Sendikal Sadakat boyutunun yaş ( $X^2=2,899$   $p=0,575$ ), eğitim durumu ( $X^2=0,753$   $p=0,945$ ), medenî durum ( $X^2=2,019$   $p=0,569$ ), aylık gelir ( $X^2=6,769$   $p=0,080$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=6,620$   $p=0,250$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=4,494$   $p=0,481$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 5:** Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	2,9000	1,03983	$X^2=5,901$ $p=0,207$
	26-35	34	2,3750	0,72103	
	36-45	89	2,3624	0,71212	
	46-55	77	2,5000	0,83509	
	56 yaş ve üzeri	25	2,7300	0,80661	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	2,6887	0,94042	$X^2=6,014$ $p=0,198$
	Ortaokul	44	2,4489	0,68958	
	Lise	124	2,3911	0,72221	
	Önlisans	6	2,3750	0,78661	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	1,7500	0,25000	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	2,4563	0,77178	$X^2= 0,566$ $p=0,904$
	Bekar	14	2,3929	0,88641	
	Dul	4	2,6250	0,52042	
	Boşanmış	6	2,7083	1,00519	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	2,5500	1,01858	$X^2=11,984$ <b><math>p=0,007</math></b>
	2000-2099	38	2,6118	0,72759	
	3000-3099	121	2,5413	0,74537	
	4000 ve üzeri	56	2,1652	0,754	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	2,1071	0,74801	$X^2=5,961$ $p=0,310$
	1-2 yıl	24	2,3333	0,63702	
	3-5 yıl	15	2,6000	0,74282	
	6-10 yıl	15	2,8667	0,92034	
	11-15 yıl	17	2,3382	0,70123	
	16 yıl ve daha fazlası	152	2,4589	0,79028	
<b>SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	2,2000	0,85513	$X^2=4,801$ $p=0,441$
	1-2 yıl	19	2,4474	0,65922	
	3-5 yıl	13	2,3654	0,78803	
	6-10 yıl	15	2,8333	0,90960	
	11-15 yıl	16	2,2344	0,72726	
	16 yıl ve daha fazlası	162	2,4676	0,77876	

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu ile yaş ( $X^2=5,901$   $p=0,207$ ), eğitim durumu ( $X^2=6,014$   $p=0,198$ ), medenî durum ( $X^2=0,566$   $p=0,904$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=5,961$   $p=0,310$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=4,801$   $p=0,441$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte işgörenlerden alınan cevaplara göre aylık gelir durumlarına göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=11,984$   $p=0,007$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, aylık geliri 2000-2099 TL olan işgö- renlerin puanının, 1000-1099 TL, 3000-3099 TL, 4000 TL ve üzeri gelir elde eden işgö- renlerden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 6:** Sendikal Adalet Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşı- laştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
YAŞ	18-25	5	2,8714	0,54022	$X^2=10,789$ $p=0,029$
	26-35	34	3,8445	0,64477	
	36-45	89	3,5875	0,93596	
	46-55	77	3,6317	0,84651	
	56 yaş ve üzeri	25	3,3343	1,07731	
EĞİTİM DURUMU	İlkokul	53	3,4447	0,86780	$X^2=4,539$ $p=0,338$
	Ortaokul	44	3,7045	0,79905	
	Lise	124	3,6411	0,87023	
	Önlisans	6	2,9881	1,78223	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	4,1190	0,28868	
MEDENİ DURUM	Evli	206	2,4749	0,72903	$X^2=2,799$ $p=0,424$
	Bekar	14	2,4048	0,82357	
	Dul	4	2,7917	0,53359	
	Boşanmış	6	2,2222	0,64693	
AYLIK GELİR	1000-1099	15	2,5500	1,01858	$X^2=6,930$ $p=0,074$
	2000-2099	38	2,6118	0,72759	
	3000-3099	121	2,5413	0,74537	
	4000 ve üzeri	56	2,1652	0,75420	
İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan az	7	3,4592	1,09564	$X^2=9,673$ $p=0,085$
	1-2 yıl	24	3,6905	0,67193	
	3-5 yıl	15	3,4190	1,21485	
	6-10 yıl	15	4,0714	0,47380	
	11-15 yıl	17	3,8697	0,84335	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,5291	0,89850	
SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ	1 yıldan az	5	3,3571	1,08679	$X^2=7,748$ $p=0,171$
	1-2 yıl	19	3,7180	0,72862	
	3-5 yıl	13	3,7857	0,52082	
	6-10 yıl	15	3,9667	0,94525	
	11-15 yıl	16	3,7277	1,00007	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,5282	0,90433	



Sendika Adalet boyutu ile eğitim durumu ( $X^2=4,539$   $p=0,338$ ), medenî durum ( $X^2=2,799$   $p=0,424$ ), aylık gelir ( $X^2=6,930$   $p=0,074$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=9,673$   $p=0,085$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=7,748$   $p=0,171$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak yaş durumlarına göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $X^2=10,789$   $p=0,029$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, 26-35 yaş aralığındaki işgörenlerin, 18-25, 36-45, 46-55 ve 56 yaş ve üzeri işgörenlerden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 7:** Sendikal Katılım ve Eleştiri Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
YAŞ	18-25	5	3,0000	0,62361	$X^2=3,858$ $p=0,426$
	26-35	34	3,5294	0,98437	
	36-45	89	3,5431	1,17355	
	46-55	77	3,6349	1,01881	
	56 yaş ve üzeri	25	3,3333	1,27576	
EĞİTİM DURUMU	İlkokul	53	3,4447	0,86780	$X^2=4,444$ $p=0,349$
	Ortaokul	44	3,7045	0,79905	
	Lise	124	3,6411	0,87023	
	Önlisans	6	2,9881	1,78223	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	4,1190	0,28868	
MEDENİ DURUM	Evli	206	3,5421	1,11609	$X^2=2,061$ $p=0,560$
	Bekar	14	3,3095	0,99398	
	Dul	4	3,4167	0,50000	
	Boşanmış	6	3,9815	0,99732	
AYLIK GELİR	1000-1099	15	3,3704	1,08271	$X^2=6,936$ $p=0,074$
	2000-2099	38	3,2398	1,18170	
	3000-3099	121	3,5500	1,04516	
	4000 ve üzeri	56	3,7560	1,13022	
İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan az	7	3,5238	1,23180	$X^2=11,699$ $p=0,039$
	1-2 yıl	24	3,6111	0,84366	
	3-5 yıl	15	3,2519	1,31768	
	6-10 yıl	15	4,2963	0,50686	
	11-15 yıl	17	3,8235	1,08159	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,4474	1,12522	
SENDİKAYA ÜYE OLMA SÜRESİ	1 yıldan az	5	3,4000	1,23628	$X^2=9,257$ $p=0,099$
	1-2 yıl	19	3,5497	0,89310	
	3-5 yıl	13	3,7863	0,73067	
	6-10 yıl	15	4,1407	1,00217	
	11-15 yıl	16	3,7083	1,24714	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,4472	1,12421	

Sendika Katılım ve Eleştirisi boyutu ile yaş ( $X^2=3,858$   $p=0,426$ ), eğitim durumu ( $X^2=4,444$   $p=0,349$ ), medenî durum ( $X^2=2,061$   $p=0,560$ ), aylık gelir ( $X^2=6,936$   $p=0,074$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=9,257$   $p=0,099$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte işgörenlerden alınan yanıtlarda iş yerinde çalışma süresine göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=11,699$   $p=0,039$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, çalışma süresi 6-10 yıl aralığındaki işgörenden, 1 yıldan az, 1-2 yıl, 3-5 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve daha fazla çalışmakta olan işgörenden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 8:** Sendikal Eşitlik Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
YAŞ	18-25	5	3,3000	0,67082	$X^2=11,795$ $p=0,019$
	26-35	34	2,0441	0,89076	
	36-45	89	2,0674	0,72766	
	46-55	77	2,0195	0,79240	
	56 yaş ve üzeri	25	1,8400	0,65701	
EĞİTİM DURUMU	İlkokul	53	1,9811	0,86025	$X^2=3,748$ $p=0,441$
	Ortaokul	44	2,1136	0,78402	
	Lise	124	2,0806	0,76346	
	Önlisans	6	1,6667	0,75277	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	1,8333	0,57735	
MEDENİ DURUM	Evli	206	2,0316	0,75076	$X^2=2,257$ $p=0,521$
	Bekar	14	2,3214	1,28013	
	Dul	4	2,3750	0,47871	
	Boşanmış	6	1,8333	0,68313	
AYLIK GELİR	1000-1099	15	2,6667	1,12863	$X^2=5,904$ $p=0,116$
	2000-2099	38	1,9737	0,72548	
	3000-3099	121	2,0041	0,70857	
	4000 ve üzeri	56	2,0357	0,83043	
İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan az	7	3,0000	1,25831	$X^2=16,926$ $p=0,005$
	1-2 yıl	24	1,9792	0,85312	
	3-5 yıl	15	1,7667	0,62297	
	6-10 yıl	15	1,6000	0,43095	
	11-15 yıl	17	1,7353	0,50366	
	16 yıl ve daha fazlası	152	2,1250	0,77256	
SENDİKAYA ÜYE OLMA SÜRESİ	1 yıldan az	5	3,3000	1,09545	$X^2=15,880$ $p=0,007$
	1-2 yıl	19	1,9737	0,96427	
	3-5 yıl	13	2,0000	0,54006	
	6-10 yıl	15	1,5667	0,49522	
	11-15 yıl	16	1,8125	0,75000	
	16 yıl ve daha fazlası	162	2,0926	0,75639	

Sendika Eşitlik boyutu ile eğitim durumu ( $X^2=3,748$   $p=0,441$ ), medenî durum ( $X^2=2,257$   $p=0,521$ ) ve aylık gelire ( $X^2=5,904$   $p=0,116$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak yaş durumları ile anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=11,795$   $p=0,019$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, 18-25 yaş aralığındaki işgörenlerin, 26-35, 36-45, 46-55 ve 56 yaş ve üzeri işgörenlerden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır. İş yerinde çalışma süresi ( $X^2=16,926$   $p=0,005$ ) ve sendika üye olma süresi ( $X^2=15,880$   $p=0,007$ ) ile anlamlı bir fark bulunmaktadır.

### 5.3. Sendikal İşgörenlerin Sendikal Bağlılık İle Sendikal Demokrasi Tutumları Arasındaki İlişki

Araştırmada, nonparametrik testlerden olan Kruskal Wallis testi ile Spearman korelasyonuna bakılmıştır.

**Tablo 9:** Sendikal İşgörenlerin Sendikal Bağlılık İle Sendikal Demokrasi Tutumları Arasındaki İlişki

N=230	Sendikal Sorumluluk	Sendikal İnanç	Sendikal Sadakat	Çalışmaya İsteklilik	Sendikal Adalet	Sendikal Katılım ve Eleştiri	Sendikal Eşitlik
Sendikal Sorumluluk	1	$r=0,184$ $p<0,01$	$r=0,212$ $p<0,01$	$r=0,343$ $p<0,01$	$r=0,043$ $p>0,05$	$r=-0,044$ $p>0,05$	$r=0,014$ $p>0,05$
Sendikal İnanç		1	$r=-0,297$ $p<0,01$	$r=-0,225$ $p<0,01$	$r=0,487$ $p<0,01$	$r=0,487$ $p<0,01$	$r=-0,271$ $p<0,01$
Sendikal Sadakat			1	$r=0,321$ $p<0,01$	$r=-0,536$ $p<0,01$	$r=-0,617$ $p<0,01$	$r=0,277$ $p<0,01$
Çalışmaya İsteklilik				1	$r=-0,223$ $p<0,01$	$r=-0,304$ $p<0,01$	$r=0,077$ $p>0,05$
Sendikal Adalet					1	$r=0,863$ $p<0,01$	$r=-0,540$ $p<0,01$
Sendikal Katılım ve Eleştiri						1	$r=-0,472$ $p<0,01$
Sendikal Eşitlik							1

Tablo 9'da Spearman korelasyonuna ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Bu analizde alt boyutların hem kendi aralarında hem de diğer alt boyutlar ile korelasyonlarına bakılmıştır.

“Sendikal inanç” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal adalet” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0,487$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal adalete olan inançları arttıkça sendikaya olan inançları da artmaktadır.

“Sendikal inanç” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal katılım ve eleştiri” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0,487$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça sendikaya olan inançları da artmaktadır.

“Sendikal inanç” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal eşitlik” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,271$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça sendikaya olan inançları azalmaktadır.

“Sendikal sadakat” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal adalet” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,536$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal adalete olan inançları arttıkça sendikaya olan sadakatleri azalmaktadır.

“Sendikal sadakat” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal katılım ve eleştiri” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,617$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça sendikaya olan sadakatleri azalmaktadır.

“Sendikal sadakat” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal eşitlik” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0,277$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça sendikaya olan sadakatleri de artmaktadır.

“Çalışmaya isteklilik” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal adalet” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,223$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal adalete olan inançları arttıkça çalışmaya isteklilikleri azalmaktadır.

“Çalışmaya isteklilik” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal katılım ve eleştiri” arasındaki ilişki

korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,304$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal katılım ve eleştiriyeye olan inançları arttıkça çalışmaya isteklilikleri azalmaktadır.

#### 5.4. Araştırmaya İlişkin Regresyon Analizleri

**Tablo 10:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendikal Sorumluluk Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,168	0,028	0,258	2,044	0,042	2,181	0,091
Sendikal Katılım ve Eleştiriyeye			-0,188	-1,504	0,134		
Sendikal Eşitlik			-0,063	-0,849	0,397		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo 10’da verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu ( $F=2,181$ ,  $p=0,091$ ) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %2,8’ini ( $R^2=0,028$ ) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun sendikal sorumluluk boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,258$ ,  $t=2,044$ ,  $p=0,042$ ). Buna göre, “ $H_1$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Katılım ve Eleştiriyeye boyutunun Sendikal Sorumluluk boyutunun üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=-0,188$ ,  $t=-1,504$ ,  $p=0,134$ ). Buna göre, “ $H_2$ : Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştiriyeye boyutunun, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Sendikal Eşitlik boyutunun Sendikal Sorumluluk boyutunun üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=-0,063$ ,  $t=-0,849$ ,  $p=0,397$ ). Buna göre, “ $H_3$ : Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 11:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendikal İnanç Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,566	0,320	0,303	2,863	0,005	35,447	<b>0,000</b>
Sendikal Katılım ve Eleştiri			0,204	1,949	0,053		
Sendikal Eşitlik			-0,137	-2,201	0,029		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal İnanç boyutu arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo-11’de verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu (F=35,447, p=0,000) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %32’sini (R<sup>2</sup>=0,320) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun sendikal inanç boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,303$ , t=2,863, p=0,005). Buna göre, “H<sub>4</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Katılım ve Eleştiri boyutunun Sendikal İnanç boyutunun üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=0,204$ , t=1,949, p=0,053). Buna göre, “H<sub>5</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştiri boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Sendikal Eşitlik boyutunun Sendikal Sorumluluk boyutunun üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=-0,137$  t=-2,201 p=0,029). Buna göre, “H<sub>6</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 12:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendikal Sadakat Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,568	0,323	0,059	0,560	0,576	35,868	0,000
Sendikal Katılım ve Eleştiri			-0,602	-5,763	0,000		
Sendikal Eşitlik			0,034	0,551	0,582		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo-12’de

verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu ( $F=35,868$ ,  $p=0,000$ ) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %32,3'ünü ( $R^2=0,323$ ) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun Sendikal Sadakat boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=0,059$ ,  $t=0,560$ ,  $p=0,576$ ). Buna göre, “ $H_7$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştiri boyutunun Sendikal Sadakat boyutu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=-0,602$ ,  $t=-5,763$   $p=0,000$ ). Buna göre, “ $H_8$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun Sendikal Sadakat boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=0,059$ ,  $t=0,560$ ,  $p=0,576$ ). Buna göre, “ $H_9$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 13:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutuna Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,304	0,092	0,093	0,764	0,446	7,657	<b>0,000</b>
Sendikal Katılım ve Eleştiri			-0,407	-3,365	0,001		
Sendikal Eşitlik			-0,099	-1,376	0,170		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo 13’de verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu ( $F=7,657$ ,  $p=0,000$ ) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %9,2’sini ( $R^2=0,092$ ) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,093$ ,  $t=0,764$ ,  $p=0,446$ ). Buna göre, “ $H_{10}$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve eleştiri boyutunun Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,407$ ,  $t=3,365$ ,  $p=0,001$ ). Buna göre, “ $H_{11}$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=-0,099$ ,  $t=-1,376$ ,  $p=0,170$ ). Buna göre, “ $H_{12}$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma liman işletmesinde çalışmakta olan erkek işgörenlerin üye olduğu bir sendika baz alınarak yapılmıştır. Bu yüzden bulunan sonuçların tüm işgörenlerin tutumlarını kapsamadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Ülkemizde sendikal demokrasi alanında sınırlı sayıda araştırma bulunmasından dolayı, farklı iş kollarında örgütlü sendika üyelerinde ve farklı illerde araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte özel sektör ve kamu sektöründe çalışan sendika üyelerinin sendikal demokrasiye bağlı olarak sendikal bağlılık davranışlarını karşılaştıran çalışmaların yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın sonucunda Sendikal Bağlılık ölçeği sendikal inanç, sendikal sorumluluk, sendikal sadakat, çalışmaya isteklilik olmak üzere dört boyut olarak adlandırılmıştır. Sendikal Demokrasi ölçeği ise sendikal adalet, sendikal katılım-eleştiri, sendikal eşitlik olmak üzere üç boyut olarak adlandırılmıştır.

Yapılan One Way - Anova ve Kruskal - Wallis testlerine göre Sendikal Bağlılık boyutlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında, eğitim düzeyinin sendikal sorumluluk boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Yaş, medenî durum, aylık gelir, iş yerinde çalışma süresi, sendikaya üye olma süresi durumları ise etkilememektedir. Demografik faktörlerin sendikal inanç boyutunda ise herhangi bir etkide bulunmadığı görülmüştür. Sendika için çalışmaya isteklilik boyutu ile demografik faktörlerin ilişkisine bakıldığında ise, aylık gelir durumunun bu boyutu anlamlı yönde etkilediği görülmekteyken, diğer boyutlarla bir ilişkisi bulunmamıştır.

Yapılan One Way - Anova ve Kruskal - Wallis testlerine göre Sendikal Demokrasi boyutlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında, yaş aralığının sendikal adalet boyutunu anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür.



Diğer demografik faktörlerle herhangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Sendikal katılım ve eleştiri boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında ise, işgörenlerin çalışma süresiyle sendikal katılım ve eleştiri boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülürken, diğer demografik değişkenlerle bir ilişkisi görülmemiştir. Sendikal eşitlik boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında ise yaş durumu, iş yerinde çalışma süresi ve sendikaya üye olma süresiyle arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, diğer demografik değişkenlerle bir ilişki görülmemiştir.

Sendikal işgörenlerin Sendikal Bağlılık ile Sendikal Demokrasi tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Kruskal Wallis ile spearman korelasyonuna bakılmıştır. Buna göre; sendikal sorumluluk ile sendikal adalet arasında bir ilişki bulunurken, sendikal katılım ve eleştiri, sendikal eşitlik boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır.

Sendikal inanç boyutu ile sendikal adalet ve sendikal katılım ve eleştiri boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sendikal inanç boyutunun sendikal eşitlik boyutu ile arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça, sendikaya olan inançları azalmaktadır.

Sendikal sadakat boyutu ile sadakat adalet boyutu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal adalete olan inançları arttıkça, sendikal sadakatleri azalmaktadır. Yine sendikal sadakat boyutu ile sendikal katılım ve eleştiri boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça, sendika olan sadakatleri azalmaktadır. Sendikal sadakat boyutunun sendikal eşitlik boyutu ile ilişkisine bakıldığında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İşgörenlerin sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça, sendikaya olan sadakatleri de artmaktadır.

Çalışmaya isteklilik boyutu ile sendikal adalet boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin sendikal adalete olan inançları arttıkça çalışmaya olan isteklilikleri azalmaktadır. Çalışmaya isteklilik boyutunun sendikal katılım ve eleştiri arasındaki ilişki incelendiğinde ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça çalışmaya isteklilikleri azalmaktadır. Çalışmaya isteklilik boyutunun sendikal eşitlik boyutu ile arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Sendikal demokrasi konusuyla alakalı işçi sendikalarının daha fazla duyarlı olması ve çeşitli çalışmaların yapılması, işçi haklarının gelişmesi ve gerçekleşmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu yüzden söz konusu çalışmaların yapılmasında devlet ve sendika yetkililerin desteğini arttırması gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

Bayram, Levent (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Sayıştay Dergisi, Sayı: 59.

Baysal, Ayşe Can, and Mahmut Paksoy (1999). “**Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli.**” İÜ İşletme Fakültesi Dergisi.

Beetham, David, and Kevin Boyle (1998). Çev. Vahit Bıçak, “**Demokrasinin Temelleri**” Liberte Yayınları.

Bilgin, Leman (2003). **Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4.

Bilgin, Leman (2007). Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1737, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:201, Eskişehir, s.43-44.

Demirbilek, Tunç, Çakır, Özlem (2014). Sendikal Bağlılık, Petrol-İş Yayını, 91, İstanbul.

Geçkil, Tahsin, and Mehmet Tikici (2015). “**Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması.**” Amme İdaresi Dergisi.

Gordon, Michael E. (1980). et al. “**Commitment to the union: I Development of a measure and an examination of its correlates.**” Journal of Applied Psychology: 479.

Gül, Hasan (2013). **Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Ve Değerlendirmesi**, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:10, Sayı:1, Manisa, s.72.

Hacıoğlu, Sevil (2014). **Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık Ve Bir Sendika Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Hoffman, Mary F. (2002). “**“Do all things with counsel” 1: Benedictine women and organizational democracy**” Communication Studies.

Koç, Hakan (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, c.8, S.28, s. 202.

Lucy A. Newton, Lynn Mcfarlane Shore (1992). **A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment, And Opposition**, Academy of Management Review, Vol. 17, No. 2, s.275-298.

Mahiroğulları, Adnan (2013). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Ekin Yayıncılık. Bursa.

Önsal, Naci (2012). Endüstri İlişkileri Sözlüğü, Türk-İş, Ankara.

Paul Jarley, Sarosh Kuruvilla, Douglas Casteel (1990). **Member - Union Relations and Union Satisfaction**, Industrial Relations, Vol.29, No:1, Winter, s.128-13.4

Şahlanan, Fevzi (1980). Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, Fakülteler Matbaası, İstanbul.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=32217](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=32217)(Erişim: 11.05.2017)

## SENDİKAL BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKALI KADIN ÇALIŞANLARIN KADIN VE İŞYERİ BAĞLAMINDA SORUN ALANLARI

*Dr. Öğr. Üyesi Nuran H. BELET*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,*

*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

### ÖZET

Türkiye’de sendikalar genelde erkeklerin egemenliğinde ve denetiminde kurumlar olarak görülmekle birlikte son yıllarda kadınların gerek sendikalara üye olmaları gerekse sendikalar içindeki konumlarının giderek arttığı görülmektedir. Kadınların sendikalara üye olmalarının önünde bazı engellerin bulunduğunu da görmekteyiz. Bunlar arasında; kadınların aileye yönelik sorumlulukları, örgütlenme ve sendikal katılımın sağlayacağı faydalar konusundaki yeterli bilgi sahibi olunmaması, toplumsal ve kültürel normlar ve inanışlar yer almaktadır. Başta kadınlar olmak üzere sendikalarda temsilin arttırılması çalışma hayatının ve sendikal yapının güçlenmesi açısından çok önemli olmaktadır. 2018 Yılı çalışma hayatı istatistiklerine göre sendikalı işçi oranı % 12.76’dır. Kadın çalışanların sendikalılık içindeki oranı ise % 6’si civarında olduğu tahmin edilmektedir. Oranların düşük olmasına rağmen, özellikle uluslararası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların yönetim kademelerinde temsil edilememesinin yarattığı sıkıntıların giderilmesine yönelik çabalar da kadın üyelerin artışına olumlu katkılarda bulunmaktadır. Bu çalışmada Hak-İş Konfederasyonunun 2016 ve 2018 yılında üyelerine yaptıkları “Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri” başlıklı saha çalışmasının kadın ve iş yeri bağlamındaki sonuçları karşılaştırmalı olarak ele alınacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet

## PROBLEM AREAS IN THE CONTEXT OF WOMEN AND WORKPLACE OF WOMEN EMPLOYEES FROM A TRADE UNION PERSPECTIVE

### ABSTRACT

In Turkey, trade unions are generally seen as organizations dominated and controlled by male members. However, it is the case that the number of women members of the trade union has been increased in recent years. It is seen that there are serious obstacles for women workers to join trade unions, such as social and cultural norms and beliefs in terms of women responsibilities within family and low level of knowledge on women's side about advantageous of being a trade union member. Improving women's representation in trade unions is very important in terms of strengthening the working life and trade union structure for democratic rights. According to the 2018 "work life statistics", the rate of unionized workers is 12.76%. The ratio of female employees in unionism is estimated to be around 6%. In spite of the low rates, efforts to overcome the problems caused by the lack of representation of women in the administrative levels of relations with international trade union organizations have had a positive effect on the increase of women members. This paper deals with the results of the field study named as "Problem Solving Methods for Women Workers" conducted by Hak-İş Confederation between 2016 and 2018 in a comparative method in the context of and work place.

**Key Words:** Trade Union, Women labour force, Gender

### GİRİŞ

Çalışma hayatında fırsat eşitliği ve bunun toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek uygulanması kadınları çalışma hayatında daha fazla yer almalarını desteklemektedir. Kadın istihdamının artmasının önünde çeşitli engeller bulunmasına rağmen özellikle kadınların çalışma hayatında sendikalara üye olmaları desteklenmektedir. Kadınların yönetim kademelerinde aktif görev üstlenmeleri örgütsel bir yapı içerisinde geleneksel sektörler dışında farklı sektörlerde de kadınların istihdam imkânlarının artmasına yol açmıştır. Türkiye'nin Birleşmiş Milletlerin 1979 yılında "Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkındaki Sözleşmesi"ne 1989 yılında imza koyması ile kadın örgütlenmesinin görünürlüğü daha da artmaya başlamıştır.

Sendika üyesi olmak sosyal kimlik tanımlılığı yanında kolektif stratejiler benimsenmesi olgusunu da beraberinde getirmektedir. Bu yapı sosyal psikolo-

jik kuramlardan sosyal kimlik kuramı ile tanımlanmaktadır. Bu kurama göre; ait olunan grup, diğer gruplardan daha iyi veya daha başarılı olduğu zaman olumlu kişisel kimlik korunur veya gelişir. Ancak kadınların sendikalara üyeliklerinin nedenlerine yönelik yapılan çalışmalardan elde edilen ortak sonuç; kadınların sendikalara üye olmaları eğiliminde kendi çıkarlarının temsil edilmesi durumunda üye olmaya daha yatkın oldukları yönündendir(Seçer, 2009: 33).

Çalışmamızda kadınların sendikal hayatta yer almalarının kadın çalışanlar için sorun çözme yöntemleri bağlamında Hak-İş Konfederasyonunun ve üye sendikalarında çalışan kadınlara 2016 ve 2018 yılında yaptıkları “Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri” başlıklı yüz yüze uygulanan anket çalışmalarından seçili sorulara verilen cevaplar değerlendirilecektir. Saha çalışmasının özellikle, çalışan kadın ve iş yeri kapsamında seçilen soru gruplarının karşılaştırmalı sonuçlarına yer verilecektir. Sendikal faaliyetlerin erkek egemen olduğu imajı ve kadınların bu ortamda sendika üyeliklerinin erkeklerle benzer rollerle yaygın olarak görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın sonuçlarından, kadın sendika üyelerinin sorun alanlarına yönelik bakış açılarını değerlendirme imkânı bulunulacaktır. Çalışma, kadın istihdamındaki genel eğilimler, sendikacılık ve kadın konusunun yer aldığı birinci bölüm, sendikal bakış açısıyla kadın çalışanların seçili başlıklardaki sorun alanlarıyla ilgili saha çalışmasının ayrıntılarıyla yer aldığı ikinci bölüm ve genel sonuçlarının yer aldığı sonuç bölümünden oluşmaktadır.

## **1. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İSTİHDAMI VE SENDİKALILIK DURUMLARI**

### **1.1. Genel Eğilimler**

Türkiye’de örgütlü toplumun çalışma hayatı içindeki ana aktörlerinden sendikalar, sendikal mücadelenin içsel sorunları yanında, kadınların emek ve örgütlenme mücadelesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması sürecine giden zorlu bir süreci de ifade etmektedir.

Sosyal psikolojik kuramlar kadınların sendikalaşmasını bir süreç olarak açıklama potansiyeline sahiptir. Kadınlar çalışma hayatında yer alırken, cinsiyete dayalı ayrımcılığın görünen ve görünmeyen engellenmeleri ile karşılaşmaktadır. Ayrıca kadınların istihdam koşullarının genelde erkeklere göre daha kötü olması kadınların iş doyumlarını ve çalışma hayatındaki sürekliliklerini de etkilemektedir. Kadınlar, bu koşulların oluşumunu çevresel nedenlere dayandırılırsa, sendika üyesi olmayı düşünebileceklerdir. Fakat rasyonel seçim kuramında işçilerin sendikaların kendi çıkarlarını en iyi şekilde temsil edeceğine inandıklarında üye oldukları ileri sürülmektedir. Buna göre kadınlarda

sendikaların kendi çıkarlarını savunduğunu düşündükleri zaman üye olmaya yatkın olacaktır(Seçer, 2009:34).

Çalışma hayatında kadınlar yedek işgücü olarak görülmelerinin yanında, iş yerindeki şiddet ve tacizin mağduru olan, işe alınmalarında ve terfilerinde ayrımcılığa uğrayan, kriz zamanlarında ilk işten çıkarılan arasında ilk sıralarda yer almaktadırlar(Urhan, 2014). Özellikle kadınların ev ve iş arasında zaman yaratamamaları ve sıkışmışlık hissi sadece örgütsel faaliyetlerde yer alamamalarına değil istihdamda olamama ya da erken ayrılmalarına da neden olmaktadır. Türkiye de bu konuda yapılan çalışmalara baktığımızda, kadınların erkeklerle aynı yorucu ve zor koşullarda çalışmalarına rağmen ücret dezavantajlarına sahip oldukları, eğitim ve medeni durumun kadın istihdamını doğrudan etkilediği görülmektedir. (Makal ve Toksöz (2012), Kılıç ve Öztürk( 2014)).

ILO (2017) WESO - World Employment and Social Outlook – Trends for Women- raporunun kadınlarla ilgili öne çıkan öncelikli **eğilim**; kadınların işgücü piyasasına katılma olasılıklarının erkeklere göre önemli ölçüde daha düşük olması ve işgücü piyasasına girdiklerinde de iş bulma olasılıklarının daha az olmasıdır. Kadınların işgücüne katılım oranlarına küresel ölçekte baktığımızda ise, kadınların işgücü piyasasına erişimlerinde yapılan düzenlemeler sonrasında ulaşılan en iyi oranın yüzde 49'un biraz üzerinde olduğudur. Ancak, bu oran erkeklerin istihdama katılım oranından hemen hemen 27 puan daha düşüktür. Bu farkın kadın istihdam oranlarının daha da düşük olduğu Kuzey Afrika ve Arap Devletlerinde 50 puanı aştığı da görülmektedir (ILO,2017:6). Dünyada kadınların yüzde 58'i ücretli işlerde çalışmak isterken yarısının işgücü dışında olması, istihdama katılım imkânı ve özgürlüklerini sınırlayan ciddi engellerin olduğu da görülmektedir. Dolayısıyla öncelikli politikardan beklenilecek en önemli görev, kadınların işgücü piyasasına dâhil olmalarının önündeki kısıtlamaların giderilmesi ve iş yerine ulaştıktan sonra karşılaştıkları engellerin kaldırılmasıdır(ILO, 2017).

Kadınların önündeki iş fırsatları küresel ölçekte değerlendirildiğinde oldukça sınırlı kalmaktadır. Tüm dünyada istihdam kapsamında yer alan kadınların yüzde 15'i ev içi çalışanı durumundadır; oysa bu oran erkekler arasında yalnızca yüzde 5'tir. Kadınların yüzde 36,6'sının, erkeklerin ise yüzde 17,2'sinin aile işlerine katkıda bulunan aile çalışanı durumunda olduğu, gelişmekte olan ülkelerde bu açık 19 puanla en yüksek düzeydedir.

Kadınların işgücü piyasasına katılma tercihleri ve insana yakışır iş bulma fırsatlarını sınırlandıran en önemli faktörler; ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bunun getirdiği kalıp yargıların devam etmesi, eğitim düzeyi, kayıt dışılık, ücretsiz bakım işleri, iş-aile dengeleri ve medeni durum belirtilmiştir. (ILO, 2017:24).

İşsizlik düzeyleri bakımından değerlendirildiğinde, erkeklere göre kadınlarda oranın daha yüksek olduğu görülmektedir. Küresel ölçekte bakıldığında ise, kadınlar arasında işsizlik oranı 2017 yılı için yüzde 6,2 ve erkekler arasında işsizlik oranı yüzde 5,5 olduğundan burada 0,7 puanlık bir fark bulunmaktadır. Gelecek dönemlere yönelik yapılan projeksiyonlarda 2021 yılı öncesinde aradaki açının kapanmasını sağlayacak herhangi bir iyileşme de beklenmemektedir(ILO,2017:8-9).

Küresel işgücü piyasası analizlerinde son dönemde kadın istihdamının artırılması için ücrete dayalı ücret açığının önlenmesi, iş-aile dengesinin sağlanması, bakım ekonomisinin sürekliliğini sağlayıcı makroekonomik ortam ve finansman koşullarının yaratılması ve kayıt dışı ekonomiyi önleyici politikaların uygulamaya geçirilmesinin hedef alınmasının gerekliliği özellikle belirtilmektedir (ILO, 2018). Bu politikalar arasında eşit değerle işe eşit ücret ilkesinin sahiplenilmesi, mesleki ve sektörel ayrıştırmanın temel nedenlerinin ele alınması; ücretsiz bakım işlerinin azaltılması ve yeniden paylaşılması; çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kurumların dönüştürülmesi yer almaktadır. ILO(2019) -Care Work and Care Jobs for The Future of decent Work- raporu, bakım ekonomisinin kadın istihdamı ile iş –aile dengesinin cinsiyete dayalı ücret açığı ve kadın istihdamının sürekliliği konusunda önemli bulguları göstermektedir. Bunları kısaca aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz (ILO,2019):

1. Ücretli kadın çalışanların ve erkek çalışanların çalıştıkları işten elde ettikleri gelir farkı dünya ortalaması %21,9, Türkiye için ortalama %12.9 dur. Bu farkın yükseldiği yaş aralığı aktif çalışma yaşı olan 29-49 arasındır.
2. Kadınların işgücüne katılımı azaldıkça ücret açığı artmakta, kayıt dışı çalışma oranları yükselmektedir. Ücretli işlerde çalışan kadınların eğitimi erkeklerden daha yüksektir.
3. Anne olan ve olmayan kadınlar arasında ücret açığı artmaktadır. Buna göre Türkiye’de annelik ücret açığı Brezilya(%7.7), Çin(%10.4), Rusya(%14.7), Meksika(%5.8) ülkeleri ile karşılaştırıldığında % 29.6 ile en fazla ülkedir. Türkiye’de bu oranın yüksekliğini etkileyen faktörlere arasında; kadınların üstlendiği hane içi sorunluluklarının fazla olması, kadınların doğum sonrası çalışma yaşamına dönmesini destekleyici politikaların yeterli olmaması babalık izni ve bakım hizmetlerinin kurumsal olarak yaygınlaştırılmaması gösterilmektedir.

Yukarıda belirtilen eşitsizliklerin giderilmesine yönelik uygulanacak kültür politikaları birlikte, (1) eşit değerle işe eşit ücret uygulamasının küresel bir hedef olarak kabul edilmesi, (2) kayıt dışı istihdamla her yaşta ve düzeyde mücadele edilmesi, (3) her gelir grubuna özel politika geliştirilerek; yasal asgari

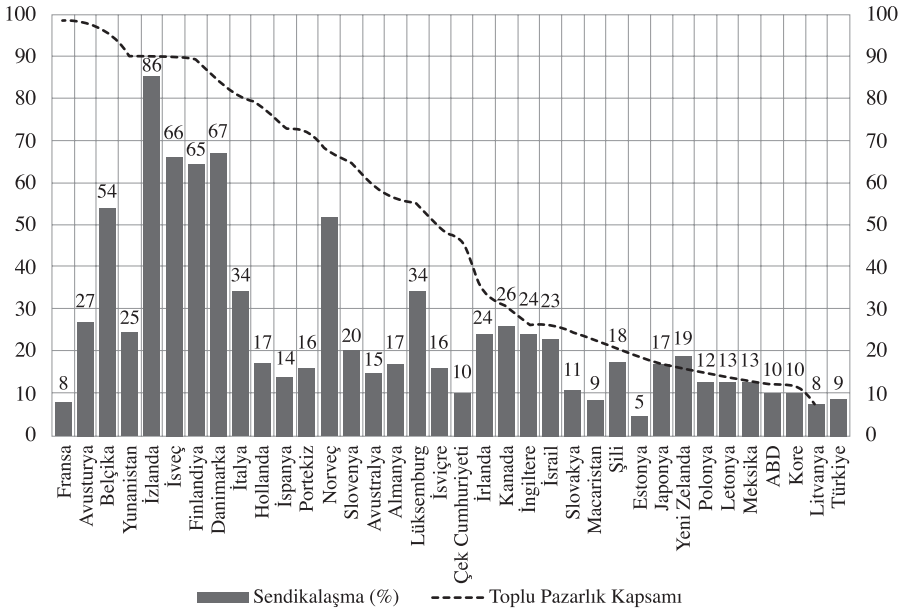


ücretin geniş bir tabana yayılması, toplu sözleşme kapsamının genişletilmesi, kadınların yönetici pozisyonlarına erişimlerinin kolaylaştırılmasının gerekliliği, (4)kadınların işgücüne katılımını teşvik edici yaklaşımların sürekliliği önemle vurgulanmıştır(ILO,2019).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler bakanlığının 2019 yılı için açıkladığı sendika istatistiklerine göre Türkiye’de sendikalılık oranı %13.9 olup, kayıtlı ve kayıtsız tüm işçiler içindeki sendikalaşma oranını gösteren fiili sendikalaşma oranının %11.4, toplu iş sözleşmesi kapsamında tüm işçilerin dahil edilmesi durumunda ise bu oranın %7 olduğunu görmekteyiz(AÇSHB, 2019).

2018 İtibarıyla, Türkiye’deki sendikalaşma oranı ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamı oranlarına OECD verileriyle karşılaştırmalı oranlara baktığımızda (Grafik 1) ‘de büyük farklılıklar görülmektedir. Grafik 1’e göre Türkiye, 36 OECD üyesi ülke verisi içinde en düşük sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki ülkelerden biridir. 2017 Yılı verisi olarak bu oran %7 civarında gerçekleşmiştir. OECD ülke ortalamasına baktığımızda; İzlanda %85, Danimarka % 67, İsveç % 66, Finlandiya % 65, , Belçika %54 ve Norveç’te ise, 52 oranında gerçekleşmiştir. Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde de bu oran düşmekte ve bu grup ülkeler arasında bize daha benzer ülkeler olan İtalya da % 34, Avusturya’da %27, İrlanda %27 , İngiltere %24, Almanya %17 ve Fransa da ise % 8 civarındadır.

**Grafik 1:** Türkiye-OECD Ülkelerinde Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları (Yüzde)



**Kaynak:** DİSKAR,( 2019:6)

Sendikalaşma oranlarının karşılaştırma yaptığımız ülke grubuna göre daha düşük olmasına rağmen ülkemizde sendikalaşma oranı son 3-4 yıldır önemli bir artış göstermiştir. Bunun en önemli nedeni sendikalara üyelik sisteminin kolaylaştırılarak E-devlet kapısı üzerinden yapılmasına imkân verilmesi ve 2015 yılında yapılan 6552 sayılı yasal düzenlemeyle, taşeron şirketlerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapmalarının önünü açan ve kolaylaştıran düzenlemedir. Ayrıca genel olarak, 2013-2019 arası sendikalaşma oranı, bağımsız ve yeni kurulan sendikaların olmasının da etkisiyle sendikaların üye sayılarında % 86 oranında bir artış yaşanmıştır(DİSKAR, 2019:13). Sendikalaşmanın iş kollarına göre dağılımına baktığımızda; inşaat % 4.4 ve büro işkolunda % 5.2 ile en düşük oranlı sendikalaşma oranına sahipken, banka, finans ve sigorta % 34.9, genel işler 45.7, savunma ve güvelik işkolları ise % 43.1 ile en yüksek sendikalaşma oranına sahiptirler(DİSKAR, 2019:16).

## 1.2. Kadın Çalışanların Sendikalılık Durumu ve Belirleyicileri

Sendika ve kadın ilişkisine yönelik 1990'larından itibaren yapılan saha çalışmalarında günümüzde iyileşmeler görülmesine rağmen hem örgütlenme hem de sendikal etkinliklere katılma açısından kadınlarla erkekler açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır(Urhan, 2014). 1990'lı yıllarda yapılan çalışmalarda kadınların sendikal faaliyetlerde bulunmada gösterdikleri "erkek egemen" bir faaliyet olarak görülmesi ve bunun getirdiği çekinceler yanında ev ve iş arasında zaman yaratamama sendikal faaliyetleri kadınlar için göze alınamayacak bir iş kapsamında değerlendirmesine yol açmaktadır.

Sendikal örgütlenme genel olarak işçilerin iş yerindeki konumları, iş bağılılıkları ve iş ile olan ilişkilerini belirleyen istihdamının niteliği ve yapısı ile yakından ilgilidir. Buna ilaveten, işgücü piyasalarında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yansımalarını görmekteyiz. Gerek kadın işçi sayısı, gerek örgütlü kadın sayısı gerekse bunların sendikalarda yönetsel temsil oranları oldukça düşük düzeyde seyretmektedir (Urhan, 2014:9).

Sendikalaşma oranlarında toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından baktığımızda; Tablo 1'in verilerinde görüleceği gibi, 2018 yılı itibarıyla toplam işçilerin yüzde 26.7 sini kadınlar oluşturur iken, toplam sendikalı kadın işçi oranı % 19.3 olmuştur. Toplam işçilerin %72,4'ünün erkek olmasına karşılık sendikalı erkek işçi oranı %81 olmuştur(DİSKAR, 2019:23). Böylece hem toplamda hem de her cinsin kendi içindeki sendikalaşma oranı açısından kadınlar erkeklerle göre daha az sendikalaşmaktadır.

Kadınların sendikalaşma düzeyinin düşük olmasının önemli nedenleri arasında kadınların işgücü piyasasında katılım oranlarının düşük olması ve is-

tihtam edildikleri işlerin niteliği öne çıkmaktadır. Çalışma hayatına katılmak ve sendikalara üye olmak bakımından kadınların 2015 sonrası ivme kazanmasına rağmen kadınların formel sektörde düşük düzeyde yer almaları, belli sektörde yoğunlaşmaları, toplumsal cinsiyet rolleri ile ev iş arasında sorumluluklarından dolayı yaşanan zaman kısıtlılıklarının kadınların örgütlenmesinde de engelleyici nedenler arasında olduğunu göstermektedir. (Toksöz ve Erdoğan, 1998).

**Tablo1:** Sendikalaşmanın Kadın-Erkek Dağılımı(%), 2018

	<b>Kadın Sendika Üye Sayısı</b>	<b>Erkek Üye Sayısı</b>	<b>Kadın Sendikalı İşçilerin Oranı</b>
Temmuz 2013	125.413	861.830	12,7
Ocak-2014	134.737	916.896	12,8
Temmuz-2014	153.214	979.733	13,5
Ocak-2015	185.656	1.051.822	15,0
Temmuz-2015	235.105	1.131.333	17,2
Ocak-2016	255.262	1.195.266	17,6
Temmuz-2016	254.221	1.182.375	17,7
Ocak-2017	269.161	1.214.567	18,1
Temmuz-2017	294.049	1.267.774	18,8
Ocak-2018	317.837	1.336.401	19,2
Temmuz-2018	337.049	1.406.130	19,3
Artış Oranı (%)	150,2	53,4	

**Kaynak: DİSKAR,( 2019:23)**

Sendikalaşmada genel olarak son yıllarda nicel bir artış yaşanmakla birlikte, sendikalı üyesi işçilerin yaklaşık üçte biri toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanamamaktadır. Sendikalı işçi sayısı 1,8 milyon civarına yükselirken, sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki sendika üyesi sayısı 720 bini aşmaktadır. Dolayısıyla 700 binden fazla işçi sendikalı olduğu halde, sendikalı işçiler için toplu iş sözleşmesi bağitlayamamıştır. Bu durum mevcut toplu iş sözleşmesi sistemi ve yetki sisteminin çökmesi anlamına da gelmektedir. Son yıllarda sendikalaşmada yaşanan sayısal artışlar kâğıt üzerinde kalmakta, sendikalaşan işçilerin büyük bir bölümü toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır(DİSKAR, 2019:34).

Kaya(2017) “Sendikaya Bağlılık Alan Araştırması” başlıklı çalışmasında Hak-İş konfederasyonunun da içinde yer aldığı üç büyük konfederasyon için yaptığı sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları açısından toplumsal cinsiyette göre sonuçlarına bakıldığında, erkek işçiler ile kadın işçiler arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Sendikaya bağlılığın ölçüldüğü bazı araştırmalarda ise cinsiyete göre karşılaştırma yapılmış ve birbirinden farklı sonuçlara da ulaşılmış; bazı araştırmalarda kadın işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri, erkek işçilerden daha farklı olduğu görülmüştür( Gordon vd., 1980; Bemmels, 1985; Sherer ve Morishima, 1989; Bolton vd., (2007); Köse, (2008), Kaya 2017:2081). Ancak, alt gruplar itibarıyla işçilerin sendikaya bağlılıkları konusunda anlamlı farklılıklar çıkmıştır(Kaya, 2017:2080-2086). Bu farklılıklar bağlamında, eğitim düzeyi ve sendikalara bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaz iken, alt gruplar için baktığımızda, lise düzeyinde eğitim gören işçilerin ilköğretim düzeyinde eğitim gören işçilere oranla sendikaya sadakat düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Kaya(2017) sonuçlarına göre; sendikal bağlılıkta alt kollara göre farklılıklardan bir diğeri de kadın işçilerin yoğun olarak çalıştıkları, tekstil ve genel hizmet işkolunda sendikaya sadakat, sendikacılığın önemine inanma ve sendikaya karşı sorumluluk düzeyi erkek işçilerin yoğun olan çalıştıkları metal işkoluna göre daha yüksektir. Ancak sendika için çalışmaya isteklilik düzeyine ilişkin puanlar metal işkolunda çalışanların tekstil işkolunda çalışanlardan daha fazladır(Kaya,2017: 2086). Bu sonuçlar, toplumsal cinsiyete göre sendikalarda görev alma ve çalışma bakımından bildiğimiz toplumsal cinsiyet rolleri ile ev iş arasında zaman kısıtlılıklarından dolayı çekinceli davrandıkları yönündeki genel eğilimi de doğrular niteliktedir(Urhan, 2014).

## **2. SENDİKALI KADIN ÇALIŞANLARIN SORUN ÇÖZME YÖNTEMLERİ SAHA ÇALIŞMASI**

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözümünde sendikal örgütlenme hakları bulunanların örgütsel bir yapı içerisinde olmaları, etkili çözüm yollarının geliştirilmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde çalışan kadın üyelerin karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi amacıyla uygulanan, “Sendikalı Kadın Çalışanların Sorun Çözme Yöntemleri Saha Çalışması” sonuçlarına, iş yerindeki sorunlara ilişkin tespitlere yönelik (56 soru) içinden kadının işyerinde temsiliyet, fiziki koşullar ve işe alım/çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yorumlanmasına yer verilecektir. Hak-İş Konfederasyonu bu çalışmayı yapmasının gerekçesini “ *elde edilen bulguların kadın çalışanlara yönelik yenilikçi ve çözüm odaklı bir yol haritası oluşturulmasına ve sendikal bakış açısının kadın perspektifiyle güçlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir*” olarak belirtmiştir”( Hak-İş, 2017:72).

## 2.1. Yöntem, Teknik ve Araçlar

Sendikalı Kadın Çalışanların Sorun Çözme Yöntemleri Saha Çalışması, insan davranışlarının ampirik gözlemlerini tümden gelişsel mantıkla birleştirerek genel örüntüsünün ortaya konulmasının amaçlandığı uygulamalı betimsel bir analiz( *descriptive analysis*) araştırma özelliği taşımaktadır. Betimsel araştırmalarda tek değişkenli ve çok değişkenli örneklem özelliklerinin derinlemesine betimlemesi yapılır. Betimsel analiz, araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ait verilerin derlenmesi, toplanması ve özetlenmesi ile ilgili işlemlerdir. Betimsel analizde temel amaç, bir değişkene ait veri setinin niceleyici veya grafik şeklinde ifade edip özetlemektir. Betimleyici analizde kullanılan temel araçlar tablolar, grafikler, merkezi eğilim ve değişkenlik ölçümleridir( Gürbüz ve Şahin, 2016:220). Araştırmanın genel veri toplama tekniği korelasyonel tarama araştırmasıdır. Korelasyonel tarama araştırmaları değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlenmesi, açıklanması ve açıklanması üzerinde vurgu yapar. Bu tür araştırmalarda, betimleme, açıklama ya da açıklama süreçleri beraberce kullanılacağı gibi, sadece birisi de kullanılabilir. Bir tarama araştırması olarak bu araştırmada daha çok betimleme ve açıklama amacı bulunmaktadır. Tarama araştırmalarının başka bir özelliği, olabildiğince çok sayıda değişken için veri toplanarak istatistiksel kontrol yolu ile alternatif açıklamaları elemeye çalışmaktır (Agresti ve Finlay, 2009: 303). Araştırmada kullanılan yöntem ve teknik niceliksel olup araştırma tekniği olarak anket kullanılmıştır (Hak-İş, 2017: 72).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların üyesi durumunda olan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma rassal (*random*) gelişigüzel örnekleme tekniği ile 2735 kadın çalışanla yüz yüze anket yapılarak gerçekleştirilmiştir.

### Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Araştırma kapsamında kadın çalışanların sorunlarının ölçülmesi ve ilişkili toplam 7 bölümden ve 123 kapalı uçlu soru ve 2 açık uçlu soru olmak üzere toplam 125 soruluk anket formu geliştirilmiştir. Anket formu ölçme araçları çoğunlukla yapılandırılmış kapalı uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Anket formunu oluşturan 7 bölüm için kapalı uçlu soruların dağılımı: Demografik Bilgiler (11), İşyerindeki Sorunlara İlişkin Tespitler (56), Sorunların Çözümünde Sendikaların Rolünün Tespiti (37), Sorun Çözmede Sendika Dışı Kuruluşların Rolü (5), Sorunların Çözümünde Eğitim İhtiyacı Tespiti (14) olup, açık uçluları ise, Sorunlara Bireysel Yaklaşım ve Çözüm Önerileri ve Sendikadan Beklenen Diğer Hizmet Önerileri başlıklarında olmuştur.

## Analiz Teknikleri

Anket sonuçlarından elde edilen verilerin değişken merkezli betimlenmesi için, araştırma amacına uygun olarak tek değişkenli sıklık ve yüzde dağılımları, çapraz tablolarla süreci sonucunda oluşturulan olumsuzluk tabloları gibi özet betimsel istatistikler kullanılmıştır (Hak-İş, 2017: 85).

### 2.1.1. Katılımcıların Demografik ve Sendikal Özellikleri

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde %5,4'ünün 18-24 yaş, %43'ünün 25-34 yaş, %39,2'sinin 35-44 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 45-54 yaş aralığındaki katılımcıların oranı %11,6 iken 55-64 yaş aralığındaki katılımcı oranı %0,7'dir. 65 yaş ve üstü sadece 1 katılımcı bulunmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan kadınların büyük bölümünün genç- orta yaş oldukları, aktif çalışma yaşı aralığında yer aldıkları ve Türkiye'de kadının işgücüne katılım deseni ile benzerlik gösterdiklerini söyleyebiliriz.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, kadınların %69,3'ünün evli, %23,1'inin ise bekâr oldukları görülmektedir. Katılımcılar arasında boşanmış olan katılımcıların oranı ise %6,7'dir (Hak-İş, 2017:74). Araştırmaya katılan kadınların çocuk sayılarına göre dağılımları incelendiğinde %76,7'sinin tek çocuk sahibi oldukları görülmektedir. %12,9'unun 2 çocuğu varken 3. çocuğu olanların oranı % 0,8'dir. 2 katılımcının ise 18 yaş ve üstü 4 çocuğu bulunmaktadır. Katılımcı kadınların demografik özellikleri Tablo 2' de yer almaktadır.

**Tablo 2:** Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık	%	Geçerli%
18-24 Yaş	148	5,4	5,4
25-34 Yaş	1170	42,8	43,0
35-44 Yaş	1065	38,9	39,2
45-54 Yaş	316	11,6	11,6
55-64 Yaş	18	,7	,7
65 Yaş ve Üstü	1	,0	,0
Toplam	2718	99,4	100,0
Cevapsız	17	,6	
Genel Toplam	2735	100,0	

**Kaynak:**Hak-İş, (2017:74)

Araştırmaya katılan kadınların eğitim düzeylerine bakıldığında birinci sırada %33,1 ile lise mezunlarının geldiği görülmektedir. İkinci sırada %31,1

ile üniversite mezunları gelirken yüksekokul mezunlarının oranı ise %13'tür. 3 katılımcı doktora mezunu iken %3,7 oranında katılımcı ise yüksek lisans mezunudur. Ortaokul mezunu katılımcıların oranı % 7,5, ilkokul mezunlarının oranı ise %10,6'dır. 19 katılımcı okuryazar olduğunu 3 katılımcı ise okuma yazmasının olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, Anket çalışmasına katılanların %78,9'unun eşleri çalışırken, %21,1'inin eşleri ise çalışmamaktadır

Katılımcıların üye oldukları sendikalara göre dağılımları incelendiğinde %24,8 ÖZ SAĞLIK İŞ, %19,7 ÖZ FİNANS İŞ ve %16 ÖZ BÜRO İŞ sendikasına kayıtlı, OLEYİŞ sendikasına bağlı katılımcıların oranı %13,7 iken HİZMET İŞ'e bağlı %12,6 oranında, %9,8'i ise ÖZ GIDA İŞ sendikasına kayıtlıdır. Kadınların %44,4 gibi önemli bir kısmı taşeron işçi olarak çalışırken %13,7'si idari personel, %11,8'i sekreter ve %2,9'u teknik personel olarak görev yapmaktadır. Kadınların %1,1'i İşyerinde ustabaşı olarak görev yaparken %26,1'i ise diğer iş pozisyonlarında görev yapmaktadırlar.

## 2.2. Saha Çalışmasının İş Yerindeki Sorunlara İlişkin Sonuçları

Saha çalışmasında yöneltilen sorulardan "İşyerindeki Sorunlara İlişkin Tespitler" toplam 56 maddeden oluşmaktadır. Bunları iki temel başlığa göre ayırarak olursak birincisi İşyerinde fiziki koşulları dikkate alarak; kadın olmak ve bunun toplumsal cinsiyet perspektifinden yansımalarıdır. İkincisi ise, çalışma hayatı içerisinde doğrudan içinde olduğu koşullar, süreçler ve toplumsal cinsiyet perspektifinde yansımaları içermektedir.

Fiziki bakımdan iş yeri ve kadın kapsamında katılımcıların verdiği cevaplar aşağıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre kadın çalışanlar işyerlerini büyük oranda güvenli bulduklarını belirtmişlerdir. "Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir" ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. 54 yaş altı yaş aralığında bulunan katılımcıların %70 ve üstü bu düşüncede iken 55-64 yaş aralığında bu yönde düşünenlerin oranı ise %48,8 olarak öne çıkmaktadır. Medeni durum açısından katılımcılar arasında anlamlı bir fark görülmezken, iş yerindeki görev açısından anlamlı düzeyde farklar olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3:** “Çalıştığım Ortam Bir Kadın İçin Güvenlidir” İfadesine Katılma Oranları

Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir.	Sıklık	%	Geçerli%
Kesinlikle Katılmıyorum	217	7,9	8,4
Katılmıyorum	266	9,7	10,3
Kararsızım	317	11,6	12,2
Katılıyorum	1209	44,2	46,6
Kesinlikle Katılıyorum	586	21,4	22,6
Toplam	2595	94,9	100,0
Cevapsız	140	5,1	
Genel Toplam	2735	100,0	

**Kaynak:Hak-İş, (2017:89)**

Görev açısından “ idari ve teknik personel” statüsünde çalışanların “çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir” ifadesine ustabaşı statüsünde çalışanlara kıyasla daha fazla “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür (Hak- İş , 2017: 90).

Katılımcılara sorulan diğer bir soru ise, “bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine katılıp katılmadıkları olmuştur. Buna göre sonuçları Tablo 4’ te görüldüğü gibi Kadın çalışanların %15’i İşyerinde bir kadın olarak çalışmaktan çekindiğini belirtirken, çalışmaktan çekinmediğini ifade edenlerin oranı %79,8’dir. Katılımcıların %5,2’si bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir .“Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. 55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda çalışmaktan çekindiğini ifade edenlerin oranı %40 ile öne çıkmakta iken 18-24 yaş aralığındaki kadınların ise sadece %10’u çekindiklerini ifade etmişlerdir.

“Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı ÖZ AĞAÇ İŞ sendikasına bağlı olanlarda %36,9 ile en yüksek çıkarken ÖZ ORMAN İŞ ve ÖZ PETROL İŞ sendikasına bağlı çalışanların tamamı “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” şeklinde verdikleri cevapla anlamlı düzeyde farklılık göstermişlerdir. Görev açısından ustabaşı statüsünde çalışanların %17,9 oran ile “Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür (Hak-İş, 2017:98).



**Tablo 4:** “Kadın Olarak Çalışmaktan Çekiniyorum” İfadesine Katılma Oranları

Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum	Sıklık	%	Geçerli%
Kesinlikle Katılmıyorum	1246	45,6	49,5
Katılmıyorum	762	27,9	30,3
Kararsızım	132	4,8	5,2
Katılıyorum	185	6,8	7,3
Kesinlikle Katılıyorum	194	7,1	7,7
Toplam	2519	92,1	100,0
Cevapsız	216	7,9	
Genel Toplam	2735	100,0	

**Kaynak:Hak-İş, (2017:97)**

İşyerindeki sorunlar açısından katılımcı kadınların çalışma hayatı ve devam eden süreç ile ilgili verdiği cevapları değerlendirecek olursak; bu başlıkta sorulan ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından kadınların çalışma hayatında kalıcılığına yönelik önemli bir eşik sayılan, çocuk sahibi olması ve bunun sonuçlarıyla ilgili sorulara ve değerlendirmelere yer verilmiş ve sonuçları da farklılıklar göstermiştir. Buna yönelik olarak, Katılımcılara “işe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine katılma oranlarına baktığımızda; önemli farklılıklar görülmüştür. Katılımcılar arasında “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı %23,7 iken “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %69,8’dir. Katılımcıların %6,5’i bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde yanıt vermişlerdir (Tablo 5). “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. 55-64 yaş aralığındaki katılımcıların %62,5’i böyle bir soruya muhatap olduklarını belirtirken 54 yaş ve altı gruptakilerde bu tür bir soruya muhatap olduklarını belirtenlerin oranı %18 ile %25 aralığındadır. Özellikle 55-64 yaş aralığındaki katılımcıların buna katılıyorum cevabı, bu kadınların işe başladıkları zaman kendilerinin çocuk sahibi olup/olmama tercihlerine göre işverenlerin onların işe alınmaları kararlarını yüksek oranda etkilediğini de göstermektedir. Daha genç olan grubunda bu oranın düşük çıkmasına rağmen cevap bulması sorunun azalarak da olsa devam ettiğini göstermektedir.

Medeni durum açısından katılımcılar arasında anlamlı bir fark görülmezken bağlı olunan sendika ve iş yerindeki görev açısından anlamlı düzeyde farklar olduğu tespit edilmiştir. “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım

solunmuştur” ifadesine “Katılıyorum” diyenlerin oranı ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikalarına bağlı olanlarda %40 iken, diğer sendikalara bağlı çalışanlarda bu oran oldukça düşüktür. Görev açısından ustabaşı statüsünde çalışan kadınların %42,9’unun “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt verdiği, en düşük oranın ise teknik personel statüsünde çalışan kadınlara ait olduğu tespit edilmiştir. Sendika kollarında farklılığın kadın yoğun çalışan iş kollarında ve görev olarak teknik personele göre daha alt pozisyonrakilerde bu oranların daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 5:** “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” İfadesine Katılım Oranları

İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur.	Sıklık	%	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	877	32,1	37,6
Katılmıyorum	752	27,5	32,2
Kararsızım	151	5,5	6,5
Katılıyorum	329	12,0	14,1
Kesinlikle Katılıyorum	224	8,2	9,6
Toplam	2333	85,3	100,0
Cevapsız	402	14,7	
Genel Toplam	2735	100,0	

**Kaynak: Hak-İş, (2017:92)**

Kadınların çalışma hayatında yer alamamaları ve/veya evlilik sonrası özellikle doğum ve ev sorumluluklarının artması öne çıkan nedenler arasında gösterilmektedir. Evlilik, çocuk bakımı, bir aile ferdinin veya yakının bakıma muhtaç olması, kadının işgücüne katılımını ve çalışma yaşamındaki başarısını etkilemektedir. Kadın, özellikle doğum nedeniyle işgücü piyasasından çekilmekte, çocuk belli bir yaşa geldiğinde yeniden çalışma yaşamına girmek istediğinde zorluklarla karşılaştığı gibi isteyerek veya istemeyerek esnek çalışma modellerini tercih etmektedir(Sürel, 2014:296). Geleneksel rol tanımları ve kalıplar, kadın için çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin önünde önemli bir engel oluşturabilmektedir. Özellikle kadınların doğum ve sonrasında bakım sorumluluklarının yoğun olarak kadın üzerinde kalması, kadının işgücüne katılımını engellediği gibi çalışma hayatına kesintili devam etmesine ve kadınların beceri ve kabiliyetlerini geriletmediği de görülmektedir(Sürel, 2014:297).Belirttiğimiz nedenlerden dolayı özellikle çalışma hayatına kadınların katılımını ve bunun sürekliliğinin sağlanması için bakım ekonomisinin kamusal ve bütüncül politikalarla desteklenmesinin önemli etkileri bulunmaktadır(İlkkaracan, 2010).

Sendikal bakış açısıyla sendikalı kadın çalışanlara “işe giriş sürecinde hamile kalıp kalmayacağına doğrudan değil dolaylı olarak sorulup sorulmadığına yönelik” anket sorusunun sendika iş kolu, yaş, medeni durumu ve görev dağılımına göre değerlendirildiği geniş kapsamlı cevaplar Tablo 6. da görülmektedir.

**Tablo 6:** İşe giriş sürecinde “hamile kalıp kalmayacağım dolaylı olarak sorulmuştur” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	40,2	40,2	7,4	7,4	4,9
25-34 Yaş	41,4	33,1	6,5	11,0	8,0
35-44 Yaş	37,7	36,0	6,7	10,3	9,3
45-54 Yaş	40,9	31,5	8,3	7,9	11,4
55-64 Yaş	12,5	25,0	6,3	18,8	37,5
Medeni Durum					
Evli	39,0	35,1	6,2	10,3	9,4
Bekâr	42,4	31,7	8,8	9,6	7,5
Boşanmış	36,3	38,4	5,5	11,6	8,2
Sendika					
HİZMET-İŞ	44,6	31,5	6,9	10,0	6,9
ÖZ FINANS İŞ	43,9	26,5	6,8	12,6	10,2
ÇELİK İŞ	35,3	47,1	0,0	5,9	11,8
ÖZ GIDA İŞ	37,8	32,0	7,7	14,9	7,7
ÖZ BÜRO İŞ	35,7	39,4	7,0	10,5	7,5
ÖZ İŞ	42,9	28,6	14,3	14,3	0,0
ÖZ ORMAN İŞ	40,0	50,0	0,0	10,0	0,0
ÖZ AĞAÇ İŞ	16,7	44,4	11,1	16,7	11,1
ÖZ SAĞLIK İŞ	37,9	40,5	6,6	6,3	8,7
OLEYİŞ	35,6	34,9	5,4	10,8	13,3
MEDYA İŞ	82,4	5,9	5,9	0,0	5,9
ÖZ İLETİŞİM İŞ	20,0	40,0	20,0	20,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	48,8	28,0	6,2	9,0	10,9
Teknik Personel	41,4	29,3	8,6	10,3	10,3
Sekreter	35,0	40,4	7,3	11,5	5,8
Ustabaşı	46,4	21,4	10,7	3,6	17,9
Taşeron İşçi	38,1	36,6	6,6	8,6	8,2
Diğer	38,6	30,7	7,1	14,1	9,5

**Kaynak:**Hak-İş, (2017:95)

Tablo 6'ya göre kadın çalışanların yüksek oranlarda olduğu ÖZ FİNANS İŞ sendikalarına bağlı çalışan kadınlarda işe giriş sürecinde hamile kalıp kalmayacağımla ilgili olarak sorulmuştur ve %26,8 oranında "katılıyorum" (kesin, kararsızım ve kesinlikle cevaplarının toplamı) olarak karşılık bulmuştur. Bu oran yine kadın çalışanın fazla olduğu OLEYİŞ sendikasında toplamda %30'a denk gelmektedir. Diğer sendikalara bağlı kadın çalışanlarda bu oran daha düşüktür. Görev tanımı açısından taşeron işçi statüsünde çalışan kadınların sadece %16,8'i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Diğer iş pozisyonlarında çalışanlarda ise bu oranın %20 üstü bir oranda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, burada öne çıkan diğer bir gözlem ise; sendika kollarında 45-54 ve 55-65 yaşları arasında olan ve daha kıdemli çalışanların yüksek oranda "katılıyorum" demeleridir. Bu oran bize bu grubun işe başladıkları dönemde bu dolaylı sorulara muhatap kaldıklarını göstermektedir.

Kadınların daha fazla muhatap oldukları görülmekle birlikte çalışma hayatında karşılaşılan diğer bir işyeri sorunu, işyerinde bir kadın olarak mobbing/yıldırımaya (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalınıp kalınmadığıdır. Sendikal bakış açısıyla sendikalı kadın çalışanlara "İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum" şeklindeki anket sorusunun sendika iş kolu, yaş, medeni durumu ve görev dağılımına göre değerlendirildiği geniş kapsamlı cevaplar Tablo 7' de görülmektedir.

Saha çalışmasının "işyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum" ifadesi kadın çalışanların %26,2 oranında, mobbinge maruz kaldıklarını belirtirken, kalmadığını belirtenlerin oranı %62,9'dur. Katılımcıların %10,9'u bu ifadeye "Kararsızım" şeklinde cevap vermişlerdir. "İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum" ifadesine yönelik görüşleri yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Özellikle 55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda mobbinge maruz kaldığını ifade edenlerin oranı %47,1 ile öne çıkmaktadır. Bu oran bize aynı zamanda iş yaşamının sürekliliği içinde yıldırımın da sürdüğünü gösteren çarpıcı bir oran olmaktadır.

Diğer yaş gruplarında mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin oranı ise %25 ile %30 aralığındadır. "İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum" ifadesine "Katılıyorum" diyenlerin oranı ÖZ BÜRO İŞ sendikasına bağlı olanlarda %35,2 ile en yüksek çıkarken ÖZ PETROL İŞ ve ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikasına bağlı çalışanların %75'i böyle bir duruma maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Görev tanımı açısından ustabaşı statüsünde çalışanların %50,7 oran ile "İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum" ifadesine

diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri tespit edilmiştir( Hak-İş, 2017:103).

**Tablo 7:** “İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	40,6	23,2	10,9	10,9	14,5
25-34 Yaş	37,7	25,0	12,2	16,6	8,5
35-44 Yaş	40,1	23,7	10,5	16,3	9,5
45-54 Yaş	35,2	28,2	6,0	15,5	15,1
55-64 Yaş	35,3	11,8	5,9	35,3	11,8
Medeni Durum					
Evli	37,5	26,4	9,8	16,0	10,3
Bekâr	40,2	19,4	14,5	16,7	9,1
Boşanmış	40,1	24,0	9,6	15,6	10,8
Sendika					
HİZMET-İŞ	45,0	28,0	11,3	10,1	5,7
ÖZ FINANS İŞ	36,6	25,4	12,9	16,2	8,9
ÇELİK İŞ	33,3	22,2	11,1	22,2	11,1
ÖZ GIDA İŞ	42,5	25,3	8,4	15,3	8,4
ÖZ BÜRO İŞ	27,5	25,3	11,9	20,6	14,6
ÖZ İŞ	37,5	37,5	0,0	12,5	12,5
ÖZ ORMAN İŞ	16,7	58,3	8,3	8,3	8,3
ÖZ AĞAÇ İŞ	27,8	33,3	5,6	0,0	33,3
ÖZ SAĞLIK İŞ	40,8	23,0	9,8	17,7	8,8
OLEYİŞ	41,3	19,7	9,7	16,0	13,3
MEDYA İŞ	44,4	22,2	16,7	5,6	11,1
ÖZ İLETİŞİM İŞ	20,0	60,0	0,0	20,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	36,7	31,2	12,5	12,5	7,0
Teknik Personel	43,5	24,6	10,1	15,9	5,8
Sekreter	33,9	23,9	10,4	19,6	12,1
Ustabaşı	24,1	6,9	17,2	37,9	13,8
Taşeron İşçi	38,5	25,1	10,2	16,6	9,6
Diğer	39,9	22,4	11,5	14,4	11,8

**Kaynak:Hak-İş, (2017:103-104)**

Çalışma hayatında ispatı ve sonuçlandırılmasının önünde hukuki ispat ve yasal mevzuatların yetersizliği gibi açmazların bulunduğu önemli bir konu

işyerinde Mobbinge/Yıldırma yani psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalınması ve bunun hukuki yollarla ispatının sağlanmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu sene kuruluşunun 100. Yılında “çalışma hayatında şiddet ve tacizi engellemeyi amaçlayan ilk küresel sözleşmeyi kabul ederek, işyerinde şiddet ve taciz hakkında bir uluslararası çalışma standardının belirlenmesi ve ilgili görüşmelere başlatılması konusunda önemli bir hareket başlatmış oldu<sup>1</sup>. Tablo 7 de verilen cevapların bu ispat güçlüğü ve mevzuatsal sorunları da gözeterek ele alınması gerekmektedir. Özellikle gerek işveren gerekse işçi ve iş yeri temsilcilerinin işyerinde mobbing /yıldırma olgusunun tanımı, kapsamı ve önlenmesi konusunda yetkin ve kararlı olmaları, gerekli eğitimleri alarak farkındalıklarının bulunması saha çalışmalarında sonuçların gerçek durumu yansıtmasında etkili olmaktadır(Belet, 2017). Bu nedenle özellikle İşyerinde yıldırma olup olmadığının analizine yönelik saha çalışmalarında derinlemesine mülakatların ve/veya diğer açık uçlu sorularla karşılaştırmalı analiz ve doğrulamaların yapılması önemli olmaktadır. Hak –İş ‘in yazımıza konu olana saha çalışmasında bu başlıkta derinlemesine mülakatlar ve/veya yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmamış olduğunu da belirtmeliyiz.

“Sendikal bakış açısıyla kadın çalışanlar için sorun çözme yöntemleri” başlıklı saha çalışmasının içinden değerlendirmeye alacağımız son başlık katılımcılara sorulan “İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların detaylı olarak görüldüğü Tablo 8’e göre, kadın çalışanların %25,6’sı işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünürken, cinsiyet ayrımı yapılmadığını ifade edenlerin oranı %60,9’dur. Katılımcıların %13,6’sı bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir.

---

<sup>1</sup> Sözleşmenin ayrıntıları için bkz. [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_633619/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_633619/lang--tr/index.htm).

**Tablo 8.** “İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	30,1	24,5	13,3	18,2	14,0
25-34 Yaş	31,3	32,8	13,7	13,3	8,9
35-44 Yaş	31,5	27,8	13,0	17,9	9,8
45-54 Yaş	31,9	25,5	15,6	15,6	11,3
55-64 Yaş	35,3	11,8	11,8	17,6	23,5
Medeni Durum					
Evli	31,3	29,9	12,5	16,1	10,1
Bekâr	32,4	28,2	16,4	14,3	8,8
Boşanmış	29,6	29,9	14,2	15,4	11,8
Sendika					
HİZMET-İŞ	34,9	29,4	12,2	16,2	7,3
ÖZ FİNANS İŞ	24,5	33,7	15,7	16,4	9,8
ÇELİK İŞ	44,4	38,9	0,0	16,7	0,0
ÖZ GIDA İŞ	22,3	25,0	15,2	21,1	16,4
ÖZ BÜRO İŞ	34,1	32,7	11,5	14,2	7,5
ÖZ İŞ	12,5	37,5	12,5	12,5	25,0
ÖZ ORMAN İŞ	25,0	41,7	8,3	25,0	0,0
ÖZ AĞAÇ İŞ	31,6	26,3	5,3	21,1	15,8
ÖZ SAĞLIK İŞ	38,6	29,8	11,7	11,7	8,0
OLEYİŞ	27,8	21,0	17,6	18,6	14,9
MEDYA İŞ	15,8	21,1	21,1	21,1	21,1
ÖZ İLETİŞİM İŞ	0,0	40,0	40,0	20,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	22,2	35,6	14,6	16,6	11,1
Teknik Personel	16,7	36,4	13,6	19,7	13,6
Sekreter	36,8	30,6	11,0	14,4	7,2
Ustabaşı	31,0	21,1	17,2	20,7	6,9
Taşeron İşçi	35,4	29,6	13,5	13,0	8,5
Diğer	28,1	24,6	14,8	19,3	13,2

### Kaynak:Hak-İş, (2017:107-108)

“İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir.55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını ifade edenlerin oranı %41,1 ile öne çıkmaktadır. 25-34 yaş aralığındaki kadınların ise sadece %22,1’i cinsiyet ayrımı yapıldığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. 55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda işyerinde

cinsiyet ayrımı yapıldığını yüksek oranda ifade etmeleri uzun süreli çalışıyor olmaları nedeniyle önemli bir yaşanmışlık gözlemini de yansıtmaları açısından önemli olmaktadır.

Tablo 8’deki veriler değerlendirildiğinden, bağlı olunan sendika ve işyerindeki görev açısından “işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine verilen cevaplarda anlamlı düzeyde farklar olduğu görülmektedir. İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünüyorum cevabını veren katılımcıların kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı iş kolları olduğu da görülmektedir. “Katılıyorum” diyenlerin oranı MEDYA İŞ sendikasına bağlı olanlarda %42,2 ile en yüksek çıkarken ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikasına bağlı çalışanların %40’ı bu soruya “Kararsızım” şeklinde cevap vererek diğer guruplardan farklılık göstermişlerdir. “Kararsızım” ve “kesinlikle katılıyorum” cevaplarını topladığımızda işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim anlamlı düzeyde evet olarak çıkmaktadır. Görev açısından teknik personel statüsünde çalışanların “işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine %33,3 oran ile diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Dolayısıyla daha, öncesinde ‘işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim ifadesinin görev tanımlarından bağımsız olarak kadın çalışanların yoğun olduğu sendikali her üç kadın çalışandan birinin işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığına inandığı ortaya çıkmaktadır.

“İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” sorusuna verilen cevabın anlamlı oranlarda “katılıyorum” şeklinde olması nedeniyle katılımcıların “*işyerinde* cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır. Katılımcılar arasında “*işyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum*” ifadesine “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı %21,6 iken “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı %67,2’dir. Katılımcıların %11,3’ü bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde yanıt vermişlerdir(Hak-İş, 2017: 108).

“İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik cevapların, detaylı dağılımını gösteren Tablo 9’a göre; yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Bütün yaş gruplarında toplam katılıyorum (kararsız, kesinlikle ve katılıyorum) oranı %30’ lar civarında gözükmektedir. İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine “katılıyorum” diyenlerin oranı, ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikasına bağlı olanlarda % 60 ile en yüksek çıkarken, ÖZ SAĞLIK İŞ sendikasına bağlı çalışanların %78,8’i bu soruya “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap vererek diğer guruplardan farklılık göstermişlerdir.



**Tablo 9.** “İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	32,9	35,7	7,0	11,2	13,3
25-34 Yaş	35,8	32,6	12,1	11,3	8,3
35-44 Yaş	37,8	28,4	11,3	14,3	8,1
45-54 Yaş	38,5	28,1	9,4	11,9	12,2
55-64 Yaş	23,5	29,4	17,6	11,8	17,6
Medeni Durum					
Evli	35,3	32,0	10,4	13,4	8,9
Bekâr	38,9	27,0	14,3	10,4	9,4
Boşanmış	40,4	28,3	10,8	11,4	9,0
Sendika					
HİZMET-İŞ	41,7	31,3	11,9	8,8	6,3
ÖZ FİNANS İŞ	22,7	28,6	19,8	18,9	9,9
ÇELİK İŞ	12,5	25,0	12,5	31,3	18,8
ÖZ GIDA İŞ	29,5	29,5	10,5	18,6	12,0
ÖZ BÜRO İŞ	42,0	35,7	7,5	7,5	7,3
ÖZ İŞ	12,5	50,0	0,0	12,5	25,0
ÖZ ORMAN İŞ	9,1	45,5	9,1	27,3	9,1
ÖZ AĞAÇ İŞ	42,1	26,3	5,3	15,8	10,5
ÖZ SAĞLIK İŞ	45,7	33,2	5,5	8,7	6,9
OLEYİŞ	37,9	22,1	14,1	13,1	12,8
MEDYA İŞ	21,1	15,8	21,1	15,8	26,3
ÖZ İLETİŞİM İŞ	0,0	40,0	0,0	60,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	50,0	25,0	25,0	0,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	22,7	29,4	16,9	19,8	11,1
Teknik Personel	24,3	27,1	18,6	21,4	8,6
Sekreter	41,9	36,4	7,2	7,6	6,9
Ustabaşı	55,2	20,7	3,4	6,9	13,8
Taşeron İşçi	43,6	31,3	8,6	9,2	7,2
Diğer	30,8	28,0	13,7	16,4	11,1

**Kaynak: Hak-İş, (2017:110-111).**

Yaptıkları görev açısından teknik personel statüsünde çalışanların %30 oran ile “İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu oranlar bize çalışanlar açısından Tablo 8 de hala sürdürdüğünü gördüğümüz İşyerinde

cinsiyetçi ayrımın, kariyer yapmada da bir engel olduğunu düşündüklerini ve buna maruz kaldıklarını da doğrulamaktadır

Katılımcıların “işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanmıyorum” ifadesine katılma oranlarına baktığımızda ise; kadın çalışanların %56,2’si işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığını belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin oranı %29,5’dir. Katılımcıların %14,3’ü bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap verenleri eklediğimizde ise eşit koşullarda çalıştığıma inanmıyorum oranı % 45’lere ulaşmaktadır. “İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine yönelik bağlı olunan sendikalara ve diğer özelliklere göre detaylandırılmış dağılımın yer aldığı Tablo 10’da görüldüğü gibi verilen cevapların yaşa göre incelendiğinde 18-24 yaş aralığındaki kadınların %47,6’sı erkeklerle eşit koşullarda çalıştıklarını belirlerken bu oran diğer yaş gruplarında %55’in üzerindedir.

**Tablo 10:** “İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	21,7	15,4	15,4	32,9	14,7
25-34 Yaş	11,4	15,9	15,4	37,5	19,9
35-44 Yaş	14,4	16,9	13,2	35,3	20,2
45-54 Yaş	14,8	14,1	13,0	32,7	25,4
55-64 Yaş	12,5	6,3	25,0	25,0	31,3
Medeni Durum					
Evli	12,9	16,6	14,2	35,9	20,4
Bekâr	14,4	16,1	14,3	34,8	20,4
Boşanmış	16,0	8,9	14,8	38,5	21,9
Sendika					
HİZMET-İŞ	14,4	16,2	14,1	33,9	21,3
ÖZ FİNANS İŞ	8,4	13,9	17,3	41,6	18,8
ÇELİK İŞ	5,6	11,1	5,6	61,1	16,7
ÖZ GIDA İŞ	20,7	19,5	13,0	32,2	14,6
ÖZ BÜRO İŞ	14,5	16,9	14,0	36,1	18,6
ÖZ İŞ	14,3	14,3	14,3	42,9	14,3
ÖZ ORMAN İŞ	0,0	25,0	25,0	41,7	8,3
ÖZ AĞAÇ İŞ	10,5	5,3	0,0	52,6	31,6
ÖZ SAĞLIK İŞ	13,0	16,9	12,8	34,1	23,3
OLEYİŞ	16,8	14,1	14,5	30,6	23,9
MEDYA İŞ	10,5	21,1	26,3	31,6	10,5
ÖZ İLETİŞİM İŞ	0,0	20,0	40,0	40,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0

Görevi					
İdari Personel	6,9	15,5	18,1	41,4	18,1
Teknik Personel	7,0	15,5	11,3	40,8	25,4
Sekreter	14,8	13,8	15,5	36,6	19,3
Ustabaşı	27,6	10,3	3,4	44,8	13,8
Taşeron İşçi	14,1	17,1	13,5	33,5	21,8
Diğer	16,1	16,9	14,3	33,3	19,5

### **Kaynak:Hak-İş, (2017:114)**

İş yerindeki görev açısından verilen cevaplarda anlamlı düzeyde farklar olduğu tespit edilmiştir. “İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine ÖZ PETROL İŞ sendikasına bağlı çalışanların tamamı “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir(Hak-İş, 2017:112).

Kadınların yoğun olarak çalıştığı ve daha önceki “işyerinde cinsiyete dayalı ayırım yapılıp yapılmadığına ve bunun benim kariyerimde engel oluşturduğuna yönelik” soruya verdikleri yüksek oranlı “katılıyorum” cevaplarıyla anlamlı olarak MEDYA İŞ sendikasına bağlı çalışanlarda bu oran %42,1 oranında görülmüştür. Her iki cevabı birlikte değerlendirdiğimizde, katılımcıların iş yerinde cinsiyetçi ayrımcılık yapıldığını ve bunun kariyerinde engel oluşturabileceğini yüksek oranlarda ifade ettiklerini görmekteyiz. Görev tanımları açısından teknik personel statüsünde çalışanların %66,2 oran ile “işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine diğer alt görev tanımlarında çalışanlara kıyasla daha fazla “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri, görülmüştür.

### **SONUÇ**

Hak-İş Konfederasyonunun “Sendikal Bakış Açısıyla Sendikalı Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri” saha çalışması bağlamında kadın, işyeri ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde ele aldığımız saha çalışmasının başlıkları değerlendirilmiştir. Çalışmamızda, İşyerinde fiziki olarak güvenlik, mobbing/yıldırma ve cinsiyetçi ayırım yapılıp yapılmadığı üzerine yoğunlaşmıştır.

**İşyerindeki sorunlara** ilişkin tespitleri bu perspektiften ele aldığımızda; çalışmanın bütününe gözeterik yaptığımız genel değerlendirme kadın çalışanların %53,3’ünün işyerinde bir kadın olarak hak ettiği saygıyı gördüğüne inandığını belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin toplam oranı % 40’lar civarındadır. Kadın çalışanların %69,2’si çalıştığı ortamın bir kadın için güvenli olduğunu belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin oranı

% 30'dur. Özellikle iş yerlerinin yaşam alanları olarak da değerlendirildiğinde gerek iş yerinin fiziki koşulları gerekse yapılan işin niteliğine uygun iş güvenliği ve sağlığının yerine getirilmesi yasal bir zorunluluktur Bunun göz önünde bulundurularak, iş yerlerinde sadece kadın çalışına değil bütün çalışanlar için iş güvenliğinin sağlanması önemli olmaktadır.

Gerek ulusal mevzuat gerekse Türkiye'nin taraf olup imza koyduğu uluslararası anlaşmalar: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW) ve Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bununla Mücadeleye ilişkin Avrupa Konseyi sözleşmesi olan İstanbul Sözleşmesi ayrımcılık ve şiddet konusunda kadınların maruz kalmamaları ve bunun önlenmesi bağlamında kapsamlı maddeler barındıran başat sözleşmelerdir.

Kadın katılımcılar ve iş yeri bağlamında cinsiyetçi ayrıma ve mobbing/yıldırımaya maruz kalıp kalmadıkları, bunun işe alımlarında ve kariyer yapımlarının önünde engel teşkil edip etmediğine yönelik olarak saha çalışmasının ilgili anket soruları toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirildiğinde önemli bulgulara ulaşılmıştır. "Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir" ifadesine yönelik görüşlerin medeni duruma göre farklılaşmadığı yaş, bağlı olunan sendika ve işyerindeki görevi açısından gruplar arasında anlamlı düzeyde görüş farkları olduğu tespit edilmiştir. "Güvenli işyeri" tanımının yerleşmişlik düzeyinin artmasına rağmen %30'lar civarında bundan emin olamayan bir kadın çalışan oranı da görülmüştür.

Katılımcılar arasında doğrudan ve dolaylı olarak "işe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur" şeklindeki soruya "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" diyenlerin oranı %30 ların altına düşmemekle birlikte ***detaylı analiz yapıldığında kadının bakım hizmetinde yoğun olarak yer alması ve doğum yapmanın ve çocuk sahibi olmanın kadın istihdamının önünde bir engel olmaya devam ettiği ve buna yönelik kreş/bakımevi gibi kurumsal destek hizmetlerine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.***

Kadın çalışanların %20 civarında işyerinde bir kadın olarak çalışmaktan çekindiğini belirtmeleri cinsiyetçi algı, roller ve kalıp yargıların neden olduğu, kadınların çalışma hayatında çekilme ve/veya kalıp kalmama kararsızlıklarının devam ettiğini de göstermektedir. Kadın çalışanların yaklaşık %30'u işyerinde bir kadın olarak mobbinge (psikolojik/ fiziksel taciz) maruz kaldığını belirlerken, mobbinge maruz kalmadığını belirtenlerin oranı %60'lar civarındadır. Bunun işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim diye belirten kadın çalışanların oranı olan kadın %27 civarındaki oranla karşılaştırdığımızda iş yerlerinde mobbing/yıldırma ile mücadele edilmesi ve farkındalık eğitimlerinin yoğunlaştırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Kadın katılımcıların “işyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine %25’ler civarında katılıyorum demeleri “cam tavan” sorununun hala devam ettiğini de göstermektedir.

Kadın çalışanların %56,2’si işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığını belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin oranının %30 civarında olması çalışma hayatında kadın ve erkek arasında cinsiyetçi ayrımın genel olarak devam ettiğini de bize göstermektedir.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, kariyer fırsatlarının eşit olarak uygulanmaması çalışanlar arasında huzuru bozacağı gibi büyük bir ekonomik kayba da neden olacaktır. Örgütlü toplumlarda özellikle iş hayatında örgütlülük başta kadınlar olmak üzere çalışma hayatında yaşanan eşitsizliklerin ve maruz kaldıkları yıldırma /kötü muamele gibi olumsuzlukları önlemede de önemli kazanımlar getirecektir.

Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri saha çalışmasının makalemiz kapsamında ele aldığımız özellikle kadınların çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik duyulan kurumsal politikalara duyulan ihtiyaç, işyeri güvenliği yönünden önemli bulgular göstermiştir. Yapılan çalışmanın geneline bakıldığında ise; çocuk ve yaşlı bakımı, çalışma süreleri, enformel ve standart olmayan işlerde çalışma gibi birçok ekonomik, sosyal ve kültürel sorunların varlığına da işaret edilmiştir.

Sonuç olarak; mevcut yasalar ve yönetmeliklere rağmen, kadınların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların çözüm yöntemlerine ve araçlarına ilişkin etkin ve somut çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri saha çalışmasının ele aldığımız kapsamı çerçevesinde, özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve işyeri ortamında yaşanan olumsuzlukların önlenmesinin gerek kadınların çalışma hayatına katılımı ve sürekliliği gerekse sendikalaşma oranlarının yükseltilmesine olumlu katkı sağlayacağını da göstermektedir.

## KAYNAKÇA

AÇSHB(2019).Çalışma İstatistikleri,<https://ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sendikalari-istatistikleri/> Erişim Tarihi: 17.05.2019.

Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Belet, N.(2017). *Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılıklar Haklarında Eşitlik, Eşit Fırsatlar, Elşit Davranma Eşit Katkı*, Hak-İş Konfederasyonu Yayın No: 61, s.106-126, Ankara.

Dilek Kılıç, D. ve Öztürk,S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulamalar, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, Mart, s.107-130.

DİSK(2019), *DİSKAR Sendikalaşma Araştırması, Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)*, İstanbul.

Gürbüz,S.,Şahin,F.,(2016),*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Hak-İş, (2017). *Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri*, Hak-İş Konfederasyonu Yayın No: 60, Ankara

Kaya, Ö.,M.,(2017) Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Çalışma ve Toplum*, 2017/4, s.2069-2092.

Toksöz G., Erdoğan S., (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. İmge Kitabevi, Ankara.

Urhan, B. (2014). *Sendikasız kadınlar; kadınsız sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.

Makal, A.,Toksöz, G. , (2012). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ve İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi, *Çalışma ve Toplum*, 2009/4, s.27-60.

Sürel,N., (2013), Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., s.279-309,(Basım Yılı: 2014).

ILO (2017).*World Employment and Social Outlook(WESO) – Trends for women* <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm>. Erişim Tarihi: 14.05.2019

(2018)*GlobalWageReport*,[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm). Erişim Tarihi: 14.03.2019.

(2019), *Care work and care jobsfor the future of decent work*, Cenevre. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_633135.pdf). Erişim Tarihi: 01.06.2019.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

## SENDİKALARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETME YÜKÜMLÜLÜKLERİ

*Arş. Gör. M. Gökhan TÜRE*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*

*Hukuk Fakültesi*

### ÖZET

Bu çalışmada; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/3'te yer alan "Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği gözetir." hükmü, önemli bir AB sosyal politikası olan "gender mainstreaming (toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması)" çerçevesinde ele alınarak, sendikalar özelinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi için alınması gereken önlemler ve bu önlemlerin alınmamasının hukuki sonuçları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme bakımından sendikaların alabileceği önlemlerin; genel olarak, farkındalık yaratma, eğitim, işe erişim ve işte yükselme, iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması ve karar alma süreçlerine katılım konularına ilişkin olduğu belirlenmiş; bu yükümlülüğe aykırılık halinde ise teorik de olsa sendika içi demokrasiye aykırılığa bağlanan sonuçların uygulanabileceği, sendikaların kesin nitelikteki kararlarına karşı iptal davası açılabileceği ve sendikalar hakkında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda öngörülen idari yaptırımlara hükmedilebileceği tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, toplumsal cinsiyet eşitliği, sendikal faaliyet, sendika içi demokrasi, sendikal kararların iptali, ayrımcılık yasağı

## TRADE UNIONS' OBLIGATION TO ENSURE GENDER EQUALITY

### ABSTRACT

In this study; evaluating the provision as "Organisations shall respect gender equality in their activities." in Trade Unions and Collective Agreements Law Art. 26/3 within the frame of gender mainstreaming, an important EU policy,

the measures to be taken to ensure gender equality and legal consequences of non-compliance with these measures are examined specific to trade unions. It is determined that the measures trade unions may take to ensure gender equality can be classified generally as awareness raising, education, recruitment and promotion, reconciliation of work and family responses and participation in decision-making process. The consequences of non-compliance with these measures are determined at least theoretically as raising the legal results of violation of trade-union democracy, filing an annulment action against trade unions decisions and imposing administrative sanctions which are included in Human Rights and Equality Institution of Turkey Law on trade unions.

**Keywords:** gender mainstreaming, gender equality, trade-union activity, trade-union democracy, annulment of trade-union decisions, non-discrimination.

## GİRİŞ

Erkekler kadar kadınların da ekonomik ve sosyal hayata eşit ve tam katılımını amaçlayan toplumsal cinsiyet eşitliği, politika üretim sürecinin tüm katmanlarına yerleştirilmeye çalışılan bir anlayıştır. Emek piyasasının toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı kazanması ise, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının en öncelikli uğraş konularından birisi olma hüviyetini taşımaktadır. Bu noktada sendikalar, emek piyasasının bir aktörü olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüklerinin başlıca iki kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sendikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kamu politikası üretilmesi konusunda kamu otoritelerinin sosyal paydaşı olarak nitelendiren ulusal eylem planlarıdır. Diğeri ise doğrudan doğruya 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m. 26/3'te yer alan, "Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir." hükmüdür. Önemle ifade etmek gerekir ki sendikaların ulusal eylemler planlarından kaynaklanan toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye ilişkin yükümlülükleri, AB hukukundaki "soft law" mekanizmalarına benzer şekilde, bağlayıcı nitelik taşımamaktadır<sup>1</sup>. Buna karşılık STİSK m. 26/3'ten kaynaklanan yükümlülükleri, hukuki açıdan bağlayıcı etki göstermektedir ki bu çalışmada da esas olarak bu yükümlülükleri incelenecektir.

Sendikaların bu yükümlülükleri, Kanunda yüzeysel bir şekilde ifade edilmiş ve bu yükümlülüğe aykırılığın hukuki sonuçları açık bir şekilde düzenlen-

---

<sup>1</sup> REES, s. 54; SAUER, s. 38.



memiştir. Bu durum soyut bir kavram olan toplumsal cinsiyet eşitliğinden ne anlaşılması gerektiği, bu eşitliğin gözetilmesi için hangi önlemlerin alınmasına ihtiyaç duyulduğu ve bu önlemlerin alınmaması halinde ne gibi hukuki sonuçların doğacağı gibi pek çok soruyu cevapsız bırakmaktadır. Bu çalışmanın en temel hedefi de bu soruların cevaplarına ulaşmaktır.

Kanunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü, “kuruluşlar” ifadesiyle hem sendikalar hem de konfederasyonlar için öngörülmüş olmasına rağmen bu yükümlülük yalnızca sendikalar açısından incelenecektir. Ancak sendikalar için yapılan açıklamalar konfederasyonlar açısından da büyük oranda geçerli olduğundan, bu husus kanaatimizce önemli bir eksiklik teşkil etmemektedir.

## **I. BİR SOSYAL POLİTİKA OLARAK TOPLUMSAL CİNSİYET ANA AKIMLAŞTIRMASI**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun ana hedeflerinden birisi olan AB müktesebatıyla uyumun sağlanması, Kanunda yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü üzerinde de etkisini hissettirmektedir. Bu bakımdan sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüklerinin, önemli bir AB sosyal politikası olan “gender mainstreaming” eşliğinde okunması gerekmektedir.

### **1. Tanımı**

Sözlükteki karşılığı, “toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması” olan bu kavram, her seviye ve aşamada politika oluşturma sürecinin, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle (yeniden) yapılandırılması, güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır<sup>2</sup>. Buna göre tüm politik kararlar, en başından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisine dikkat edilerek ve cinsiyet eşitliğine hizmet etmek amacıyla alınmalıdır<sup>3</sup>.

Bu yaklaşımın temelinde, kadınlar ile erkeklerin biyolojik cinsiyetlerinin dışında, tarihi, kültürel, ekonomik, dini ve benzeri nedenlerden ötürü sahip oldukları toplumsal cinsiyet rollerinin<sup>4</sup> etkisiyle farklı durum ve fırsatlar ile karşılaşmalarının, farklı menfaat ve ihtiyaçlarının bulunmasının ve toplumsal süreçlerden farklı şekillerde etkilenmelerinin yarattığı eşitsizliklerle mücadele yer almaktadır<sup>5</sup>. Bu açıdan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, adil toplum

2 COUNCIL OF EUROPE, s. 15; KOCHER, Rn. 24.

3 BERGMAN, Definition und Geschichte.

4 KOZMA, s. 87.

5 TALJUNAITE, s. 1042.

düzeninde kadınların da erkekler kadar ekonomik ve sosyal hayata tam katılımını hedeflemektedir<sup>6</sup>.

Bu yaklaşımın ayırt edici özelliği, kamu politikasının yapı, süreç ve şartlarına toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı pratikler ve normlar yerleştirilmesi suretiyle “eşitliğin kurumsallaştırılması”<sup>7</sup>. Buradan da anlaşılacağı üzere toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, esas olarak bir kamu politikası niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte kamu otoriteleri ile idarenin ajanları dışında özellikle sivil toplum örgütü niteliği taşıyan özel hukuk kişilerinin de bu süreçte dâhil edilmesi mümkündür. Nitekim Daly, ülkelerin gender mainstreaming politikasına yaklaşımlarını sınıflandırırken İsveç örneği üzerinden değindiği “bütüncül yaklaşım” yönteminde; bakanlıklar, diğer kamu otoriteleri, özel şirketler ve gönüllü kuruluşlar gibi pek çok aktörün, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesinin aktif katılımcıları olabileceğini ve bu aktörlerin bu amaçla özgülenmiş çeşitli araç ve metotlar kullanabileceğini belirtmektedir<sup>8</sup>. Bu açıdan Türkiye’nin de “bütüncül yaklaşım” yöntemini tercih ettiği ve bu politikayı gerçekleştirmek üzere -Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013’te de belirtildiği gibi<sup>9</sup>- akademik kurumlar, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları gibi sosyal paydaşların desteğinden yararlandığı söylenebilir.

## 2. Diğer Eşitlik Araçlarından Farkları

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan tek araç değildir; bunun yanı sıra ayrımcılık yasağı ile olumlu eylemler olmak üzere iki önemli araç daha bulunmaktadır.

Ayrımcılık yasağı, en yalın haliyle, tüm bireylerin insan haklarından ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanması ile ilgili bir anlayıştır. Ancak bu anlayış, özel hayat ile kamusal hayat arasındaki ilişkiyi dikkate almadığından, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi hususunda belli açılardan yetersiz kalmaktadır. Zira ayrımcılık yasağı sadece kadınlarla erkeklerin kültürel sermaye, deneyim, aile durumu ve ev içi sorumlulukların paylaşımı gibi konularda benzer olmaları halinde kadınlara bir yarar sağlayabilmektedir<sup>10</sup>. Buna karşılık kadınlar ile erkekler arasında eşitsizliklerin bulunması halinde ayrımcılık yasağı yaklaşımı, eşitliği sağlamanın aksine mevcut eşitsizlikleri pekiştirmektedir.

Ayrımcılık yasağının, mevcut eşitsizlikleri pekiştirdiği fikrinden hareket

6 SAUER, s. 41.

7 DALY, s. 435.

8 DALY, s. 436, 438-439.

9 T.C. BAŞBAKANLIK KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013, Ankara 2008, s. 23.

10 REES, s. 29.

eden olumlu eylem yaklaşımı, Avrupa Komisyonu tarafından “sosyal veya ekonomik açıdan ya da geçmişteki veya günümüzdeki bir ayrımcılığın yahut dezavantajın neticesinde toplumda dezavantajlı konumda bulunan grup üyeleri için fiili eşitliğin sağlanması amacıyla alınan uygun önlemler bütünü”<sup>11</sup> olarak tanımlanmaktadır. Olumlu eylem anlayışında, en başından kadınlar ile erkeklerin farklı oldukları ve bu farklılığın kadınları dezavantajlı kıldığı kabul edilmekte ve bu dezavantaj giderilmeye çalışılmaktadır<sup>12</sup>. Olumlu eylemler kapsamında kadınlar ve erkekler arasındaki dezavantajlar giderilirken, spesifik konulara özgü geçici süreli önlemler (geçici özel önlemler) geliştirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası -bu iki eşitlik aracından farklı olarak- odağına, bireylerin sahip olduğu hakları ya da eksiklik ve dezavantajları değil, eşitsizlikleri yaratan sistem, süreç ve normları almaktadır<sup>13</sup>. Olumlu eylemlerden farklı olarak toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasında, bireylerin kendilerinden kaynaklanan eşitsizliklerle değil, bireylerin dışından kaynaklanan eşitsizliklerle mücadele edilmektedir. Bu bakımdan ayrımcılık yasağı şekli eşitlikle, olumlu eylemler fiili eşitsizliklerle ilgilenirken; toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması yapısal eşitsizliklere yönelmektedir.

Diğer açıdan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması; cinsiyet (sex) temelli değil, toplumsal cinsiyet (gender) temelli bir bakış açısına sahiptir. Başka bir ifadeyle bu yaklaşımda kadın ya da erkek olmanın yarattığı biyolojik dezavantajlar ile değil, kadınlara ve erkeklere yüklenen toplumsal rollerin yarattığı dezavantajlar ile mücadele edilmektedir<sup>14</sup>.

Öte yandan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, olumlu eylemlerden farklı olarak, tek yönlü bir politika değildir; her iki toplumsal cinsiyetin de aynı konuma getirilmesi amacını gütmektedir<sup>15</sup>. Dolayısıyla örneğin hemşirelik gibi kadın istihdamının yoğun olduğu mesleklere erkeklerin erişimini kolaylaştırmak da bu politikanın hedefleri arasındadır.

Son olarak, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, spesifik önlemler yerine geniş ölçekli politikalar üretilmesini temin etmektedir. Bu bakımdan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, geçici özel önlemler üreten olumlu eylem-

11 EUROPEAN COMMISSION, International Perspectives on Positive Action Measures, A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, Ocak 2009, s. 6, çevrimiçi, [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2745&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2745&langId=en), (E. T. 11.05.2019).

12 REES, s. 35; SAUER, s. 41.

13 DALY, s. 438

14 DALY, s. 442; STRATIGAKI, s. 169.

15 SAUER, s. 45; DEAN, s. 2.

lerin aksine, bir stratejisi ve eylem planı olan<sup>16</sup>, geniş kapsamlı ve uzun vadeli bir politika niteliği<sup>17</sup> taşımaktadır.

Tüm bunlara rağmen, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası, diğer iki eşitliği sağlamayı amaçlayan araca duyulan ihtiyacı azaltmış durumda değildir<sup>18</sup>. Bu açıdan sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğünün kendisiyle aynı fıkrada düzenlenen (m. 26/3) eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasaklarına uyma yükümlülüğünden bağımsız düşünülmesi mümkün değildir. Zira toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, belki de en önce ayrımcılık yasaklarına aykırılık yaratan hususların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Nitekim Avrupa Konseyine göre de, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikasının başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için eşitliği sağlamayı amaçlayan diğer araçlardan, özellikle de olumlu eylemlerden yararlanılması bir ön koşul niteliği taşımaktadır<sup>19</sup>. Daha önemlisi, erkek egemen kültürün hâkim olduğu yapılarda, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının geniş ölçekli politika üreten yapısının, eşitsizliklerin giderilmesinde yetersiz kaldığı; bu bakımdan olumlu eylemlerin, geliştirilen stratejinin hayata geçirilmesinde önemli uygulama araçları teşkil ettiği belirtilmektedir<sup>20</sup>. Dolayısıyla erkek egemen yapının hâkim olduğu sendikaların<sup>21</sup> toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeye ilişkin “ajandalarında”, olumlu eylemler önemli bir yer tutmaktadır.

## II. SENDİKALARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAM VE SINIRLARI

### 1. Kapsamı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/3'te sendikaların, yalnızca “faaliyetlerinde” toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmekle yükümlü oldukları hüküm altına alınmaktadır. Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikasının hayata geçirilmesinde sendikaların, faaliyetlerini aşan ölçüde bir kanuni yükümlülüklerinin bulunduğundan söz etmek mümkün değildir. Fakat bu durum, sendikaların yükümlülüklerinin de dar kapsamlı olduğu anlamına gelmemektedir. Zira sendikal faaliyet kavramı, bünyesinde sosyal, kültürel, ekonomik vb. pek çok bileşeni barındıran, oldukça geniş bir spektruma yayılmaktadır.

16 KOZMA, s. 89.

17 REES, s. 40; TALJUNAITE, s. 1041; DEAN, s. 2.

18 RUBERY, s. 501.

19 COUNCIL OF EUROPE, s. 21.

20 STRATIGAKI, s. 168.

21 HEALY/KIRTON, s. 355; LEDWITH, s. 186; TOKSÖZ, s. 339.

Sendikal faaliyetlerin bir diğer özelliği, sendikaların sahip oldukları toplu iş sözleşmesi ehliyetleri sayesinde, işvereni toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten politikalar üretme konusunda yalnızca sosyal açıdan değil, aynı zamanda hukuki açıdan da zorlama hakkına sahip olmalarıdır<sup>22</sup>. Bu bakımdan sendikalar, yalnızca sendika içi yapısal eşitsizliklerle değil, işyerlerinin, işletmelerin ve hatta işkollarının ürettiği yapısal eşitsizliklerle de mücadele etmekle yükümlüdürler.

Ayrıca sendikaların bu yükümlülükleri, üyeleri veya genel olarak işçiler ile sınırlı olarak anlaşılmalıdır. Zira sendikalar, dâhil oldukları sosyal diyalog mekanizmaları kapsamında, yalnızca işçileri değil, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren politikaların gelişmesine katkı sunmaktadırlar<sup>23</sup>. Ancak elbette sendikaların sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde kamu politikası geliştirme rolleri sınırlı olduğundan, bu yükümlülük de görece dar kapsamlı düşünülmelidir.

Buna göre sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi yükümlülüğünün esas olarak; sendikaların işleyişini, karar alma süreçlerini ve faaliyetlerini gerek sendika içi yapısal eşitsizliklerin gerekse istihdam sürecindeki yapısal eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirmek olduğu söylenebilir. Hemen vurgulamak gerekir ki sendika içi yapısal eşitsizlikler ile istihdam sürecindeki yapısal eşitsizlikler arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Gerçekten de, bir yönüyle sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yapıya bürünmeleri, toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla istihdam sürecinin de toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale gelmesine katkı sunacaktır. Diğer yönüyle sendikalar, istihdam sürecindeki cinsiyet örüntülerinin (gender patterns) ve çalışma kültürünün (Arbeitsethos) yeniden üretildiği yapılar olarak<sup>24</sup>, istihdam sürecinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi kazanması halinde, kendiliğinden dönüşüme uğrayacaktır.

## 2. Belli Başlı Önlemler

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (TİHEKK) yürürlüğe girmesinden sonra gerek sendikal faaliyetlerde gerekse istihdam sürecinde ayrımcılık yasaklarına ilişkin gerekli yasal alt yapı sağlanmış durumdadır. Bu açıdan sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğünün esas olarak olumlu eylemlere yönelik olduğu söylenebilir. Zira sendikaların ayrımcılık yasakları ile mücadele için yeni önlemler geliştirmesinden çok, hâlihazırda mevcut olan yasal düzenlemelere uyması yeterlidir. Buna karşılık

22 DEAN, s. 20.

23 SORGER, s. 174.

24 LIDWERTH, s. 187; SORGER, s. 168-169.

Türk hukukunda olumlu eylemlere ilişkin olarak önemli bir yasal boşluk bulunmaktadır ki aslında sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülükleri de burada anlam kazanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, sendikaların her türlü kararında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesine yönelik bir yaklaşım olmasından ötürü, oldukça soyut bir içeriğe sahiptir<sup>25</sup>. Bununla birlikte literatürde sendikaların geliştirebileceği belli başlı önlemlerden bahsedilmektedir. Bu önlemlerin, i) farkındalık yaratma, ii) eğitim, iii) işe erişim ve işte yükselme, iv) iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması ve v) karar alma süreçlerine katılım başlıkları altında toplanması mümkündür<sup>26</sup>.

Farkındalık yaratma, en genel haliyle kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılırken karşılaştıkları sorunlar hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesine yönelik konferans düzenlenmesi, dergi çıkarılması, bülten hazırlanması, sosyal sorumluluk projesi yürütülmesi gibi önlemleri kapsamaktadır<sup>27</sup>. Kadınların sendika üyeliğinin düşük olduğu işkollarında, sendikal bilincin geliştirilmesine yönelik çalışmalar, sendikalara üye olmaları veya sendika yönetiminde görev almaları halinde sahip olacakları haklar ve güvenceler, haklarını koruma yolları gibi konularda yapılacak bilgilendirmeler, farkındalık yaratma içerisinde yer almaktadır<sup>28</sup>. Farkındalık yaratma; kadınların yalnızca çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ile sınırlı değildir; kadına yönelik şiddet, psikolojik ve cinsel taciz, kadın cinayetleri gibi sosyal hayatın hemen hemen her alanında mevcut sorunları da içermektedir. Öte yandan farkındalık yaratma yalnızca kadınlara yönelik bir bilgilendirme faaliyetini de içermemektedir; bu kapsamda en az kadınlar kadar erkeklerde de toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler üretilmelidir.

Eğitim önlemleri kapsamında; kadınların gerek sendikal karar alma süreçlerine katılımına gerekse işe erişim ve işte yükselmelerine ilişkin fırsatlarının artırılmasına yönelik mesleki eğitim ve staj olanakları yaratılması, çeşitli kurslar düzenlenmesi yer almaktadır<sup>29</sup>. Ayrıca toplu iş görüşmelerine katılacak kişilerin, kadınların iş ilişkisinde karşılaştıkları sorunların giderilmesine yönelik toplu iş sözleşmesinde yer verilebilecek hükümler hakkında eğitilmesi de bu kapsamda sayılabilir<sup>30</sup>. Örneğin Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ETUC) 2003 yılı eylem planında toplu iş sözleşmesi görüşmecilerinin eşitlik

25 SAUER, s. 47.

26 RUBERY, s. 512 vd.; LEDWITH, s. 189-190.

27 MANAV, s. 191.

28 Çeşitli sendika uygulamaları için bkz. SECHI, s. 15-16.

29 RUBERY, s. 513.

30 TOKSÖZ, s. 442.

ve toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması konuları hakkında eğitilmesi önemli bir amaç olarak kendisine yer bulmaktadır<sup>31</sup>.

İşe erişim ve işte yükselme önlemleri içerisinde, toplu iş sözleşmelerinde kadınların işe girişlerini veya işte yükselmelerini kolaylaştıracak kota uygulamaları önem taşımaktadır. Öte yandan kadınların çalışma hayatına katılmaları açısından toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli iş sözleşmesi yapılmasını teşvik eden düzenlemelere yer verilmesi de bu kapsamda sayılabilir<sup>32</sup>. Yine işe alım yetkisinin, kadın ve erkeklerin eşit oranda temsil edildikleri bir komisyona veya jüriye verilmesine yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri de bu minvalde düşünülebilir<sup>33</sup>.

İş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması kapsamında, kadınları çalışma hayatına katılmaktan alıkoyan ya da istihdam sürecinde erkeklerle eşit şekilde rekabet etmelerini engelleyen çalışma koşullarının, kadınlar lehine düzenlenmesi yer almaktadır. Bu husus, özellikle çalışma süreleri ve izin düzenlemelerinin kadınlara yönelik belirlenmesi anlamına gelmektedir<sup>34</sup>. Bu anlamda kadınlara pms dönemlerinde izin hakkı tanınması, ücretli doğum izni verilmesi, ebeveyn izninin süresinin arttırılması, işyerlerinde çocuk bakım hizmetinin sağlanması gibi önlemler, iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılmasına yöneliktir<sup>35</sup>.

Karar alma süreçlerine katılım konusunda ise kadınların genel kurullara delege seçilmelerini, organlarda görev almalarını, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmalarını, işyeri sendika temsilcisi olarak atanmalarını kolaylaştıracak tüzük hükümlerine yer verilmesi -kısaca kota uygulaması- zikredilebilir<sup>36</sup>. Yine kadınların sendikal faaliyetlere katılımını arttırmak için toplantı zamanlarının kadınların ev içi sorumlulukları ile çatışmayacak şekilde ayarlanması<sup>37</sup> veya sendikalarda çocuk bakım hizmetinin sağlanması, kadınların karar alma süreçlerine katılımını arttıracaktır. Ayrıca kadınların sorunlarına yönelik politika üretmek üzere sendika organları, komite, komisyon ve platformlarının oluşturulması da mümkündür<sup>38</sup>. Ancak bu yapıların toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi konusunda bir fonksiyon icra edebilmesi için yalnızca isti-

31 Detaylı bilgi için bkz. SECHI, s. 18 vd.

32 SORGER, 177. AB ülkelerinde uygulamalar hakkında bkz. RUBERY, s. 513-514.

33 Alman hukukunda kamu hizmetine giriş için geliştirilen benzer önlemler hakkında detaylı bilgi için bkz. TÜRKÖĞLU ÜSTÜN, s. 118 vd.

34 RUBERY, s. 512.

35 Aile dostu iş hukuku uygulamaları hakkında detaylı bilgi için bkz. AYDIN/DEMİRKAYA, s. 76 vd.

36 DEAN, s. 7.

37 TOKSÖZ, s. 447.

38 SECHI, s. 23 vd.; LIDWERTH, s. 190.

şari nitelikte kararlar alan bir hüviyet taşımaması, bütçesinin ve tam zamanlı istihdam edilen personelinin olması önem taşımaktadır<sup>39</sup>. Diğer yandan işyeri disiplin kurularının ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kadın ve erkeklerin homojen bir şekilde temsil edildikleri bir yapıda oluşturulmasını öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri de kadınların işyerinde yönetime ve karar alma süreçlerine katılımını arttıracaktır.

### 3. Sınırları

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi amacıyla olumlu eylemlere başvurulurken, ayrımcılık yasaklarının da gözetilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Aksi takdirde eşitsizlikleri gidermeye yönelik bir davranış, ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil edecektir. Nitekim TİHEKK m. 7/1(f) alt bendinde, yalnızca “eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamelenin” eşitlik ilkesine aykırı olmadığı ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle eşitsizliğin bulunmadığı ya da eşitsizlik bulunmakla beraber davranışın; gereklilik, amaca uygunluk ve orantılılık kriterlerini sağlamadığı durumlarda, bir grup lehine geliştirilen olumlu eylemlerden değil, diğer grup aleyhine yapılan ayrımcı bir muameleden söz etmek daha doğru olur.

Olumlu eylemlerin sınırlanabilmesi için öncelikle, avantajlı grup üzerinde olumsuz etkisinin bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla avantajlı grup üzerinde herhangi bir olumsuz etkisi bulunmayan önlemlerin sınırlanmasına da ihtiyaç duyulmamaktadır. Örneğin kadınların sendikalara üye olmasını teşvik edici önlemlerin, erkeklerin sendikalara üyeliğini zorlaştırmadığından sınırlanması gerekmemektedir. Buna karşılık kadınların sendika yönetimine katılımını arttırmak amacıyla öngörülen kota uygulamaları, erkeklerin karar alma süreçlerine katılımı üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Avantajlı grup üzerinde olumsuz etkisi bulunan olumlu eylemler, zaman zaman pozitif ayrımcılık olarak da anılmaktadır<sup>40</sup>.

Bir grup lehine pozitif ayrımcılık yapılabilmesi için ilk şart, diğerine nazaran dezavantajlı bir konumda yer alan bir grubun bulunmasıdır. Dezavantajın bulunduğuna ilişkin önemli bir gösterge, bir grubun diğerine nazaran düşük temsil ediliyor olmasıdır<sup>41</sup>. Düşük temsil, belli bir kıstas (ücret, işyerindeki görev, eğitim durumu vb.) dikkate alınarak oluşturan gruplar arasında yapılan karşılaştırma neticesinde belli haklardan yararlanma noktasında eşitsizlik bulunması halidir. AB hukukunda, düşük temsilin bulunup bulunmadığı ko-

39 SECHI, s. 51; DEAN, s. 18.

40 REES, s. 42.

41 KOCHER, § 5, Rn. 200.



nusunda üye devletlere takdir hakkı tanınmaktadır<sup>42</sup>. Örneğin Alman Federal Eşitlik Kanunu'nda (Bundesgleichstellungsgesetz), kadınlar veya erkeklerin, ücret kategorileri, kariyer veya uzmanlık alanları, mesleki eğitim gibi kıstaslara (§ 3/2) göre belirlenen herhangi bir grup içerisindeki oranının yüzde 50'nin altında olduğu ya da tek sayıda kişinin bulunması halinde her iki cinsiyet arasındaki farkın en az iki kişi ile ilgili olduğu durumlarda düşük temsilin bulunduğu belirtilmektedir (§ 3/10). Hukukumuzda bu şekilde bir belirleme bulunmaktaysa da, kanaatimizce bu konuda dolaylı ayrımcılığın belirlenmesinde başvurulacak ölçütten yararlanılabilir. Buna göre düşük temsilin mevcudiyeti bakımından ya bir grubun diğerine nazaran önemli oranda daha az temsil edilmesi ya da temsil bakımından aralarında görece az olmasına rağmen uzun zamandır süren ve süreklilik taşıyacağı söylenebilen bir farkın bulunması gerekmektedir<sup>43</sup>.

Gerek sendikal karar alma süreçlerine katılımında gerekse istihdam süreçlerinde kadınların düşük temsil edildiğinden söz edilmesi mümkünse de, bu düşük temsil genel geçer nitelikte değildir. Örneğin bakım hizmetlerinde kadın istihdamı yoğun olduğundan, kadınların bu işlere erişimi konusunda bir düşük temsil bulunmamaktadır. Bu anlamda toplu iş sözleşmelerinde kadın istihdamının yoğun olduğu bu gibi işlerde kadınlar lehine kota uygulamasına yer verilmesi, ayrımcılık yasağına aykırılık oluşturacaktır. Dolayısıyla düşük temsilin her somut durum bakımından ayrıca tespiti gerekmektedir.

Öte yandan düşük temsilin bulunup bulunmadığı, güncel durum ışığında değerlendirilmelidir. Bu nedenle geçmişte mevcut olmakla beraber etkileri tamamen ortadan kalkan düşük temsile dayanılarak bir olumlu eylem geliştirilmesine imkân yoktur. Aynı şekilde düşük temsili yaratan koşullar ile bunların etkileri giderildikten sonra da önlemlerin sürdürülmesi mümkün değildir. Bu açıdan alınabilecek önlemler, doğası gereği geçici nitelikte olmak zorundadır. Nitekim Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW) m. 4'te yer alan; "Fırsat veya uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu önlemlere son verilecektir." hükmüyle alınacak özel tedbirlerin bu geçici niteliğine vurgu yapılmaktadır. Ancak geçicilikten anlaşılması gereken, bir vade olmayıp; kadınların, ekonomik ve sosyal hayata katılım oranının erkeklerle aynı orana çıkarılması hedefidir<sup>44</sup>.

Pozitif ayrımcılık yaratan bir önlemin hukuka uygunluğu için ikinci şart, bu önlemin gereklilik, amaca uygunluk ve orantılılık kıstaslarını taşıması-

42 KOCHER, § 5, Rn. 200.

43 KOCHER, § 5, Rn. 151.

44 KOCHER, § 5, Rn. 206.

dır. Bu noktada önemli bir içtihat geliştiren Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD), alınacak önlemlerin, kişilerin doğal yetenekleri hesaba katılmaksızın, karşı cinstekilere nazaran daha yetersiz kişilere sırf dezavantajlı veya düşük temsil edilen bir grupta yer almalarından ötürü öncelik tanıyan bir yapıda olmasının ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiğini vurgulamaktadır. Daha açık bir ifadeyle ATAD'a göre bir önlem, dezavantajlı gruplar lehine mutlak ve koşulsuz bir öncelik tanımayıp, kişileri sahip oldukları kişisel özelliklerin de dikkate alındığı objektif bir değerlendirmeye tabi tutması halinde olumlu eylem olarak kabul edilebilir<sup>45</sup>.

Sendikal faaliyette toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü, bu içtihat çerçevesinde değerlendirildiğinde, öncelikle sendikaların başvurabilecekleri kota uygulamaları arasındaki farka değinilmelidir. Kota uygulamalarından ilki, kadınların işe erişim ve işte yükselme fırsatlarını arttırmak amacıyla toplu iş sözleşmesinde yer alan kota uygulamalarıdır. Bu tarz toplu iş sözleşmesi hükümlerinde, kadınlara, erkeklerin objektif koşulları dikkate alınmaksızın öncelik tanınması halinde, içtihatla aynı doğrultuda olmak üzere, kanunun emredici hükümlerine aykırılık sebebiyle bu hükümlerin geçersizlik yaptırımına tabi olacakları söylenebilir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerindeki kota uygulamalarının hukuka uygun olabilmesi için, işe uygunluk, yetenek ve objektif performans açısından kadınlar ile erkeklerin eşit olduğu ve başvuruculardan birinin sahip olduğu özelliklerden ötürü eşitliği kendi lehine bozmadığı durumlarda kadınlara öncelik tanıyan bir nitelikte olması gerekmektedir<sup>46</sup>. Ayrıca performansa dayalı kota uygulamalarının geçerliliği için belirlenen kriterlerin şeffaf olması ve iş ile bağlantısının ortaya konulması aranmaktadır<sup>47</sup>.

İkinci tür kota uygulaması ise kadınların sendikal karar alma süreçlerine katılımını arttırmak üzere sendika tüzüklerinde öngörülen kota uygulamalarıdır. Kanaatimizce bu türden kota uygulamaları hakkında, ATAD'ın içtihadının uygulanması mümkün değildir; zira sendikal süreçlere katılım performansa dayalı bir değerlendirmeden çok duruma göre ya seçim (örneğin sendika organları) ya da atama (örneğin işyeri sendika temsilcisi) yoluyla belirlemeye dayanmaktadır. Öte yandan sendikaların yöneticilerini serbestçe belirlemeye yönelik kolektif sendika özgürlükleri de, tüzüklerde kota uygulamalarına yer verilmesini mümkün kılmaktadır. Son olarak, bu tür kota uygulamaları daha sonra incelenecek olan sendika içi demokrasinin sağlanması açısından da önemli işlev görmektedir<sup>48</sup>.

45 Detaylı bilgi için KAMANABROU, Rn. 573-575; GÖREN, s. 10 vd; TÜRKÖĞLU ÜSTÜN, s. 111 vd; ÜNAL, s. 213 vd.

46 KAMANABROU, Rn. 576.

47 KOCHER, § 5, Rn. 203; RÜHL/HOFFMANN, s. 66.

48 GÖREN, s. 15-16.

### III. Sendikaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Gözetme Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Hüküm ve Sonuçları

Toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğüne aykırı davranılmasının hukuki sonuçlarına ilişkin olarak STİSK’te açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu durum, yükümlülüğe aykırı davranışlara herhangi bir hukuki sonucun bağlanmadığı şeklinde yorumlanmaya müsait değildir. Zira toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi, bir yandan sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesine yönelik bir araç; diğer yandan sendikanın alacağı kararlarda uyması gereken emredici bir kanun hükmü niteliği taşımaktadır. Öte yandan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda sendikalara üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve sendikaların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından ayrımcılık yasağı öngörülmüştür. Dolayısıyla sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi, ayrımcılık yasağına aykırılık da teşkil edebilmektedir. Bu nedenlerle sendikal faaliyetlerde cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi halinde, i) demokratik esaslara, ii) kanunun emredici hükümlerine ve iii) ayrımcılık yasaklarına aykırılığın sonuçlarının tartışılması gerekmektedir.

#### 1. Demokratik Esaslara Aykırılık Bakımından

Demokrasi ve demokratik kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramından çok daha eski kavramlardır. Nitekim demokrasi ve sendikalar arasında yüzyıllar öncesine dayanan bir ilişki bulunduğu belirtilmesine rağmen<sup>49</sup>, toplumsal cinsiyet eşitliği geçtiğimiz yüzyıldan beri tartışılmaktadır<sup>50</sup>.

Ancak günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği, demokratikleşme sürecinin önemli bir faktörü olarak görülmekte ve hatta toplumsal cinsiyet eşitliğinin demokratik kurumların gelişmesini hızlandırdığı belirtilmektedir<sup>51</sup>. Yapılan araştırmalarda kadınların toplumdaki statüsü, temsil edilme oranları gibi hususlar ile demokrasi arasında olumlu bir bağlantının olduğu ortaya konulmaktadır<sup>52</sup>. Bu bakımdan demokrasinin, yıllar boyunca sürekli gelişen ve günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğini de önemli bir bileşeni olarak bünyesine katan bir olgu niteliği taşıdığı söylenebilmektedir<sup>53</sup>.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, demokratik kurumlar olması beklenen sendikalar açısından da, demokratik esaslara uygunluk noktasında önemli bir rol oynamaktadır. Doktrinde de haklı olarak işaret edildiği üzere, sendikaların

49 DEMİRDİZEN/LORDOĞLU, s. 224.

50 BERGMAN, Definition und Geschichte; LEDWITH, s. 186.

51 INGLEHART/NORRIS/WELZEL, s. 2-3; TALJUNAITE, s. 1047; BEER, s. 214.

52 Detaylı bilgi için bkz. BEER, s. 214.; INGLEHART/NORRIS/WELZEL, s. 5.

53 BEER, s. 212; SAUER, s. 48; TOKSÖZ, s. 441.

oligarşik doğası ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasında sıkı bir irtibat bulunmaktadır<sup>54</sup>. Gerçekten de kadınların sendikal süreçlere katılımında düşük temsil edilmesi, demokrasinin gereği olan çoğulcu bir katılımın gerçekleşmesini engelleyerek<sup>55</sup>, sendikalara oligarşik bir yapı kazandırmaktadır. Bu nedenle gerçek bir sendika içi demokrasi ancak kadınlar için dezavantaj yaratan çocuk bakımı, ev içi sorumluluklar gibi realiteler dikkate alınarak kadınların sendikal güç kaynaklarına erişmesinin<sup>56</sup> ve bu sayede sendikalarda tam katılım ve temsillerin sağlanması halinde gerçekleşebilmektedir.

Anayasa m. 51/son hükmünde, “Sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.” ifadesi yer almaktadır. Doktrinde bir görüş, sendikanın işleyişi ile anlatılmak istenenin, sendikaların faaliyetleri değil, sendikanın üyeleri ile ilişkileri, organlarının kurulması ve organların işleyişi olduğunu belirtmekteyse de<sup>57</sup>, bizim de katıldığımız görüş gereğince bu hüküm, sendikaların kuruluşundan sona ermelerine kadarki tüm faaliyetleri bakımından gözetilmesi gereken bir ilke içermektedir<sup>58</sup>.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda yer alan demokratik işleyişin sağlanmasına ilişkin hükümler incelendiğinde, bunların -seçme hakkı, demokratik seçim ilkeleri ve muhalefet hakkının korunması<sup>59</sup> gibi- esas olarak şekli eşitlik anlayışına hizmet ettiği anlaşılmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, şekli eşitlik anlayışı fiili veya yapısal eşitsizliklerin bulunduğu durumlarda, eşitliği sağlamaktan çok mevcut eşitsizliklerin pekişmesine yol açmaktadır. Böylece şekli eşitlik anlayışı, dezavantajlı konumdaki kişilerin sendikal süreçlere katılımını ve bu süreçlerde temsilini engelleyerek, demokratik bir düzenin gereklerine aykırı sonuçlar doğurmaktadır. Nitekim sendika üyesi kadın sayısının artmasına rağmen, kadınların sendikalarda düşük temsilinin devam ediyor olması, kısmen sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yapıya sahip olmaması ile açıklanmaktadır<sup>60</sup>.

Sendikal faaliyetlerde demokratik esaslara aykırılığa, STİSK m. 31’de önemli bir sonuç bağlanmaktadır. Söz konusu maddenin ilk fıkrasına göre, “Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Baş-

54 HEALY/KIRTON, s. 343.

55 DEMİRDİZEN/LORDOĞLU, s. 239.

56 HEALY/KIRTON, s. 350.

57 KUTAL, s. 302

58 ARICI, s. 1.

59 ARICI, s. 19-20; DEMİRDİZEN/LORDOĞLU, s. 228.

60 HEALY/KIRTON, s. 344.

savcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir”. Dikkat edilirse hüküme geçen “ve” bağlacından ötürü bir sendikanın kapatılması ya da duruma göre yöneticilerinin görevine son verilmesi için sendikaların faaliyetlerinin hem Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine hem de demokratik esaslara aykırı olması gerekmektedir. Cumhuriyetin nitelikleri Anayasanın 2. Maddesinde, “insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti” olarak sayılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi, maddi eşitlik anlayışının gerçekleşmesini şart koşan “sosyal ve demokratik devlet” olma prensibine aykırılık taşıyacağından, STİSK m. 31’de aranan kümülatif şartın teorik açıdan gerçekleştiği söylenebilir. Ancak doktrinde de haklı olarak ifade edildiği üzere, teorideki gerçekliğin, uygulamada gerçekleşmesi halinde yargıya yansiyip yansımayaacağı dahi şüphelidir<sup>61</sup>.

## 2. Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık Bakımından

Sendikal kararların iptaline hangisinin uygulanacağı tartışmalı olmakla beraber<sup>62</sup> uygulanmaya elverişli iki hüküm (Medeni Kanun m. 83 ve STİSK m. 15/2) bulunmaktadır. Her iki hükümden de kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak alınan sendika genel kurul kararlarının iptal edilebileceği öngörülmüştür. Bu sayede, kararları bakımından çoğunluk prensibi geçerli olan sendikaların, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen kararlar almaya zorlanmaları mümkün değilse de, azınlıkta kalanların, üyelik haklarının korunması amacıyla iptal davası açarak<sup>63</sup>, en azından toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen sendikal kararların iptal edilmesini sağlamaları mümkündür. Zira STİSK m. 26/3’te yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğüne aykırı bir karar, kanuna aykırı bir karar niteliği taşıyacaktır. Kaldı ki doktrinde de belirtildiği üzere, hukuk düzeninin genel prensiplerini oluşturan topluluk hukukunun yazılı olmayan ilkeleri de, kanuna aykırılık kavramına dâhildir<sup>64</sup>. Bu nedenle STİSK’te böyle bir hüküm bulunmasaydı dahi, sendika içi demokrasinin olmazsa olmaz unsuru olan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen sendikal kararların iptalinden söz edilebilirdi.

İptal davası açılacak olan sendikal kararlara ilişkin olarak her iki kanun hükmünde de yalnızca genel kurul kararlarına işaret edilmektedir. Bununla birlikte sendikaların kesin (icrai) nitelikteki tüm kararlarına karşı iptal dava-

61 ARICI, s. 1-2.

62 Tartışma hakkında detaylı bilgi için bkz. ÇÖLDEMLİ, s. 151 vd.

63 RIEMER, Art. 75, Rn. 1; SCHERRER, Art. 75, Rn. 1.

64 SCHERRER, Art. 75, Rn. 5; KAPLAN, s. 259.

sı açılabilir. Bu bakımdan genel kurul dışındaki organlar tarafından alınan ve kararın kesinleşmesi veya uygulanabilmesi için genel kurulun veya başka bir organın onayının gerekmediği kararlar hakkında da iptal davasının açılabilceği kabul edilmektedir<sup>65</sup>. Buna karşılık istişari nitelikteki kararlar kadar, kesinleşmesi veya uygulanabilmesi için öncelikle sendika içi yolların tüketilmesi gereken kararlar için de iptal davası açılması mümkün değildir<sup>66</sup>.

Sendika kararı, bir şekilde “kesinlik/icrailik” kriterini sağladığı sürece, kararın içeriğinin, hangi organ tarafından alındığının, tüm üyeleri mi yoksa üyelerden belli bir kısmını mı ilgilendirdiğinin bir önemi yoktur<sup>67</sup>. Dolayısıyla tek bir üyeyi dahi ilgilendirse, sendikanın toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğüne aykırı kararına karşı iptal davası açılmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

İptal davasının dinlenebilmesi için, davacının üye veya delege sıfatına sahip olması, söz konusu karara katılmaması ve kararın alınmasından itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde davayı açması gerekmektedir. Karara olumsuz oy kullanan, toplantıya katılmayan ya da olumlu oy kullanmakla beraber oy kullanma iradesinin oluşumu safhasında bir irade sakatlığı bulunan kişiler, iptal davası bakımından karara katılmamış kabul edilirler<sup>68</sup>.

Mahkemenin iptal kararı vermesi halinde, mahkeme hükmü yalnızca iptal edici bir etki gösterir; başka bir ifadeyle mahkemenin kendi başına yeni bir karar tesis etmesi mümkün değildir. Ancak aynı konuda yeni bir karar almak isteyen sendika bu sefer mahkeme kararı ile bağlıdır<sup>69</sup>.

İptal davasının haricinde, haklı bir neden olmaksızın üyeliğe kabulden imtina edilmesi ya da üyelikten çıkarma kararı verilmesi hallerinin de toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırılık taşıması mümkündür. Bu durumlarda gerek üyeliğe kabul edilmeyen gerekse hakkında üyelikten çıkarma kararı verilen kişinin otuz gün içinde dava açma hakkı bulunmaktadır (STİSK m. 17/5 ve m.19/4).

### 3. Ayrımcılık Yasağına Aykırılık Bakımından

Daha önce de değinildiği gibi, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması-nın hayata geçirilebilmesinde ayrımcılık yasağı temelli yasal düzenlemeler

65 RIEMER, Art. 75, Rn. 8.

66 SCHERRER, Art. 75, Rn. 2; RIEMER, Art. 75, Rn. 6

67 RIEMER, Art. 75, Rn. 5.

68 SCHERRER, Art. 75, Rn. 6. KAPLAN, diğer iki hususa katılmakla beraber toplantıya katılmayan kişilerin iptal davası açma haklarının bulunmadığını, buna karşılık karara çekimsiz oy kullanan kişilerin iptal davası açma haklarının bulunduğunu belirtmektedir (s. 260).

69 RIEMER, Art. 75, Rn. 19.

de önemli rol üstlenmektedir. Bu hususa ilişkin olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda yer alan eşitliği sağlamayı amaçlayan hükümlerin, en azından ayrımcılık yasakları yönünden toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasına hizmet edecek nitelikte olduğundan bahsetmek gerekir. Zira Kanun'un 5. maddesi<sup>70</sup>, yalnızca çalışma hayatının bir problemi olarak görülmemekte olan ayrımcılık yasağı kavramına, cinsiyetin de dâhil olduğu birçok ayrımcılık temeli üzerinden, ekonomik ve sosyal hayatın tamamını kuşatıcı bir anlam kazandırmaktadır. Başka bir ifadeyle Kanun, ayrımcılık yasağını "ana akımlaştırmaktadır".

Kanunun ayrımcılık yasağına geniş kapsamlı yaklaşımından sendikal faaliyetler de nasibini almaktadır. Nitekim Kanunda, mevzuat ve tüzük hükümlerinde belirtilen istisnalar dışında sendikaya üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve sendikanın faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamayacağı öngörülmektedir (m. 5/4).

Sendikal faaliyetler bakımından ayrımcılık oluşturabilecek haller Kanunun 4. maddesinde; ayrı tutma, ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, makul düzenleme yapmama, taciz, varsayılan temele dayalı ayrımcılık ve mağdurlaştırma olarak sayılmaktadır. Bu ayrımcılık türleri içerisinde makul düzenleme yapmama hali, olumlu eylemlerde bulunma yükümlülüğüne aykırı davranışın bir sonucu olmakla birlikte, bunun sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüklerine aykırılık kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira kanuni tanımı gereğince makul düzenleme,

70 Ayrımcılık yasağının kapsamı MADDE 5- (1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. (3) Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (4) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.

yalnızca “engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri” ifade etmektedir (m. 2/1,(i)). Öte yandan Kanunun m. 7/1,(f) bendinde, “eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamelelerin” ayrımcılık yasağına istisna teşkil ettiği düzenlenmiş olmasına rağmen, bu hüküm, eşitsizliklerin bulunduğu durumlarda farklı muamelede bulunma yükümlülüğü getirmekten çok, farklı muamelede bulunma yetkisi tanımaktadır. Başka bir ifadeyle aranan şartların gerçekleşmesi halinde davranışta bulunanı farklı muameleye zorlayacak bir yaptırım mekanizması bulunmamaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bir olumlu eyleme başvurulması gerekmesine rağmen, sendikanın bundan imtina etmesi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu anlamında ayrımcılık yasağına aykırılık yaratmamaktadır.

Kanunun olumlu eylemlere yönelik bu “nötral tutumuna” karşılık, sendikal faaliyetler kapsamındaki bir davranışın, Kanunda sayılan diğer ayrımcılık türleri içerisinde değerlendirilmesi mümkündür. Özellikle de doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık, sendikal faaliyetlerde karşılaşılabilecek türden ayrımcılık halleridir.

Doğrudan ayrımcılık TİHEKK’te, “bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele” olarak tanımlanmaktadır (m. 2/1,(d)). Buna göre TİHEKK anlamında doğrudan ayrımcılıktan bahsedilebilmesi için i) korunan bir ayrımcılık temeline dayalı olarak, ii) karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla, iii) daha az tercih edilebilir şekilde davranılması gerekmektedir<sup>71</sup>. Doğrudan ayrımcılığa ilişkin tanımdan da anlaşıldığı üzere daha az tercih edilebilir şekilde davranılması, iki şekilde ortaya çıkabilir; TİHEKK m. 3/2’de düzenlenen ayrımcılık temellerine dayanmak suretiyle o özelliğe sahip olan kişilerin bir haktan yararlanmaları ya “engellenir” ya da “zorlaştırılır”. Somutlaştıracak olursak, kadınların genel kurul delegesi seçilme haklarını ortadan kaldıran bir tüzük hükmü kadar, delege seçilmeleri için erkekler bakımından aranmayan ek şartların aranması da doğrudan ayrımcılık teşkil eder. Öte yandan doğrudan ayrımcılık açısından, ayrımcılık temelinin mutlaka zikredilmesine gerek yoktur; o ayrımcılık temeli kapsamındaki bir kesime ait özelliklere atıfta bulunulması da doğrudan ayrımcılık yaratabilir.

71 KAMANABROU, Rn. 568; HROMADKA/MASCHMANN, § 5, Rn. 15; RUHL/HOFFMANN, s. 41; ÜNAL, s. 110.



Bu anlamda klasik örnek olan gebelik nedeniyle<sup>72</sup> iş sözleşmesi askıda olan üyelerin sendika üyeliklerinin de askıya alınacağını öngören bir tüzük hükmü, cinsiyet nedeniyle doğrudan ayrımcılık yaratmaktadır.

Dolaylı ayrımcılık TİHEKK m. 2/1,(c)'de; “bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım dikkate alındığında dolaylı ayrımcılıktan söz edilebilmesi için ilk olarak görünüşte ayrımcı olmamakla birlikte ayrımcı etkileri bulunan bir eylem, işlem veya uygulamanın bulunması gerekmektedir. Örneğin sendika tüzüklerinde işyeri sendika temsilcisi olarak atanmak için aranan bir koşulun kadınlar tarafından yerine getirilmesinin erkeklere nazaran daha zor olduğu durumlarda bu şart gerçekleşmektedir. Bu konunun klasikleşmiş örneği olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmadan hareket edersek<sup>73</sup>, işyeri sendika temsilcisi olarak atanmak için sendika tüzüğünde aranan tam süreli iş sözleşmesi ile çalışma koşulunun, kadınlar tarafından sağlanması da mümkündür; ancak bu erkeklere kıyasla daha düşük bir ihtimaldir. Dolayısıyla görünüşte ayrımcı olmayan bu tüzük hükmü kadınları dezavantajlı bir konuma sokmaktadır.

Dolaylı ayrımcılık için aranan ikinci unsur, ayrımcı etkinin nesnel olarak haklılaştırılmamasıdır. TİHEKK m. 7/1,(e)'de ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar arasında, sendikaların, “ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramalarının”, nesnel bir haklılaştırma olarak düzenlendiği görülmektedir. Ancak kanaatimizce haklılaştırma, yalnızca sendikaların üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları ile sınırlı değildir. Sendikal süreçlere katılım hususunda da sendikaların dolaylı ayrımcılık yaratan davranışlarını haklılaştırmaları mümkündür. Bu hususa ilişkin olarak, madencilik ve taş ocakları işkolunda kurulu bir sendikanın tüzüğünde yer alan, işyeri sendika temsilcilerinin yalnızca asıl işte çalışan işçiler arasından atanacağını öngören hüküm üzerinden hareket edersek; bu tüzük hükmü İş Kanunu m. 72'deki çalışma yasağı nedeniyle kadınların işyeri sendika temsilcisi olarak atanmalarını, erkeklere nazaran zorlaştırmaktadır. Ancak işyeri sendika temsilcilerinin, işyerlerinde üstlendikleri fonksiyon dikkate alındığında (STİSK m. 27/3), bu ayrımcı etkinin nesnel olarak haklılaştırılabildiği söylenebilir.

72 KAMANABROU, Rn. 563; HROMADKA/MASCHMANN, § 5, Rn. 17; RÜHL/HOFFMANN, s. 41.

73 HROMADKA/MASCHMANN, Rn. 19.

Sendikal faaliyetlerde ayrımcılık yapılması halinde, TİHEKK m. 25'te düzenlenen idari yaptırımlar gündeme gelmektedir. Bu hükme göre, ayrımcılık yasağını ihlalin etkisi ve sonuçlarının ağırlığı, sendikanın ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi de dikkate alınarak sendika hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Ancak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen sendikanın ayrımcı fiilinin tekrarı hâlinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz<sup>74</sup>.

Önemli bir detay, sendikal faaliyetin ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmesinin, ayrıca kanunun emredici hükümlerine ve demokratik esaslara aykırılık olarak nitelendirilmesine ve bunlara bağlanan yaptırımların uygulanmasına engel yaratmıyor olmasıdır. Hatta bir sendikal faaliyet, cinsiyet temelli ayrımcılık oluşturuyorsa, çoğunlukla hem demokratik esaslara hem de kanunun emredici hükümlerine aykırılık taşımaktadır. Dolayısıyla böyle bir durumda ayrımcılık yasaklarına aykırılık yanında, diğer aykırılık hallerine bağlanan yaptırımların da uygulanması mümkündür.

## SONUÇ

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/3'te yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü ile görece yakın bir tarihte geliştirilen önemli bir AB sosyal politikası olan “gender mainstreaming (toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması)” arasında oldukça sıkı bir ilişkin bulunmaktadır. Bu nedenle sendikaların bu yükümlülüklerinin, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası çerçevesinde okunması gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan ayrımcılık yasağı ile olumlu eylemlerden, geniş ölçekli politika üreten yapısı sayesinde ayrılmaktadır. Gerçekten de bu yaklaşım, her seviye ve aşamadaki politikanın, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde alınmasını şart koşmaktadır. Ancak bu durum, bu politika kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği gerçekleştirilmeye çalışılırken ayrımcılık yasağı ile olumlu eylemlerden yararlanılmasını engellememektedir. Bu bakımdan faaliyetlerinin tamamında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir anlayışın hâkim olması gereken sendikalar, gerek ayrımcılık yasağına riayet ederek gerekse olumlu eylemler geliştirerek, ana akımlaştırma politikasının hayata geçirilmesine çalışmakla yükümlüdür.

<sup>74</sup> Detaylı bilgi için bkz. ÜNAL, s. 503 vd.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirirken başvurabileceği önlemler çeşitli başlıklar altında toplanabilmektedir. Bunlar; farkındalık yaratma, eğitim, işe erişim ve işte yükselme, iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması ve karar alma süreçlerine katılım olarak sıralanabilir. Sendikaların tüm bu başlıklar altında kadınlar ve erkeklerin çalışma hayatına ve elbette bu kapsamda sendikal hayata eşit ve tam katılımını sağlayacak önlemler geliştirmesi gerekmektedir. Ancak bu önlemler geliştirilirken ayrımcılık yasaklarına aykırılık oluşturacak davranışlardan kaçınılmalıdır. Bu anlamda kadınların dezavantajlı durumda bulunmadığı ya da dezavantajlı konumda bulunmalarına rağmen geliştirilen önlemin gereklilik, amaca uygunluk ve orantılılık kriterlerini sağlamadığı durumlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesinden değil, ayrımcılık yasağına aykırılıktan söz edilecektir. Bu kapsamda özellikle de toplu iş sözleşmelerinde yer verilebilecek kota uygulamalarında bu sınırlamalara riayet edilmesi önem taşımaktadır.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü kapsamında çeşitli önlemler geliştirmeye zorlanması mümkün değilse de, sendikaların bu yükümlülüklerine aykırı davranışlarının çeşitli hukuki sonuçları bulunmaktadır. Bir kere sendikal karar alma süreçlerine katılımı çoğulculuk anlayışının gerçekleşmemesi ve kadınların düşük temsili, sendika içi demokrasiye aykırı bir durum teşkil edecektir. Bu aykırılık, teorik olarak, sendikaların kapatılması sonucu doğuracak kadar vahim bir hukuka aykırılıktır. Diğer yandan sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen kararlarına karşı, bu karara katılmayan üyelerin yasal hak düşürücü süre içerisinde iptal davası açma hakları bulunmaktadır. Zira toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü, emredici bir kanun hükmü niteliğindedir ve sendikal kararların kanunun emredici hükümlerine uygun olması zorunludur. Son olarak sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık niteliği taşıyabilir. Bu durumda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu'nda ayrımcılık yasaklarına aykırı davranış için öngörülen yaptırımların sendikalar hakkında uygulanması gündeme gelecektir.

## KAYNAKÇA

ARICI, Kadir; Demokratiklik ve Hukuka Uygunluk Açısından Sendika Şube Genel Kurulları, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(1), 2007, s. 1-27.

AYDIN, Ufuk/DEMİRKAYA, Seher; Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, *İş ve Hayat Dergisi*, 3(6), s. 72-104.

BEER, Caroline; Democracy and Gender Equality, *Studies in Comparative International Development*, 44(3), August 2009, s. 212-227.

BERGMAN, Jan (Hrsg.); Gender Mainstreaming, içinde *Handlexikon der Europäischen Union*, 5. Auflage, Nomos, Baden-Baden 2015.

COUNCIL OF EUROPE; *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practice*, EG-S-MS 2, Council of Europe, Strasbourg 1998.

ÇÖLDEMLİ, Ali; *Sendikaların Kuruluşu ve Organları*, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.

DALY, Mary; Gender Mainstreaming in Theory and Practise, *Social Politics*, 12(3), Kasım 2005, s. 433-450.

DEAN, Homa; *Women in Trade Unions Methods and Good Practices for Gender Mainstreaming*, ETUI-REHS, Brussels 2006.

DEMİRDİZEN, Derya/ LORDOĞLU, Kuvvet; Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkânsızın Arayışı Mı?, içinde *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, V, Bildiriler*, Petrol-İş Yayını, İstanbul 2013, s. 223-241.

EUROPEAN COMISSION; *International Perspectives on Positive Action Measures, A Comperative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa*, Ocak 2009, s. 6, çevrimiçi, ec.europa.eu/social/Bl obServlet?docId=2745&langId=en, (E. T. 11.05.2019).

GÖREN, Zafer; Pozitif Önlemler, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 9, S. 18, Güz 2010, s. 1-26.

HEALY, Geraldine/ KIRTON, Gill; Women, Power and Trade Union, *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), September 2000, s. 343-360.

HROMADKA, Wolfgang/MASCHMANN, Frank; *Arbeitsrecht Band 1, Individualarbeitsrecht*, 4. Auflage, Springer, Berlin Heidelberg 2008.

INGLEHART, Ronald/ NORRIS, Pippa/ WELZEL, Christian; Gender Equality and Democracy, çevrimiçi, [https://wcfia.harvard.edu/files/wcfia/files/814\\_gender\\_equality\\_democracy.pdf](https://wcfia.harvard.edu/files/wcfia/files/814_gender_equality_democracy.pdf). (E.T. 29.4.2019)

KAMANABROU, Sudabeh; *Arbeitsrecht*, Mohr Siebeck, Tübingen 2017.

KAPLAN, Emine Tuncay; Sendika Genel Kurulu Kararlarının İptali Davası ve Şartları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(1), 1994, s. 255-265.

KOCHER, Eva; §5: Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, içinde *Enzyklopaedie Europarecht Band 7*, (Hrs. Monika Schlachter/Hans Michael Hennig), Nomos-Verlag, Baden-Baden 2016, s. 219-291.

KOZMA, Tibor; Understanding Gender Mainstreaming in Modern Law Enforcement, *Connections*, 11(2), Spring 2012, s. 87-94.

KUTAL, Metin; Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 45(1-4), 1987, s. 295-311.

MANAV, A. Eda; Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2012, Y. 7, S. 28, s. 185-196.

REES, Teresa; *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londra ve New York, 1998.

RIEMER, Hans Michael; Vereins- und Stiftungsrecht (Art. 60-89bis ZGB) mit den Allgemeinen Bestimmungen zu den juristischen Personen (Art. 52-59 ZGB), içinde *SHK- Staemplis Handkommentar*, Staempfli Verlag, 2012.

RUBERY, Jill; Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: The Impact of the EU Employment Strategy, *Industrial Relations Journal*, 33(5), s. 500-522.

RÜHL, Monika/HOFFMAN, Jochen; *Das AGG in der Unternehmenpraxis*, Gabler, Wiesbaden 2008.

SAUER, Birgit; Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und Diversitätspolitik - Institutionelle und diskursive Herausforderungen, içinde *Kritische Vernunft für demokratische Transformationen* (Hrsg. Brigitte Geissel, Alexandra Manske), Barbara Budrich Verlag, 2008, s. 37-57.

SCHERRER, Urs; ZGB Kommentar Schweizerisches Zivilgesetzbuch, içinde *OFK - Orell Füssli Kommentar* (Hrsg. Jolanta Kren Kostkiewicz/ Stephan Wolf/ Marc Amstutz/ Roland Fankhauser), 3. Auflage, Orell Füssli Verlag, 2016.

SECHI, Cinzia; *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps*, ETUC, Brüksel 2007.

SORGER, Claudia; Gleichstellungspolitische Strategien österreichischer Gewerkschaften: Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit?, *Österreich Z Sozial* (2017), 42, s. 167-182.

STRATIGAKI, Maria; Gender Mainstreaming vs. Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy, *European Journal of Women's Studies*, 12(2), 2005, s. 165-186.

T.C. BAŞBAKANLIK KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013*, Ankara 2008.

TALJUNAITE, Meilute; Gender Mainstreaming as a Strategy for Promoting Gender Equality in Lithuania, *Czech Sociological Review*, 41(6), December 2005, s. 1041-1055.

TOKSÖZ, Gülay; Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), 1994, s. 439-454.

TÜRKOĞLU ÜSTÜN, Kamile; Kamu Hizmetine Girişte ve Yükselmede Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılması ve Avrupa'daki Örnekler, *TBB Dergisi*, 2017 (Özel Sayı), s. 93-124.

ÜNAL, Canan; İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2018.

## SURİYELİ SİĞINMACILARIN TÜRKİYE’DEKİ ÇALIŞMA ORTAMINA ETKİLERİ

*Prof. Dr. Adem EFE*

*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

*Salih OĞUL*

*Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Öğrencisi*

### ÖZET

Suriye’de 2011’de yaşanan halk ayaklanmasının ardından ve daha sonrasında olayların büyümesiyle bir iç savaşa dönüşen ve halende devam eden olayların neticesinde, 2011 yılının Mart ayında Türkiye’ye ilk olarak Suriyeli sığınmacı akını gerçekleşmişti. Türkiye, gelen bu akına açık kapı politikasını benimsedi. Ancak o dönemde bu akının geçici olacağını, yaşanan halk ayaklanmasının bir süre sonra sona ereceği ve Suriyelilerin ülkelerine geri döneceği beklentisi hâkimdi. Zaman ilerledikçe bu sorun bir iç savaşa dönüştü. Sadece Türkiye’ye değil diğer Avrupa ülkelerine de bir sığınmacı akını gerçekleşti. Nitekim şurada ki verilere göre Ekim–2018 itibariyle Türkiye’de 1 milyon 945 bin 951 kişi si erkek, 1 milyon 639 bin 787 si kadın olmak üzere toplamda 3 milyon 585 bin 738 kişi Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır. Suriyeli sığınmacı nüfusunun bu denli artması siyasi, sosyal ve ekonomik anlamda sorunlar ortaya çıkarmıştır. Özellikle sanayi başta olmak üzere sığınmacıların çalışma ortamında kayıt dışı çalışan sayılarının artması sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmanın amacı, gelen bu göç akınının çalışma ortamlarında meydana gelebilecek olumlu ve olumsuz yönleri irdelenmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sığınmacılar, Suriyeliler, Ayaklanma, Karışıklık, İç Savaş

## EFFECTS OF SYRIAN REFUGEES OF THE WORKPLACE IN TURKEY

### ABSTRACT

After experiencing the folk uprising in 2011 Syria and turned into a internal war with the growth of later events and still the result of ongoing events of 2011 in Turkey in March, first Syrian refugee influx had occurred. Turkey, which adopted the open door policy to these raids. However, the expectation that this flow would be temporary and the folk uprising would end after a while and the Syrians would return to their countries. As time progresses, this problem has turned into a internal war. Not only a flood of refugees to Turkey took place in other European countries. In fact, according to data from October 2018 now that 1 million 945 thousand 951 people in Turkey as men, there are 1 million 639 thousand 787 women have 738 people in total, including 3 million 585 thousand Syrian refugees. This increase in the Syrian refugee population has raised political, social and economic problems. In particular, the number of unregistered workers in the working environment, especially in the industry, has also brought problems. The aim of this study is to examine the positive and negative aspects of this incoming influx.

**Keywords:** Refugees, Syrians, Riot, Confusion, InternalWar

### GİRİŞ

Göç meselesi, insanlık tarihinden bu yana çeşitli nedenlerle meydana gelen ve bunun sonucunda ülkede siyasi, sosyal ve ekonomik sonuçlar oluşturan bir meseledir. Göç, gönüllü göç ve zorunlu göç olarak iki kısma ayrılır. Gönüllü göç, insanların buldukları alanı kendi iradeleri ile terk etmeleridir. Gönüllü göçlerin oluşumunda çeşitli faktörlerin etkisi vardır. Bu faktörler; iş bulmak, eğitim almak, daha sağlıklı bir ortamda yaşamak gibi gerekçeler isteğe bağlı göçün belirgin nedenlerini teşkil etmektedir. Zorunlu göçte ise, insanların kendi iradeleri dışında buldukları yeri terk etmeleridir. Zorunlu göçlerinde itici faktörleri vardır. Bu faktörler ise; afetler, savaş, iç karışıklıklar bu etkenlerin başında gelmektedir(Ekici ve Tuncel, 2015: 11).

Suriye’de halk ayaklanması başlamadan önce, ülkede birçok Suriye vatan-daşı, yüksek işsizlik rakamlarından, öne sürülen yolsuzluktan, otorite tarafından getirilen kısıtlamalardan ve uzun bir süredir ülkeyi yöneten Beşşar Esad’dan duyulan şikâyeti gündemde tutuyorlardı. Bu tarz memnuniyetsiz-



liklerden sonra Dera kentinde Arap Baharı’ndan etkilenen demokrasi yanlısı gösteriler Mart 2011 tarihinde başladı. Beşşar Esad yönetiminin bu olaylara şiddetli bir şekilde karşılık vermesi olayları daha da artırdı ve istifa etmesi yönünde protestoların artmasına neden oldu. Yönetim bu tarz olayları ‘dış güçlü destekli terör’ olarak nitelendirdi ve katı yasaklar uyguladı. Katı yasakların ve savaşın derinleşmesinin ardından Suriyeliler yakın ülkelere evlerini terk ederek zorunlu olarak göç etmeye başladılar ([www.milliyet.com.tr](http://www.milliyet.com.tr) (1) 2018).

Suriye’de Mart 2011’de yaşanan bu halk ayaklanmasının ardından ve daha sonrasında iç savaşa dönüşen ve halende devam eden savaş neticesinde Suriyeli halk zorunlu bir şekilde farklı bölgelere göç etmek durumunda kaldı. Türkiye başlangıçta bu mülteci akınını, halk ayaklanmasının kısa süreceğini ve yakın zamanda geri dönecekleri beklentisi içindeydi. Ancak günümüze baktığımızda bu karışıklık daha da derinleşmiş bir iç savaşa doğru sürüklenmiştir. Türkiye’de şuan 2011 yılının Mart ayından itibaren Ekim 2018 e kadar ki geçen sürede toplamda 3 milyon 585 bin 738 kişi mülteci gelmiştir ([www.multeciler.org](http://www.multeciler.org) 2018).

Türkiye, başlarda yüz bin dolaylarında bir Suriyeli göçmen kabul etmeyi planlamıştı. Ancak bu sayı neredeyse otuz katına ulaştı. Bu zamana kadar ki gelen Suriyeli sığınmacıların yaklaşık olarak yüzde 9’u sığınmacı kamplarında, geri kalanı da kampların dışında yerleşik durumdadır. Ayrıca Avrupa Komisyonu, Türkiye’nin dünyada en fazla göçmen kabul eden ülke konumunda olduğunu belirtiyor. Suriyeli sığınmacılar, başlangıçta sınırın Türkiye tarafında kurulan çadır kentlerde yerleşmişlerken zaman ilerledikçe diğer illere de bir akım başladı. Bugün gelinen nokta da Türkiye’nin hemen hemen bütün illerinde Suriyeli sığınmacı barınmaktadır (Eğilmez, 2018:213).

Suriye’deki bu iç savaşın bitmemesinin nedeni, Beşşar Esad ile karşıtlar arasında bir çatışmaya dönüşmesidir. Farklı bir deyişle başlangıçta protesto ve ufak çapta gösterilerle başlamış olsa da şuan da gelinen nokta da iç savaşa kadar sürüklenmiştir. Ayrıca İran, Rusya, Suudi Arabistan ve ABD gibi ülkelerinde dâhil olduğu bu savaşta kimin kime savaştığı belli olmadığı bir karışıklık haline geldi. Bu ülkelerin birkaç terör örgütüne silah desteği ve para desteği gibi fonlar sağlaması da bu karışıklığın yani savaşın bitmemesini sağladı ([www.milliyet.com.tr](http://www.milliyet.com.tr) (1) 2018).

Tablo-1’e göre 0–18 yaş aralığında 1 milyon 692 bin 595 Suriyeli bulunuyor. Bu verilere bakıldığında eğitim çağındaki bu kişilerin okullandırılması önem arz etmektedir. Bu çağlardaki çocukların eğitilmesi hem ileride sosyal uyum açısından etkili olacak, hem de adaptasyon sorunu da yaşanmayacaktır.

**Tablo 1:** Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacıların Yaş Aralığı

YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
TOPLAM	1.945.951	1.639.787	3.585.738
0-4	288.852	269.570	558.422
5-9	246.854	231.673	478.527
10-18	352.261	303.385	655.646
19-24	318.637	224.333	542.970
25-29	197.036	141.445	338.481
30-34	162.878	121.061	283.939
35-44	190.134	159.236	349.370
45-59	135.175	129.922	265.097
60-90+	54.124	58.162	112.286

**Kaynak:** Mülteciler Derneği (<https://www.multeciler.org.tr/>)

Temel eğitim çağında olan Suriyeli çocuklara yönelik Türkiye’nin sunmuş olduğu eğitim hizmetleri son derece önemlidir. Her ne kadar bu konuda adımlar geç atılmış olsa da şuan da eğitimi yarıda kalmış Suriyeli çocukların eğitimlerine devam etmeleri hem kendi gelecekleri açısından hem de Türkiye’ye ve Suriye’nin yeniden inşasında sunacağı katkılar bakımından oldukça önemlidir. Bu nedenle bu alandaki temel sorunun neler olduğunun belirlenmesi, gelecekteki çalışmalara yön verilmesi açısından da önemlidir (Emin, 2016: 12).

*“İç savaştan kaçıp komşu ülkelerde sığınmacı konumuna düşmüş bu insanların evlerinden uzakta oldukları süre boyunca hayatlarını idame ettirebilmelerinin en başta gelen koşulu ekonomik gereksinimlerin karşılanmasıdır. Geçici barınma merkezlerinde kalan sığınmacılardan farklı olarak, şehirlerde yaşayan Suriyeli ailelere devlet veya uluslararası kuruluşlar tarafından sistematik şekilde yapılan yardımlardan pek söz edilemez. Yapılan yardımlar daha çok başta Kızılay olmak üzere, çeşitli sivil toplum kuruluşları ile bazı yardımsever şahıslar tarafından, ama düzensiz şekilde gerçekleşmektedir. Suriyeli mülteciler yaşamlarını idame ettirebilmek için ilkin yanlarında getirdikleri tasarrufları kullanırlarken, bunların tükenmesi, yardımların da yetersiz olması neticesinde kaçınılmaz olarak işgücü piyasasına dâhil olma yolunu seçmektedirler. Her ne kadar çeşitli iyileştirmeler yapılmışsa da mültecilerin işgücüne dâhil olması konusunda halen çeşitli yasal ve sosyal zorluklar devam etmektedir (Çetin, 2016:3).”*

## 1. Suriyeli Sığınmacılara Geçici Koruma Kanunu

Geçici koruma kavramı, acil nitelikteki kitlesel akınlara çözüm üretebilmek ve kişilere ivedi biçimde koruma sağlamak amacıyla geliştirilen bir kav-

ramdır. Savaş, iç çatışmalar veya doğal afetler gibi nedenlerle ülkesinden ayrılmak zorunda kalmış, acil ve geçici nitelikte koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak bir ülkeye sığınmış yabancılara sağlanan bir koruma türü olarak ifade edilebilir. Geçici korumanın amacı; kişilerin sayılarının çokluğu nedeniyle bireysel değerlendirme yapılamaması ve olağan sığınma prosedürünün uygulanamaması nedeniyle bu kişilerin acilen güvenli bir ortama yerleştirilmelerini sağlamak ve başta geri gönderilmeme ilkesi olmak üzere temel insan haklarını güvence altına almaktır (Eren Yılmaz, 2016:110).

Türkiye’de bulunan ve sayıları 3 milyonu aşan Suriyelilere, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca “Geçici Koruma” statüsü sağlanmış; kişilere sağlanacak hizmetler ise geçici koruma statüsünün ulusal mevzuata girdiği ilk hukuki metin olan “Geçici Koruma Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. İçişleri Bakanlığının yayınladığı yönetmeliğe göre:

*“Türkiye’nin karşılaştığı kitlesel akınlar karşısında aldığı tedbir ve önlemler dikkate alınarak, kendi gerçeklerine uygun bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışma süreci sonunda 30/03/2012 tarihinde Türkiye’ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyetinde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve Barındırılmasına İlişkin Yönerge”* İçişleri Bakanlığı tarafından yürürlüğe konulmuştur. *Kitlesel sığınma durumlarında ortaya çıkan acil koruma ihtiyacının karşılanması amacıyla sığınılan ülkeye erişimin sağlanması, zulüm riski olan yere geri göndermeme ilkesinin gözetilmesi ve insan haklarına uygun temel asgari standartların sağlanması olarak nitelendirilen geçici koruma, yönergenin ruhunu oluşturmaktadır. Mevcut mevzuatımızda kanuni düzeyde yer almayan geçici koruma rejimi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun “Geçici Koruma” başlıklı 91 inci maddesinde şu şekilde tanımlanmaktadır:*

*- Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir.*

*- Bu kişilerin Türkiye’ye kabulü, Türkiye’de kalışı, hak ve yükümlülükleri, Türkiye’den çıkışlarında yapılacak işlemler, kitlesel hareketlere karşı alınacak tedbirlerle, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasındaki işbirliği ve koordinasyon, merkez ve taşrada görev alacak kurum ve kuruluşların görev ve yetkilerinin belirlenmesi, Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Kanunla kurulan “Göç Politikaları Kurulunun” görevleri arasında “Kitlesel akın durumunda uygulanacak yöntem ve tedbirleri belirlemek” sayılmıştır.*

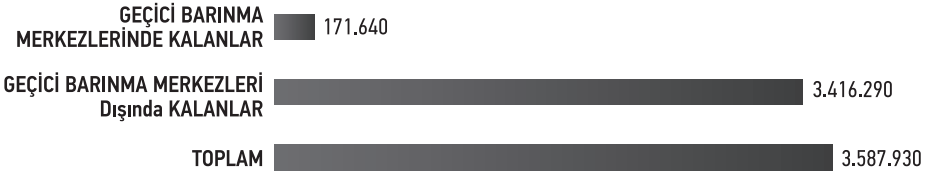
*Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında:*

- Göç Politikaları Kurulunun sekretaryasını yapmak ve kararlarını uygulamak, kitlesel akınlarda bu kişilere sağlanacak geçici korumanın kapsamı ve uygulamasına dair iş ve işlemleri yürütmek yer almaktadır. Genel Müdürlüğümüzde Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 91'inci maddesine istinaden geçici korumaya ilişkin yönetmelik çalışmaları sonucu 13/10/2014 tarihli ve 2014/6883 sayılı Geçici Koruma Yönetmeliği çıkartılmıştır( <http://www.goc.gov.tr/> 2018).”

Tablo-2'ye göre geçici koruma kanunu ile birlikte İstanbul, İzmir, Konya gibi Büyükşehir olan iller başta olmak üzere geçici barınma merkezlerinde kalan 171.640 kişi, geçici barınma merkezleri dışında kalan 3.587.930 kişi kalmaktadır. Geçici barınma merkezlerinde kalanlar yapılan yardımlar ile hayatlarını devam ettirebilmektedir. Fakat bunların dışında kalanlar ise, özellikle çok çocuklar ailelerin geçimlerini sağlayabilmeleri için kendilerine uygun bir işte çalışmaktadır.

**Tablo2:** Geçici Barınma Merkezleri İçinde ve Dışında Kalan Suriyeliler

#### GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİ İÇİNDE VE DIŞINDA KALAN SURİYELİLER



**Kaynak:** İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü

Tablo-3'e göre İçişleri bakanlığının yayınlamış olduğu geçici koruma kapsamında bulunan Suriyelilerin ilk 10 İle göre dağılımı da aşağıdaki harita üzerinde gösterilmiştir;

**Tablo-3:** Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı

**Kaynak:** İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü

Geçici koruma kanunu kapsamındaki Suriyeli mültecilerin nüfusuna oranla barındığı iller ve barındırdıkları Suriyeli mültecileri bakımından ele aldığımızda oluşan tablo;

2018	İl Nüfusu (1000 Kişi)	Suriyeli Nüfus (1000 Kişi)	Sığınmacıların Nüfusa Oranı %
Hatay	1.555.165	391.694	25,19
Kahramanmaraş	1.112.634	92.730	8,33
Osmaniye	522.175	45.521	8,72
Gaziantep	1.974.244	333.518	16,89
Adıyaman	610.484	26.789	4,39
Kilis	13.825	126.248	96,50
Şanlıurfa	1.940.627	428.838	22,10
Diyarbakır	1.673.119	30.280	1,81
Mardin	796.237	95.516	12,00
Batman	576.899	20.045	3,47
Şırnak	483.788	14.959	3,09
Siirt	322.674	3.426	1,06

**Kaynak:** TÜİK ve GİGM istatistiklerinden elde edilmiştir (www.tuik.gov.tr / www.goc.gov.tr )

## 2.Suriyeli Sığınmacılara Çalışma İzninin Çıkartılması

Çalışma izni, T.C uyruklu olmayan tüm yabancılar, 6735 sayılı yabancılar çalışma izni hakkındaki kanun gereği yabancılar çalışma izni almak zorundadır. Türkiye’de yabancıların çalışma izni T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenir.

Türkiye’de ikamet eden ve çoğunluğu Suriyeli olan mültecilere belli koşullarda çalışma izni verilmesini düzenleyen 6735 sayılı Uluslararası İş Gücü kanunu kabul tarihi 28.07.2016 da yürürlüğe girdi( <http://www.resmigazete.gov.tr/> 2016).

Suriyeli mültecilerin çalışma izni alabilmeleri için öncelikle ikamet iznine sahip olmaları gerekiyor. Bu belgeye sahip olanların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvuru yaparak söz konusu izni almaları mümkün oluyor. Çalışma izni sayesinde ülkede kalıcı olacak gibi görünen Suriyeli mülteciler, diğer ülke vatandaşları gibi üretebilecek ve kendi geçimini sağlayabilecek. Türkiye kapsamında bakıldığında, söz konusu topluluğun temel gereksinimlerine Devlet tek başına yetişememekte ve uluslararası yardımların ise bu ihtiyaçlara tamamen yetememekte olmaları, hazır yardımların yanı sıra istihdam yaratılması yoluna gidilmesini açıklayan en önemli faktör olarak öne çıkıyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hazırladığı uygulamaya göre, “geçici koruma altındaki” Suriyeli mültecilere, geçici kimlik belgesi düzenleme tarihinden 6 ay sonra çalışma izni için başvurabilecekler fakat bu izin verilirken belirli bir kota uygulaması yapılacak. Açık konumda olan veya doldurulamayan alanlar için herhangi bir kota sınırlaması söz konusu olmayacaktır. Bu uygulama ile hedeflenen, Türk iş gücü ve Suriyeli işgücü arasındaki olası bir rekabeti önlemektir. Geçici koruma belgesi alan Suriyelilerin istihdam için bu uygulamaya göre belirlenen kota yüzde ondur. Bu nedenle özel sektörde bir firma Suriyeli çalıştırmak istediğinde bu sayı yüzde 10’u geçmeyecektir(<http://www.milliyet.com.tr/> (2) 2016).

### **3. Suriyeli Mültecilerin Türkiye’deki Çalışma Ortamlarına Sağladıkları Olumlu ve Olumsuz Etkiler**

#### **1) OLUMLU ETKİLERİ**

##### **A. İstihdam ve Yatırımların Artması**

Türkiye ekonomisini genel olarak değerlendirdiğimizde emek sermaye dengesinde emek faktörünün daha yoğun olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda Türkiye’de kayıt dışı istihdam yaratılması kolay hale gelecektir. (“*Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonomide işverenler, işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi gibi mali yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunmakta ve elde ettikleri geliri kayıt dışında bırakmaktadırlar. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirmemesi ya da eksik bildirmesi olarak*”

*tanımlanabilir” (Sosyal Güvenlik Kurumu). Suriyeli sığınmacılar açısından durum değerlendirildiğinde kayıt dışı istihdamın çok daha kolay meydana gelebileceği ortaya çıkmaktadır. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı illere baktığımız zaman, emek faktörünün yoğun olduğu alanlarda örneğin tekstil, imalat, inşaat, mobilya sektörü gibi alanlarda Suriyeli sığınmacılardan daha çok faydalanıldığı görülmektedir (Kaya, 2016:3).*

Tekstil, imalat, inşaat gibi emek yoğun faktörünün olduğu alanlar, eğitim almış ve herhangi bir alt yapıya gereksinim olmadan iş gücü çalıştırılabilecek alanlardır. Suriyeli sığınmacıları bu alanlarda istihdam edildiği takdirde, onları yasa dışı ahlaki olmayan (hırsızlık, gasp gibi) işlerden uzaklaştıracak ve Türkiye'ye bu anlamda da olumlu etki sağlayacaktır. Yaratılan bu kayıt dışı istihdamla firmaların hem emek maliyetini düşürecek, hem de değişir maliyetlerdeki azalmalar meydana geldiğinden üretim artacaktır. Sonuç olarak üretimde artma meydana geldiğinde yeni yatırımlar ve yeni istihdamlar ortaya çıkacağından bu yönde bir olumlu katkısından söz edilebilir (Yıldız ve Yıldız, 2017: 35).

## **B. Milli Gelirin Artması**

Suriyeli sığınmacıların kayıt dışı istihdamla çalıştırılmasından sonra, elde ettikleri gelir bakımından, tasarruf ettikleri gelirden arta kalan miktarlarını kendileri için mal ve hizmette harcayacaklarından ötürü piyasadaki mal ve hizmetlerin arzını artıracak bir süreç meydana gelecektir. Bunun sonucunda artan mal ve hizmetin milli geliri olumlu anlamda artıracaktır.

## **2) Olumsuz Etkileri**

### **A. Vergi Gelirlerinin Azalması**

Suriyeli mültecilerin başka ülkelerdeki akrabalarından maddi destek alamayanlar hayatlarını idame ettirebilmeleri için sigortasız ve asgari ücretinde altında bir işte çalışmaktadırlar. Bu durumda çalışan Suriyeliler kaçak işgücü statüsünde olduklarından devlete herhangi bir vergi de sağlanamamış olacaktır. Bu tarz çalışan Suriyeli mültecilere çalışma izni alarak yasal olarak işgücü piyasasına girmelerini sağlayan ve danışmanlık hizmeti sunan sivil toplum kuruluşları da yetersiz kalmaktadır (Kalaycı, 2014:15).

Kayıt dışı istihdamla birlikte devletin en büyük gelir kalemlerinden biri olan vergilerin toplanamaması ve bunun sonucunda bu kaynağın azalmasına yol açmaktadır. Devletin yani kamu kesiminin elde ettiği vergilerdeki bu azalma hizmetleri de aksatmaktadır. Bu hizmetlerin aksaması sosyal devlet ilkesine ters düşmektedir. Sonuç olarak devletin hizmetlerinde aksaması toplumda

bir huzursuzluk meydana getireceğinden bu durum olumsuz bir etki olarak değerlendirilebilir. Konya ilinin Meram ilçesinde market sahibi olan Muhammed isimli bir Suriyeli ile röportaj gerçekleştirildi.

“İsmi Anadol market olan bu iş yerinde herhangi bir resmiyetin olmadığı ve bu yüzden vergi mükellefi bulunmadığı market sahibi tarafından teyit edildi.” (Muhammed, Anadol Market, 1980 doğumlu, İdlib)

### **B. Yerli İşgücü Talebin Düşmesi**

Suriyeli sığınmacılar niteliksiz işgücü kategorisinde olduklarından, Türkiye’deki hali hazırda bulunan niteliksiz işgücünde bir artış meydana getirmiştir. Ancak mevcut durumdaki bulunan niteliksiz işgücünden farkı bulunmaktadır. Şöyle ki; Suriyeli sığınmacılar kayıt dışı istihdamlı bir şekilde çalıştırdıktan dolayı, düşük ücretle ve sigortasız bir şekilde istihdam edilebildiğinden, maliyetleri daha az olduğundan firmalar tarafından daha çok tercih edilecektir. Bunun yansıması olarak Türkiye’de hali hazırda bulunan niteliksiz işgücü nüfusunun çalıştırılması maliyetleri artıracığından onlara olan talepte bir azalma meydana gelecektir. Bunların da yaşanması halk arasında bir karmaşıklığa ve olumsuz bir duruma yol açacaktır ( <http://www.haberayildiz.com/> 2017).

T.C Merkez Bankasının raporuna göre, Suriye’den gelen mülteci akını Türkiye’de bulunan yerli halkı işgücü talebi açısından sıkıntıya sürüklemektedir. Ancak bu etkiye genel olarak bakıldığında kayıt dışı istihdamda daha çok olduğu görülmüştür. Suriyeli mültecilerin 2011 yılından bu yana uzun süren çalışma izinlerinin alınamaması ve diğer bakımdan eğitimsiz olmaları kayıt dışı yollarla çalıştırılmaya mümkün hale gelmiştir. Bu da doğal olarak Suriyeli mültecilerin masrafı daha az olacağından yerli iş gücüne talebi düşürecektir. Bu aşamada da dezavantajlı grupta yer alan ve kayıt dışı çalıştırılan kadınlar, iş gücü piyasasından neredeyse çoğunluğu çekilmek zorunda kaldılar(Ceritoğlu ve diğerleri, 2017:2). Konya Anadolu sanayisinde bir demirci dükkânında çalışan ustabaşı A.K.’a işe alım noktasında taleplerinin nasıl olduğu soruldu.

“Genelde yerli işgücü alımı yapmadıkları daha çok Suriyeli işçi çalıştırdıklarını söyledi. Bunun nedenine ise Suriyeli işçi çalıştırdıkları zaman herhangi bir sigorta primi yatırmadıklarını ve asgari ücretten daha az bir ücrete çalıştırdıklarından dolayı daha az maliyetli olduğunu, bu yüzden yerli iş gücüne nazaran daha çok tercih ettiklerini belirtti. (A.K., 1982 doğumlu, Konya).”

### **C. Çalışanların Suriyeli İstihdama Bakış Açısı**

Türkiye’deki yerli işgücünün Suriyeli sığınmacıların istihdamına sıcak bakmadığı görünmektedir. Yerli işgücü çalışanlarının, kayıt dışı olarak ça-



lıştırılan Suriyelilerin düşük ücretle ve dolayısıyla firmalara daha az maliyet getirdiğinden ileride elinden mesleği alma gibi bir tehdit olarak görmektedir. Yerli çalışanlar arasında bu şekilde bir bakış açısı hâkim olduğundan çalışma ortamlarına huzursuzluk getireceği kaçınılmazdır(Kaygısız, 2017:9).Selçuklu ilçesinde 1. Organize sanayi bölgesinde demirci dükkânında çalışmakta olan H. Avad isimli bir Suriyeli ile çalışma ortamının nasıl olduğu ile ilgili sorular yöneltildi.

“Hasan: ‘Patron ile ilgili bir şikâyetim yok. Aylık bana gıda yardımında bulunuyor. Ancak diğer çalışan arkadaşlarımla bazen sıkıntı yaşabiliyorum’ şeklinde bilgi paylaştı”, (H. Avad, 1985 doğumlu, Harem).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye, 2011 yılından bu yana dünyadaki ülkeler arasında mültecilere kapılarını açan ve yardım eden bir ülkedir. Düzensiz göç hiç kuşku yok ki Türkiye’de günümüzün önemli sorunlarından bir tanesidir. Hem eğitim alanında, hem sosyal alanda hem de çalışma hayatı alanında birçok sorunlar oluşturmaktadır.

Bu çalışmamızda Suriyeli mültecilerin, çalışma hayatına yapmış oldukları olumlu ve olumsuz etkilerini irdelemektir. İstihdam ve yatırımların artması, milli gelirin artması gibi olumlu; vergi gelirlerinin azalması, yerli işgücüne olan talebin düşmesi ve çalışanların Suriyeli istihdama bakış açısı gibi olumsuz etkilerini Türkiye’de gözlemlenmek artık mümkündür. Türkiye’de yer alan Suriyeliler çalışma hakları konusunda bir düzenleme yapılırsa da bunu onlara aktarabilecek mekanizmanın yani danışılabilir sivil toplum kuruluşları tarafından yetersiz kalmasıyla birlikte, Türkiye’de kayıt dışı çalıştırılan istihdamın yoğun bir şekilde artmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı çalıştırılma, ekonomik dengeleri bozan, haksız kazanç sağlayan ve devletin bütçesini de vergi yönünden etkileyen bir konu olduğundan önlem alınması ve mücadele edilmesi gereken bir konudur.

Türkiye’nin bu tarz olumsuz etkileri azaltması için başlangıçta Suriyelilere dil öğretimi, kanun düzenlemesi ve eğitim verilmesi kaçınılmaz görülmektedir. Bu tür eğitimler verildiği zaman kayıt dışı çalışan Suriyeliler bilinçlenip daha az ücrete ve sigortasız çalıştırılma gibi durumlarda haklarını arama yollarını öğrenebileceklerdir. Eğitim almamış, toplumdan kendisini dışlanmış hisseden gençler her türlü suça bulaşma potansiyeli taşımaktadır. Bunun sonucunda da ülkede bir güvenlik açığı da söz konusu olacaktır.

Sonuç olarak Suriye’deki olaylar devam ettiği sürece Türkiye’de bulunan Suriyelilerin uzun bir süre daha kalacağı bir gerçektir. Bunun sonucunda da ön-

lemler alınmadığı takdirde Türkiye’de kaldıkları müddetçe olumsuz etkiler artacaktır. Bunun önüne geçilebilmesi için, olumlu etki sağlaması açısından önlem alınması kaçınılmazdır. Devlet bütçesinin bu zamana kadar ki yaptığı yardımlar göz önüne alındığında, bu yardımların devamı sürdürülebilir olmadığı kabul edilmelidir. Dolayısıyla kalmaya devam edecek olan Suriyeli mültecilerin, alacakları eğitimlerin sonucunda oluşacak olan bilincin ardından kendi vasıflarına uygun bir iş bulabilmeleri konusundaki bilinçte artış olacağı gibi, çalışma hayatına da olumlu yönde katkı sağlaması konusunda bir eğilim olacaktır. Bu şekilde uygulanacak politikanın sonucunda da belirli bir süre sonra hayatlarını–yardım almadan-kendileri idame ettirebilme açısından da kolaylaştıracaktır.

## KAYNAKÇA

Ceritoğlu, Evren, Gürcihan Yüncüler, Hatice Burcu, Torun Hüzeyfe, Tümen Semih, “The Impact of Syrian Refugees on Natives’ Labor Market Outcomes in Turkey: Evidence from a Quasi-Experimental Design”, *Central Bank Report, Ankara*, Sayı:17/05 Şubat 2017.

Çetin, İhsan, “Suriyeli Mültecilerin İşgücüne Katılımları ve Entegrasyon: Adana-Mersin Örneği”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Sayı:15, 2016.

Eğilmez, Mahfi, *Değişim Sürecinde Türkiye*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 9.Basım Sayfa:213. 2018.

Ekici, Süleyman, Tuncel, Gökhan, “Göç Ve İnsan” İnönü Üniversitesi Birey ve Toplum Dergisi, Cilt: 5 Sayı: 9, Bahar 2015.

Emin, Müberra Nur, “Türkiye’deki Suriyeli Çocukların Eğitimi: Temel Eğitim Politikaları”, *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı*, Sayı: 153, Şubat 2016.

Eren Yılmaz, Esra, “Geçici Koruma Statüsü ve Türkiye’deki Suriyelilere Sağlanan Hizmetlere İlişkin Bir Değerlendirme”, *MIDDLE EAST JOURNAL OF REFUGEE STUDIES*, Sayı: Yaz-2016, 2016.

Kalaycı, Sami, “Sığınmacıların Korunmasına Yönelik Türk Sivil Toplum Kuruluşları”, İnsani ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, Sayı: Gözlem-Saha 02, Yıl:12.02.2014.

Kaya, Sait, “Suriyeli Mültecilerin Türk İşgücü Piyasasına Etkileri”, *Ar&Ge Bülten Ekonomi*, Sayı: 2016 Ocak-Şubat, 2016.

Kaygısız, İrfan, “Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri”, *FRIEDRICH EBERT STIFTUNG*, Sayı: Ağustos 2017, 2017.

Kılıç, Cem, “Suriyeli işçide prim farkı yok!”, *Milliyet Gazetesi*. 17.01.2016 <http://www.milliyet.com.tr/suriyeli-iscide-prim-farki-yok-/ekonomi/yde-tay/2180022/default.htm/> (2) (Erişim: 22.10.2018).

Kömürçü, Mehmet Can, “Suriye’de İç Savaş Neden Çıktı?”, *Milliyet Gazetesi*. 26.01.2018 <http://www.milliyet.com.tr/Suriye-de-neden-ic-savas-cikti--molatik-300//> (1) (Erişim:22.10.2018).

Şap, Aycan, “Suriyelilerin Emek Piyasasına Olumsuz Etkileri”, *Haber Yıldız Gazetesi*.<http://www.haberayyildiz.com/yazarlar/aycan-sap/-suriyelilerin-emek-piyasasina-olumsuz-etkileri-74m.html>, Yıl: 2017 (Erişim:30.10.2018).

Yıldız, Tuğba, Yıldız İbrahim, “Suriyelilerin Türkiye Ekonomisinde Kayıt Dışı İstihdama Etkileri ve Bunun Yansıması Olarak Türkiye’ye Maliyetleri Üzerine Bir İnceleme”, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 2(3):30-46, 2017.

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, [http://www.goc.gov.tr/icerik6/turkiye%E2%80%99de-gecici-koruma\\_409\\_558\\_1097\\_icerik/](http://www.goc.gov.tr/icerik6/turkiye%E2%80%99de-gecici-koruma_409_558_1097_icerik/) (Erişim: 20.10.2018).

Mülteciler Derneği, <https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/> (Erişim: 19.10.2018).

Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>, Sayı:29800. 2016 (Erişim: 20.10.2018).

Sosyal Güvenlik Kurumu,

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/genel\\_bilgi/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/genel_bilgi/), (Erişim:22.10.2018).

## TÜRKİYE’DE İÇ GÖÇ VE EKONOMİK BÜYÜME

*Prof. Dr. Yüksel BAYRAKTAR*

*İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi*

*Arş. Gör. Dr. Ayfer ÖZYILMAZ*

*Gümüşhane Üniversitesi, İİBF*

### ÖZET

Sanayileşmeyle birlikte artan işgücü talebi, kırsal bölgelerden kentlere olan göçlerin artmasına yol açmakta; bu durum bir yandan kentsel üretim ve tüketim hacmini etkileyerek iktisadi büyümeyi artırırken, diğer yandan azalan kırsal üretimle iktisadi daralmaya neden olabilmektedir. Bu nedenle göçlerin, göç veren kırsal bölgeler ile göç alan kentler üzerindeki etkisi farklılık göstermekte; genel ekonomik büyümenin sağlanmasında bölgesel büyüme ivmeleri belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu çerçevede çalışmada 2008-2017 yılları arasında Düzey-2 bölgelerinde iç göçlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi Havuzlanmış En Küçük Kareler, Sabit Etkiler ve Rassal Etkiler Modelleri ile ortaya konmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, iç göçler iktisadi büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İç göç, işgücü göçü, ekonomik büyüme, bölgesel büyüme

### INTERNAL MIGRATION AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY

#### ABSTRACT

Increasing labor demand with industrialization leads to increased migration from rural to urban areas; this situation on the one hand, increasing economic growth by affecting urban production and consumption volume on the other hand, it may cause economic contraction with decreasing rural pro-

duction. For this reason, the effect of migration on out-migration rural regions and the in-migration urban regions differ; regional growth accelerations play a decisive role in achieving overall economic growth. In this study, the effect of internal migration on economic growth is demonstrated with the POLS, Fixed Effects and Random Effects Models during the period of 2008-2017 for NUTS-2 in Turkey. According to the findings, internal migration affects economic growth positively.

**Key Words:** Internal migration, labor migration, economic growth, regional growth

## GİRİŞ

Göç ve ekonomik büyüme, karşılıklı etkileşim içerisinde olan kavramlardır. Endüstriyel tesisler, doğal kaynaklar, limanlar ve tamamlayıcı sektörler ülkelerin belirli bölgelerine yoğunlaşmakta; bu durum ülkenin görece gelişmiş bu bölgelerine göçleri beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede büyüme, göç için teşvik edici bir özellik taşıırken, göçler de emek faktörünün yanı sıra artan üretim ve tüketim hacmiyle ekonomik büyümeye olanak sağlamaktadır (Phan ve Coxhead, 2007: 2).

Göçler, tarih boyunca ülkelerin yapısal dönüşüm süreçlerinde büyümenin itici gücü olmuştur. Örneğin İngiltere’de, sanayi devrimi kırsal kesimden gelen göçlerle hız kazanırken, İngiltere’nin yanı sıra gelişmiş ekonomilerde sanayileşmeye paralel artan büyüme ivmesine bağlı olarak kırsal nüfusun toplam nüfus içerisinde payı belirgin bir şekilde azalmaya başlamış; kent nüfusu ise hızlı bir yükseliş ivmesine girmiş ve kentleşme olgusunu beraberinde getirmiştir (UNDP, 2009). Bu çerçevede göçler, kentleşmede itici rol oynarken; artan kentleşme ise ekonomik büyümeyi bir çok yönden etkilemeye başlamıştır (Bell vd., 2015: 55). Bu nedenle, kentleşme ve sanayileşmenin yanı sıra doğrudan yabancı yatırımların da yol açtığı işgücü talebinin önemli bir kısmını karşılayan göçler, büyüme üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir (Noi, 2010: 8).

Kentsel ve kırsal bölgeler arasındaki sektörel yapı farklılıklarının sonucu olarak ortaya çıkan iç göçler, kırsal bölgeler ve kentler arasındaki kaynakların ve iktisadi faaliyetlerin yeniden dağılımında kilit bir rol oynamakta; bu durum ekonomik büyümede göçlerin önemini ortaya koymaktadır (Gurgand vd., 2014: 2). Örneğin Çin’de, iç göçler ve işgücü hareketliliği tarımdan endüstriyel ekonomiye geçişin önemli bir parçası olmuş ve sanayileşmenin olduğu bölgelerde artan işgücü talebi, kırsaldan gelen yüksek işgücü göçleri ile karşılanmıştır. Dolayısıyla 1978 yılı ekonomik reformu sonrasında Çin’in yakala-

miş olduğu hızlı büyüme ivmesinde, iç göçlerin önemli bir payı bulunmaktadır (Fang ve Dewen, 2008; Zhang, 2015: 2)

Göçler, yoksulluğu azaltmak yoluyla ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir. UNDP 2009 raporuna göre, hem iç hem dış göçler yoksulluğu azaltmakta; iç göçmen sayısının dış göçmen sayısından dört kat daha fazla olduğu göz önüne alındığında, bu durum iç göçlerin yoksulluk ve büyüme üzerindeki kritik rolünü ortaya koymaktadır (UNDP, 2009). Özellikle Asya ve Afrika'da iç göç edenlerin büyük oranda yoksul kesimden oluşması, yoksulluğun azaltılmasında iç göçlere yönelik politikaların ön plana çıkmasına yol açmaktadır (Deshinkar ve Grimm, 2005: 51).

Göçler, işgücü piyasasını etkilemek suretiyle iktisadi büyümeye doğrudan ve dolaylı olarak katkı sağlamaktadır. İç göçler, kentlerde sanayi sektöründe artan işgücü talebine karşın ücretler üzerinde aşağı yönlü baskı oluşturmaktadır. Öte yandan beşeri sermayenin yanı sıra yarı vasıflı ve vasıfsız işgücünün artması, sanayi sektörünün gelişimine katkı sağlayarak iktisadi büyüme hızını artırmaktadır. Bunun yanı sıra girişimci göçmenler, kurdukları küçük ve orta ölçekli işletmeler ile iktisadi büyümeyi olumlu etkileyebilmektedirler (Oberai, 1981: 2; De Wind ve Holdaway, 2005: 3).

Göçlerin göç veren kırsal bölge ekonomilerine katkısı göçmen havaleleri ile ortaya çıkmaktadır. Kırsaldan kentlere olan göçlerde, göç etmeyen aile bireyleri göçmen havaleleri ile desteklenmekte; bu nedenle havaleler, kırsal yoksulluğun azaltılmasında önem arz etmekte ve göç veren kırsal bölgelerde ekonomik büyümenin kaynakları arasında yer almaktadır (De Braud ve Giles, 2008). Bunun yanı sıra göçmen havaleleri yoluyla tüketim harcamaları artmakta; bu durum ekonomide çarpan etkisi yaratarak büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir (Deshinkar ve Grimm, 2005: 43). Örneğin Çin'de, 1990'ların sonunda Sichuan'daki gelir düzeyi düşük bir ilçede, il postanesi aracılığıyla gönderilen yıllık gelirler, ilçe hükümetinin toplam gelirinden beş kat daha yüksekti. Postane ile gönderilen para transferlerinin kayıt dışı havalelerin yalnızca yarısı olduğu göz önüne alındığında, bu durum göçmen havalelerin kırsal büyümedeki önemini ortaya koymaktadır (Huang Ping, 2003 akt. Ping ve Shaohua, 2005).

Kırsal bölgelerde eğitim harcamalarının finansmanında önemli bir ek gelir niteliği taşıyan göçmen havaleleri, beşeri sermaye stoğunu artırarak göç veren kırsal bölgelerde büyümeyi pozitif etkilemektedir (Chen, 2006). Beşeri sermayenin yanı sıra geriye göçlerde deneyim ve sermaye faktörü özellikle kırsal bölgelerin kalkınmasında sürükleyici bir rol oynamaktadır (Mendola, 2012).

Göçlerin kırsal bölge ekonomileri üzerindeki etkilerinden biri de tarımsal üretimin göstermiş olduğu ivme ile yakından ilgilidir. Tarımsal sektörden değerlendirildiğinde, kırsal işgücünün yanı sıra hasat zamanı önemli bir işgücü niteliğinde olan geçici tarım işçileri, gerekli işgücünün karşılanmasında kritik bir öneme sahiptir. Dolayısıyla yoğun göç veren bölgelerde azalan işgücü, ekonomisi tarıma dayalı bu bölgelerde iktisadi büyümeyi olumsuz etkileyebilmektedir. Yakar ve Yazıcı’ya (2009) göre, göçlerin seçiciliği (eğitim, cinsiyet, yaş vb) göz önüne alındığında, tarımda çalışan nüfusun azalmasının yanı sıra işgücü niteliğinin de değişmesiyle tarım alanlarının bir kısmı üretim dışı kalmakta; dolayısıyla tarımsal üretim göçlerden olumsuz etkilenmektedir. Bunun yanı sıra geride kalan hane halkının daha çok yaşlılardan oluşması, üretimin devamlılığını etkileyen diğer bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Gurgand vd.’ye (2014) göre, göçler verimli yatırımlara yol açmadığı gibi kırsal nüfusun azalmasına ve buna bağlı olarak bu bölgelerde ön planda olan tarımsal faaliyetlerin daralmasına neden olmakta ve bu süreç bölgesel kalkınmayı olumsuz etkilemektedir.

## 1. Literatür

İç göçler, bir yandan sanayileşmeyle birlikte artan işgücü talebinin karşılanmasına olanak sağlayarak üretim hacmini artırmak suretiyle iktisadi büyümeyi artırırken, diğer yandan kırsal bölgelerde geliri pozitif etkileyerek bölge refahını artırmaktadır. Öte yandan beşeri sermaye kaybına ve tarımsal üretimin azalmasına yol açan göçler, kırsal bölgelerin kalkınma hızını yavaşlatabilmektedir. Ancak göçlerden olumlu yönde etkilenen sanayi sektörünün katma değerinin tarım sektöründen daha yüksek düzeyde olması, göçlerin genel ekonomik büyüme üzerindeki pozitif etkisini güçlendirmektedir.

Literatürde yaygın olan görüş, göçlerin ekonomik büyümeyi artırdığı yönündedir. Çünkü bireyler, yüksek doğal nüfus artış oranına sahip bölgelerden nispeten hızlı büyüme ivmesine sahip bölgelere göç etme eğilimindedirler. Bu çerçevede göçler, bir yandan sermaye ve işgücü gibi üretim faktörlerinin daha iyi tahsis edilmesine olanak sağlayarak iktisadi büyümeyi olumlu etkilerken, diğer yandan göçmen havaleleri ile kırsalda tüketim ve üretim hacminin genişlemesine katkı sağlamaktadır (Zhang, 2015: 117; De Wind ve Holdaway, 2005: 3). Bu nedenle havaleler, göç veren kırsal bölgelerde ekonomik büyümenin kaynakları arasında yer almaktadır (De Braud ve Giles, 2008). Ancak diğer bir yaklaşıma göre nitelikli ve verimli işgücü kaybına neden olan iç göçler, tarımsal üretimin azalmasına yol açarak kırsalda büyümeyi negatif etkilemektedir (Gurgand vd. 2014).

Cai (2001) Çin’de, Anh (2005) Çin, Bangladeş, Vietnam ve Filipinler’de, Deshinkar (2006) Hindistan, Çin, Endonezya ve Vietnam’da, Etzo (2008)

İtalya’da, De Brauw ve Giles (2008) Çin’de, Ackah ve Medvedev (2010) Gana’da, Noi (2010) Vietnam’da, Adams ve Cuecuecha (2010) Guatemala’da, Vakulenko (2014) Rusya’da, Zhang, (2015) Çin’de, Bell v.d. (2015) BM üyesi 96 ülkede iç göçlerin ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Gurgand vd.’ye (2014) göre iç göçler, kırsal hane halkı gelirini artırmakla birlikte verimli yatırımlara yol açmadığı gibi tarımsal üretimi azaltmakta; bu nedenle bölgesel kalkınmada önem arz etmemektedir. Borozan’a (2017) göre ise, iç göçler Hırvatistan’da büyümeyle olumsuz etkilemektedir.

## 2. Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışmada, 2008-2017 döneminde Türkiye’de Düzey-2 bölgelerinde iç göçlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi test edilmektedir. Havuzlanmış En Küçük Kareler (HEKK), Sabit Etkiler (SE) ve Rassal Etkiler (RE) Modellerine yer verilen analizde, bağımlı değişken olarak reel Gayri Safi Katma Değer, bağımsız değişken olarak net iç göç hızı, eğitim, reel kamu harcamaları, istihdam ve dışa açıklığa yer verilmiştir. Kamu harcamaları Maliye Bakanlığında, diğer değişkenler TÜİK bölgesel istatistiklerden yararlanılarak oluşturulan model şu şekildedir:

$$LGSKD_{it} = \alpha_i + \beta_1 GÖÇ_{it} + \beta_2 EGT_{it} + \beta_3 KH_{it} + \beta_4 İST_{it} + \beta_5 DIŞA_{it} + u_{it} \quad (3.1.)$$

$LGSKD_{it}$  : Reel Gayri Safi Katma Değer

$KGÖÇ_{it}$  : Net göç hızı

$EGT_{it}$  : Yüksel okul veya fakülte mezunu oranı

$LKH_{it}$  : Reel kamu harcamaları

$İST_{it}$  : İstihdam oranı

$DIŞA_{it}$  : Dışa açıklık

Cari fiyatlarla TL bazında Gayri Safi Katma Değer ve kamu harcama değişkenleri bölgesel TÜFE verileri ile reelleştirilmiş ve logaritmik dönüşümleri kullanılmıştır. Dışa açıklık, ihracat ve ithalat toplamının GSYİH’ya oranlanması ile elde edilmiştir.

Çalışmada, Havuzlanmış En Küçük Kareler (HEKK), sabit etkiler (SE) ve Rassal Etkiler (RE) modelleri kullanılmış; sözkonusu modellere yönelik değişen varyans, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon testlerine yer verilmiştir. Hem HEKK hem Rassal Etkiler Modellerinde değişen varyans ve otokorelasyona rastlanmıştır; bu nedenle Arellano, Froot, Rogers dirençli tahminci ile elde edilen model bulguları ortaya konmuştur.



Arellano(1987), Froot (1989) ve Rogers (1993) tarafından geliştirilen modelde, kalıntıların küme içerisinde korelasyonlu, kümeler arasında ise korelasyonsuz olduğu durumlarda dirençli standart hatalar üretilmiş olup parametrelere ait varyans tahmincisi aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$\text{Var}(\hat{\beta}) = \frac{N-1}{N-k} - \frac{M}{M-1} (X'X)^{-1} \sum_{i=1}^N X_i' \hat{u}_i \hat{u}_i' X_i (X'X)^{-1} \quad (3.2)$$

M burada küme sayısını, kümelerde yer alan birim sayısını, j. kümedeki i. Kalıntılıdır (Tatoğlu, 2016: 256).

Sabit etkiler modelinde, değişen varyans ve otokorelasyonun yanı sıra birimler arası korelasyona rastlanmış ve buna bağlı olarak Driscoll ve Kraay ile model tahmini yapılmıştır. Driscoll Kraay standart hataları dirençli kovaryans matrisinin diagonal elemanlarının karekökleri yardımıyla elde edilmektedir.

$$V(\tilde{\theta}) = (X'X)^{-1} \tilde{S}_T (X'X)^{-1} \quad (3.3)$$

olup  $\tilde{S}_T$  ise aşağıdaki gibidir: (Tatoğlu, 2017)

$$\tilde{S}_T = \check{\Omega}_0 + \sum_{j=1}^{m(T)} w(j,m) [\check{\Omega}_j + \check{\Omega}_j'] \quad (3.4)$$

### 3. Ampirik Bulgular

Türkiye’de 2008-2017 döneminde düzey-2 bölgelerinde iç göçlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisine yönelik Model-1 Havuzlanmış En küçük kareler (HEKK), Model-2 Sabit Etkiler (SE), Model-3 Rassal etkiler (RE) tahmincisini göstermektedir. Öncelikle söz konusu modellerde değişen varyansın saptanmasına yönelik yapılan testler ve bulguları Tablo 3.1’de yer almaktadır.

**Tablo 3.1:** Heteroskedasite Testleri

MODEL	MODEL-I HEKK	MODEL-II SE	MODEL-III RE
	Breusch-Pagan, Cook-Weiesberg Testi/ White Test	Birimlere Göre Heteroskedasitenin Değiştirilmiş Wald Testi	Levene, Brown ve Forsythe’nin Testi
<b>Chi2</b>	10.17 107.04	85.03	
<b>Prob</b>	0.0014 0.0000	0.0000	W0 için 0.00002501 W50 için 0.0051637 W10 için 0.00012167

Model-1’de Breusch-Pagan/ Cook-Weiesberg Testi ve White Test, Model-2’de Birimlere Göre Heteroskedasitenin Değiştirilmiş Wald Testi, Model-3’de Levene, Brown ve Forsythe’nin Testine göre her üç modelde birimlere göre değişen varyansın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 3.2:** Otokorelasyon Testleri

Test İstatistiği	MODEL-I HEKK	MODEL-II SE	MODEL-III RE
	Durbin-Watson Testi/ Breusch-Godfrey Testi	Bhargava, Franzini ve Narendranathan’ın Durbin Watson Testi	Bhargava, Franzini ve Narendranathan’ın Durbin Watson Testi
<b>DW</b> <b>Baltagi-Wu LBI</b>	0.49973	1.0108658 1.4206394	1.0108658 1.4206394
<b>Prob</b> <b>Chi2</b>	0.0000 150.476		

Tablo 3.2.’de otokorelasyon için Model-1’de Durbin-Watson Testi ve Breusch-Godfrey Testine, Model-2 ve Model-3’de Bhargava, Franzini ve Narendranathan’ın Durbin Watson (DW) ve Baltagi-Wu’nun (LBI) yerel en iyi değişmez testleri yer almaktadır. Durbin-Watson Testi, Değiştirilmiş Bhargava et al. Durbin-Watson test istatistiği ve Baltagi-Wu LBI test istatistiği için elde edilen değerler, tüm modellerde kritik değer olan 2’den küçük olduğundan dolayı modelde otokorelasyon mevcuttur. Yine Model-1’ yönelik Breusch-Godfrey Testi olasılık değerine baktığımızda, bulgularda otokorelasyon olduğu yönündedir.

**Tablo 3.3:** Yatay Kesit Bağımlılığı Testleri

MODEL	MODEL-II SE
<b>Pesaran’ın Testi</b>	0.0000
<b>Friedman’ın Testi</b>	0.0000
<b>Frees Testi</b>	Frees test istatistiği 2.672 <b>Q dağılımı kritik değerler</b> 0.10 için 0.2559 0.05 için 0.3429 0.01 için 0.5198

Tablo 3.3.’de HEKK ve Rassal etkiler modellerinde birimler arası korelasyona testlerine yer verilmezken, Model-2’ye yönelik Pesaran, Friedman ve

Frees testlerine yer verilmiştir. Modelde yatay kesit bağımlılığının olmadığını gösteren hipotezi reddedilmekte; yani birimler arası korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Model-I’ ve Model-III’de değişen varyans ve otokorelasyon, Model-II’de değişen varyans, otokorelasyon ve birimlerarası korelasyon olduğu görülmüş; buna bağlı olarak Model-I ve Model-III’de Arellano, Froot, Rogers, Model-II’de Driscoll-Kraay Tahmincisi kullanılmıştır. Bulgular, Tablo-3.4’de gösterilmektedir.

**Tablo-3.4:** Model Sonuçları

	<b>MODEL-I HEKK</b>	<b>MODEL-II SE</b>	<b>MODEL-III RE</b>
<b>Seçilen Yöntem</b>	<b>Arellano, Froot, Rogers Tahmincisi</b>	<b>Driscoll-Kraay Tahmincisi</b>	<b>Arellano, Froot, Rogers Tahmincisi</b>
<b>Sabit Terim</b>	2.878425 (2.178164)	9.439007* (0.7579176)	9.168502* (0.9143434)
<b>GÖÇ</b>	0.0234742* (0.0045678)	0.0012994** (0.000596)	0.0018642*** (0.0011146)
<b>EGT</b>	0.007885 (0.0226575 )	0.0718229* (0.0102033)	0.06924* (0.0098858)
<b>LKH</b>	0.8702699* (0.1445803)	0.4472563* (0.0538946)	0.4659977* (0.0658794)
<b>İST</b>	0.0146671** (0.006329)	0.0048144* (0.0009738)	0.0040968** (0.0020032)
<b>DIŞA</b>	1.716356* (0.4076826)	0.2277036** (0.1096548)	0.4321986** (0.1886224)
<b>Olasılık</b>	0.000	0.000	0.000
<b>Within</b>	0.9114	0.9808	0.9803
<b>Gözlem sayısı</b>	260		
<b>Grup Sayısı</b>	26		

**Not:** (\*) ilgili katsayının %1’de, (\*\*) %5’de, (\*\*\*) %10’da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermekte; parantez içindeki değerler standart hataları ifade etmektedir.

Model-I’de net göç hızı ile GSKD arasında %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Diğer değişkenler sabitken net göç hızındaki %1 puanlık artış, GSKD’i ortalama % 2.34 puan artırmaktadır. Kamu harcamaları ve dışa açıklık ile katma değer verisi arasında %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır. İstihdam ve katma değer arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak

anlamli ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Eğitim ile GSKD arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsızdır.

Model-II’de net g hızı ile gayri safi katma değer arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Net g hızındaki %1 puanlık artış GSKD’i ortalama %0.12 puan artırmaktadır. Eğitim, kamu harcamaları ve istihdam değişkenleri ile katma değer değişkeni arasında % 1; dışa açıklık ve katma değer arasında ise %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır.

Model-III’te net g hızı ve gayri safi katma değer arasında %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Net g hızındaki %1 puanlık artış GSKD’i ortalama %0.18 puan artırmaktadır. Eğitim ve kamu harcamaları ile katma değer verisi arasında % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. İstihdam ve dışa açıklık ile katma değer verisi arasında % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır.

Her üç modelde de net g hızı ile GSKD arasında pozitif ilişki bulunmaktadır; yani göçler büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir. Tüm modellerde kamu harcamaları, istihdam ve dışa açıklık büyümeyi artırmaktadır. Eğitim, Model-II ve Model-III’de büyüme üzerinde pozitif iken Model-I’de anlamsızdır.

## SONUÇ

Üretimde işgücü ve beşeri sermaye stoğu olarak ön plana çıkan göçmenler, özellikle kentsel sanayinin gelişmesine pozitif katkı sağlamakta; bunun yanı sıra üretim ve tüketim hacminin artmasına yol aarak iktisadi büyümeyi olumlu etkilemektedir. G veren bölgeler açısından göçmen havaleleri ve işsizlik oranlarını azaltmak suretiyle büyümeyi olumlu etkileyen göçler, kimi zaman verimli işgücü kaybına yol aarak kırsal bölgelerde retilimi azaltarak büyümeyi negatif etkileyebilmektedir. Bu nedenle göçlerin büyüme üzerindeki etkisi işgücü, göçmen havaleleri, verimlilik gibi birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik göstermekte; gün genel ekonomik büyüme üzerindeki nihai etkisi ise g alan ve g veren yerlerin büyüme hızları tarafından belirlenmektedir.

Türkiye’de 2008-2017 döneminde Düzey-2 bölgelerinde i göçlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisine yönelik çalışmada, Havuzlanmış En Küçük Kareler, Sabit Etkiler ve Rassal Etkiler Modellerine yer verilmiş; her üç modelden birbirini destekler bulgular elde edilmiştir. Çalışmaya göre, i göçler ekonomik büyümeyi artırmaktadır. Bunun yanı sıra eğitim, kamu harcamaları, istihdam ve dışa açıklık değişkenleri kullanılmış; literatüre paralel sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre söz konusu değişkenler, büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir.

**KAYNAKÇA**

Ackah, C., Medvedev, D. (2010). “Internal Migration in Ghana: Determinants and Welfare Impacts”, **International Journal of Social Economics**, 39(10), 764-784.

Anh, D. N. (2005). “Enhancing the Development Impact of Migrant Remittances and Diaspora: The Case of Vietnam”, **Asia Pacific Population Journal**, 20(3), 111-122.

Bell, M., Charles□Edwards, E., Ueffing, P., Stillwell, J., Kupiszewski, M., Kupiszewska, D. (2015). “Internal Migration and Development: Comparing Migration Intensities Around the World”, **Population and Development Review**, 41(1), 33-58.

Borozan, D. (2017). “Internal Migration, Regional Economic Convergence, and Growth in Croatia”, **International Regional Science Review**, 40(2), 141-163.

Cai F., Wang D., (2008). “Impacts of Internal Migration on Economic Growth and Urban Development in China, Institute of Population and Labour Economics”, Institute of Population and Labor Economics CASS, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.591.453&rep=rep1&type=pdf>

Cai, F. (2001) “Zhongguo renkou: liudong fangshi yu tujing (China’s Population: Ways and Channels of Migration), Sheke Wenxian Chubanshe, Beijing, akt. Huang, P., Shaohua, Z. (2005). “Internal Migration in China: Linking it to Development”, International Organization for Migration.

Cengiz, S., Baydur, C. M. (2010). “Kırdan Kente Göç ve Tarımsal Verimlilik: Türkiye Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(2), 85-98.

De Braud, A., Giles J. (2008). “Migrant Labor Markets and the Welfare of Rural Households in the Developing World: Evidence from China”, **Policy Research Working Paper**, No. 4585.

Deshingkar, P. (2006). “Internal Migration, Poverty and Development in Asia: Including the Excluded”, **IDS Bulletin**, 37(3), 88-100.

Deshingkar, P. Grimm, S. (2005). “Internal Migration and Development: A global Perspective”, **International Organization for Migration**, No. 19.

De Wind, J., Holdaway, J. (2005), “Internal and International Migration in Economic Development”, Fourth Coordination Meeting on International Migration, United Nations, New York.

Etzo, I. (2008). "Internal Migration and Growth in Italy", **MPRA Working Paper**, No. 8642, Munich, Germany.

Fei, J.C.H., Ranis G. (1961). "Theory of Economic Development", **The American Economic Review**, 51(4), 533-565.

Gurgand, M., Thomas V. ,Yue X. (2014). "Internal Migration and Rural Development in China: A Case Study Using the 2001 Hukou System Reform", <https://afse2015.sciencesconf.org/61844/document>

Huang, P.2003 "China: Rural Problems under uneven Development in Recent Years", In Lau Kin Chi and Huang Ping (Eds), *China Reflected*, 2003, Arena Press, Hong Kong **akt**. Huang, P., Shaohua, Z. (2005). "Internal migration in China: Linking it to Development", International Organization for Migration.

Huang, P., Shaohua, Z. (2005). "Internal migration in China: Linking it to Development", International Organization for Migration, [https://dr.ntu.edu.sg/bitstream/handle/10220/44148/Internal%20migration%20in%20China\\_Linking%20it%20to%20development.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dr.ntu.edu.sg/bitstream/handle/10220/44148/Internal%20migration%20in%20China_Linking%20it%20to%20development.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lewis, W. A. (1954). "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *The Manchester School of Economic and Social Studies*, 22(2), 139-92.

Mendola, M. (2012). "Rural Out-Migration and Economic Development at Origin: A Review of the Evidence," **Journal of International Development**, 24(1), 102-122.

Noi, H. (2010). "Internal Migration Opportunities and Challenges for Socio-economic Development in Vietnam", United Nation Development Program, Vietnam.

Oberai, A.S., Singh, H.K.M. (1981). "Migration, Unemployment and the Urban Labour Market: a Case Study of Ludhiana in the Indian Punjab" **Population and Labour Policies Programme Working Paper**, No. 113.

Phan, D., Coxhead, I. (2010). "Inter-Provincial Migration and Inequalities During Vietnam's Transition", **Journal of Development Economics**, 91(1), 100-112.

Richard A., Cuecuecha, A. (2010). "Remittances, Household Expenditure and Investment in Guatemala" **World Development**, 38(11), 1626-1641.

UNDP (2009) "Human Development Report 2009- Overcoming Barriers: Human Mobility and Development", **United Nations Development Programme**, New York.

Vakulenko, E. (2014). “Does Migration Lead to Regional Convergence in Russia?”, **Higher School of Economics Research Paper**, No. 53,

Yakar, M., Yazıcı, H. (2009). “Emirdağ İlçesinde Göçlerin Tarım Alanlarına Etkileri”, **Coğrafi Bilimler Dergisi**, 7(2), 163-176.

Yang, D., Park, A., Wang, S. (2005). “Migration and Rural Poverty in China”, **Journal of Comparative Economics**, 33(4), 688-709.

Zhang, X.(2015). The Effects of Internal Migration on Regional Inequality in China: Evidence From Panel Data Analysis, Unpublished PhD Thesis, University of Pittsburgh.

## BÜTÇE AÇIĞI İLE CARİ İŞLEMLER AÇIĞI ARASINDA NEDENSELLİK İLİŞKİSİ: YEMEN UYGULAMASI

*Arş. Gör. Suleiman Hamoud Murshed AHMED*

*Taiz Üniversitesi, İdari Bilimler Fakültesi*

*Doç. Dr. Fethullah AKIN*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*

### ÖZET

Bu çalışmada petrole dayalı Yemen ekonomisindeki bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasındaki nedensellik ilişkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasında nedensellik bir ilişki var olduğunu söyleyen Keynesci yaklaşım ile bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını söyleyen Ricardocu Denklik Hipotezi test edilmektedir. Çalışma, Yemen ekonomisi için 1990-2014 dönemi arasındaki yıllık verileri kullanarak ikiz açıklar hipotezinin geçerliğini incelemektedir. Çalışmada ADF birim kök testi, Engle-Granger modeli, Granger nedensellik analizi ve Toda and Yamamoto nedensellik testi kullanılmıştır. Sonuç olarak ikiz açık hipotezinin Yemen için 1990-2014 dönemi arasında geçerliğin kabul edilmiş ve cari işlemlerden bütçe açığına doğru pozitif yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İkiz Açık Hipotezi, Yemen ekonomisi, Toda and Yamamoto nedensellik testi

## CAUSALITY RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET DEFICIT AND CURRENT ACCOUNT DEFICIT: YEMEN PRACTICE

### ABSTRACT

This paper aims to analyze the causal relationship between the budget deficit and the current account deficit in Yemen economy, which depends on oil.



The study tested two hypotheses: the Keynesian proposal and the Ricardian Equivalence Hypothesis. the former hypothesis says there is a positive relationship between the budget deficit and the current account deficit, while the latter hypothesis states there is no relationship between the budget deficit and the current account deficit. This study examines the validity of the twin deficits hypothesis using the annual data of Yemen economy between the years 1990 and 2014. ADF unit root test, Engle-Granger model, Granger causality analysis and Toda and Yamamoto causality test were used in this paper. The results show the validity of twin deficits hypothesis for Yemen between 1990-2014 periods was accepted and a positive causal relationship was determined from current accounts to budget deficit.

**Keywords:** Twin Deficits Hypothesis, Yemen's Economy, Toda and Yamamoto nedensellik testi.

## GİRİŞ

Bütçe açığı ve cari açıklar ilişkisi özellikle son yıllarda oldukça tartışılan konulardan birisidir. İkiz açık kavramının ortaya çıkmasıyla da bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasındaki bu ilişkiyi açıklamak amacıyla birbirinden farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur. Bunlardan da yaygın olarak iki yaklaşım benimsenmiştir.

Birinci yaklaşım, Mundell-Fleming Ekonomik modeline dayanan Keynesçi yaklaşımdır. Bu yaklaşımda bütçe açığı, cari işlemler açığının oluşmasına neden olmaktadır. Bu yaklaşıma göre, kamu bütçesinde ortaya çıkabilecek bir açığa kaynak bulmada devlet öncelikli olarak özel sektörden veya dış dünyadan borçlanacaktır. Her iki kaynak temin etmede de, ulusal faiz oranları yükselecektir. Bu durum ise yabancı sermayenin ülkeye girmesine, bu da ulusal para birimine olan talebin ve ulusal paranın değerinin artmasına yol açacaktır, yani döviz kuru düşecektir. Döviz kurunun düşmesi, ithalata yönelik talebin artıp, ihracata olan talebin ise azalmasına yol açacak, böyle bir durum neticesinde ise cari hesap açığı gittikçe artacaktır.

Bütçe açığı ve cari açık ilişkisine yönelik bir diğer yaklaşım ise Ricardocu Denklik Hipotezi'dir. Buna göre, bütçe açığı ile cari işlemler açığı birbirinden bağımsızdır ve aralarında herhangi bir ilişki de bulunmamaktadır. Buna dayanak olarak vergi indirimlerinin veya harcamalardaki artışların özel sektörün harcama alışkanlığı üzerinde bir etki oluşturmayacağı iddiasını göstermektedir. Gerçekten Ricardocu Denklik Hipotezi'ne göre; bireyler akılcıdır ve çoğunlukla rasyonel düşünmektedirler. Bu nedenle onlar hükümetin vergi

indirimine gitmesini ve harcamalardaki artışı finanse etmek amacıyla bonolar çıkarmasını beklemekte ve daha fazla birikim yapma yoluna gitmektedirler. Dolayısıyla her ne kadar devlet tasarruflarında açık görülse de bu açık özel tasarruftaki artışla telafi edilebilecek ve böylece ulusal tasarruf değişmeyecektir. Sonuç olarak da bütçe açığının cari işlemler açığı üzerinde herhangi bir etkisi olmayacaktır.

Yapılan araştırmaları incelediğimiz zaman, bütçe açığı ve cari açık arasındaki ilişkinin temel iki varsayımı olması nedeniyle Ricardocu Denklik Hipotezi ve Keynesyen yaklaşımın her zaman birlikte ele alındığını görmekteyiz. Ayrıca bu araştırmalarda ikiz açıklar kavramı hususunda başka varsayımlar da ortaya konulmuştur. Bu varsayımlardan ilkinde göre; cari işlemlerdeki açık, devlet bütçesindeki açığın meydana gelmesine neden olmaktadır. İkinci varsayımda ise temel olarak birinin diğerini etkilemesi sebebiyle her iki açık arasında nedensellik ilişkisinin olduğu öne sürülmektedir.

İkiz açıklar hipotezine yönelik yapılan çalışmalar genellikle gelişmiş ve gelişme derecesi nispeten yüksek olan ülke ekonomilerine yönelik olarak yapılmıştır. Ancak gelişme dereceleri çok düşük ve sermaye ve dış ticaret hareketlerine tam serbestlik vermeyen ülke ekonomilerine yönelik analizler hemen hemen hiç yapılmamıştır. Özellikle de Yemen Cumhuriyeti ekonomisi gibi esas olarak petrole dayalı ekonomilere yönelik çalışmalara çok az yer verildiği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla daha çok ismi geçen ülkelere yönelik yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar; kabul edilen çalışma dönemlerine, kullanılan modellere ve bu modellerde kullanılan değişkenlere göre farklılık göstermiştir.

Gök (2007), Dibooğlu (1997), Alswa'i ve Alazam (2015), Latif-Zaman ve DaCosta (1990), Bagheri, Farzane, Keshtkaran ve Hazrati (2012) ve Vamvoukas (1999) çalışmalarından elde edilen sonuçlar Keynesci yaklaşımı desteklemekte iken Şen (2007), Bilgili ve Bilgili (1998), Munshed (2004), Kör (2012) çalışmaları ise Ricardocu Denklik Hipotezi'ni desteklemektedir. Buna ek olarak Kim ve Kim (2006), Kutlar ve Şimşek (2001) ve Yılmaz (2015) çalışmalarının sonucunda cari işlemler açığından bütçe açığına doğru pozitif bir nedensellik ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Son olarak, Alkaswani (2001), Utkulu (2003), Baharumshah, Lau ve Khalid (2006) çalışmalarında ise bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasında çift yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

## 1. TEORİK ÇERÇEVE

### 1.1. Geleneksel Keynesyen Yaklaşım

İkiz Açıklar Hipotezine yönelik teorik yaklaşımların temelini milli gelire ilişkin denklemlerde görmekteyiz. Bu nedenle, hipotezi tam olarak ortaya ko-

yabilmek için milli gelir tanımlamasının ve milli geliri oluşturan temel unsurların neler olduğunun öncelikli olarak ifade edilmesi gerektiğine inanıyoruz. Eğer basit bir anlamla ifade edecek olursak, kapalı bir ekonomide Keynesyen analiz modelinde, milli gelir (Y), tüketim (C), yatırım (I) ve kamu harcamaları (G) toplamından oluşmaktadır. Bunu bir denklem şeklinde aşağıdaki gibi gösterebiliriz (Soyu, 2012: 75);

$$Y = C + I + G$$

Ancak, bilindiği üzere GSYH, bir ülkenin sınırları içinde bir yılda üretilen malların ve hizmetlerin piyasa fiyatları üzerinden değerini ifade etmektedir. Üretilen bu mal ve hizmetler, ülke içerisinde ticarete konu olabildiği gibi ülke dışında da ticarete konu olabilirler. Buradan hareketle, milli gelir denklemi tüketim, yatırım, kamu harcamaları ve ihracat (X) toplamından oluşarak aşağıdaki şekilde ifade edilebilir. Burada önemli bir nokta olarak ülke içerisindeki ekonomik faaliyetlere yabancı mal ve hizmetler için yapılan harcamaların (M) dâhil edildiğini unutmamalıyız. Dolayısıyla bu harcamaların ihracat toplamında düşürülmesiyle elde edilecek milli gelir denklemi şu hale dönüşür:

$$Y = C + I + G + (X - M) \quad (1)$$

Yabancı mal ve hizmet harcamalarının ihracat toplamında düşürülmesiyle (X-M) dış ticaret dengesine ulaşılmaktadır. Mal ithalatı ile mal ihracatı arasındaki denge olarak ifade edebileceğimiz dış ticaret dengesi şüphesiz ki bir ekonominin cari işlemler hesabının en temel ve en önemli kalemidir. Ayrıca dış ticaret dengesi çoğu zaman cari hesaplarla eş değer olarak görülmektedir.

Bilindiği gibi, cari açık bir ülkenin dış dünya ile yaptığı ekonomik faaliyetlerin sonucunda döviz kazançları ile döviz kayıpları farkının negatif olmasıdır. Bir anlamda kendi kaynaklarına dayalı döviz kazançlarının döviz kayıplarından az olmasıdır; döviz giderlerinin döviz gelirlerini aşmasıdır; kazandıklarından daha fazla tüketmeleridir.

Cari açık veren ülkenin, bu açık kadar dış dünyaya karşı yükümlüğü ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde cari fazla veren ülke ise, dünyadan alacaklı konuma gelmektedir (Akın, F., Çağatay, O., 2013; 120) .

Merkez bankası ödemeler bilançosu tablosunda cari denge kalemleri şu şekilde ifade edilmektedir:

**cari işlemler hesabı = ihracat + hizmet gelirleri + birincil yatırım kaynaklı gelirler + ikincil yatırım kaynaklı gelirler– (ithalat + hizmet giderleri + birincil yatırım kaynaklı giderler + ikincil yatırım kaynaklı giderler)**

Bilançoda kalemlerin değerleri bu şekilde hesaplandığında eğer sonuç pozitif çıkarsa **cari fazla**, negatif çıkarsa **cari açık**, denk olursa **cari denge** olarak ifade edilir.

Cari işlemler hesabı, sermaye ve finans hesabı + net hata ve noksan + rezervlerdeki değişme toplamına eşit olmak zorunda.

Cari açık durumunda finans kaynakları ise sermaye ve finans kalemleri ile karşılanmaktadır.

**Cari denge finansman kaynakları = gelen net doğrudan yabancı sermaye yatırımları + portföy yatırımları + diğer yatırımlar + net hata ve noksan +(-) merkez bankası rezervleridir (Akin, F., 2013; 12).**

Cari açık olduğu takdirde, eğer bu açık finans hesabıyla karşılanıyorsa, cari açık kadar ülkenin yükümlülüğü artmaktadır. Böyle bir durumda ülke ürettiğinden cari açık kadar fazla tüketmektedir.

$$Y = C + I + G + (X - M) \quad (1)$$

(1) nolu GSYH denkleminde denge durumunda  $S=I$  (tasarruf yatırım eşitliği) söz konusudur, eğer tasarruflardan daha fazla yatırım yapılmış ise ve enflasyonist bir durum ortaya çıkmıyorsa tasarruf-yatırım açığı, cari açıkla karşılanıyor demektir. Buna göre:

$$\text{Cari açık} = S - I \text{ (tasarruf - yatırım açığı) eşitliği ortaya çıkmaktadır.}$$

Cari açık kadar ülkenin fazla tüketmesinin sonucu ülkenin bütçe açığı vermesidir. (1) nolu denklemde dış ticaret açığı durumunda bütçe açığı ile ekonomi dengelenmektedir.

Burada yazılan eşitliklerden önemli bazı sonuçlar çıkarılabilir. Öncelikle bütçe açıkları genellikle dış ticaret açıklarıyla birlikte ya da peşi sıra hareket ederler. Yani bütçe açıkları artarken dış ticaret açıkları da artar. Bu paralel ilişkiden aslında başka bir sonuca daha ulaşılabilir. Şöyle ki, eğer bir ekonomide bütçe açıkları artıyorsa ya hane halkı tasarrufların artması ya da özel yatırım harcamalarının azaltılması gerekmektedir. Bazen her ikisi de tercih edilerek, hem tasarrufların artırılması hem de özel yatırımların bir miktara düşürülmesi yoluna gidilebilir.

Görüldüğü gibi, ikiz açıklar hipotezinin teorik çerçevesi içerisinde cari açıklar ile bütçe açıkları arasında bir ilişki vardır. Bu ilişkinin yönü bütçe açıklarından cari işlemler açıklarına doğrudur ve bütçe açıkları cari işlemler açıklarının açıkça sebebi olarak kabul edilmektedir (Uğur ve Karatay, 2009; 107-110).

## 1.2. Ricardocu Denklik Hipotezi

İlk kez 19. yüzyılda klasik iktisatçılardan David Ricardo tarafından ortaya konulan ve modern haliyle Barro (1974) tarafından ileri sürülen Ricardocu Eşdeğerlik Hipotezi; bütçe ve cari işlemler açığı arasında herhangi bir ilişki olmadığını ileri sürmektedir. Barro hipotezini anlattığı “Are Government Bonds Net Wealth?” isimli makalede, Samuelson (1958) ve Diamond’ın (1965) üst üste binen nesiller modelini (overlapping generations model) kullanarak bir analiz yapmıştır (Barro, 1974: 1098).

Barro’nun analizine göre bireyler tüketimlerini zamanlar arası tüketim optimizasyonu yaparak belirlemektedirler. Yani bugünkü ve yarınki gelirlerinin toplamını tüm yaşam süreleri boyunca tüketecek şekilde paylaştırmaktadırlar. Bu nedenle bireylerin tüketimi bugünkü cari gelirlerine bağlı olmaktan öte ömürleri boyu kazanmayı planladıkları servetlerine bağlıdır. Burada bireyler tüketimlerini, sahip oldukları her türlü servet ile her yıl sonunda elde etmeyi planladıkları ortalama gelire eşitlerler. Dolayısıyla bireyler cari gelirlerinde herhangi bir değişim olsa da tüketimlerini değiştirmemektedirler. Barro bu analiziyle bir bakıma sürekli gelir hipotezini ortaya koymaktadır. Buradan hareketle eğer sürekli gelir hipotezi tüketim davranışlarını doğru bir şekilde açıklıyorsa, Ricardocu Eşdeğerlik Hipotezi de tutarlı bir yaklaşımdır denilebilir (Romer, 2001: 595).

Ricardocu Denklik Hipotezine göre; bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasında herhangi bir ilişki olmadığını daha önce belirtmiştik. Bu olmayan ilişkiyi detaylandırmak gerekirse; bu hipoteze göre bir bütçe açığının kapatılmasında vergilere veya iç borçlanmaya başvurmak yurt içi tasarruflar üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyecektir. Bu hipotezin dayandığı temek bazı varsayımlar bulunmaktadır. Bunlara göz atacak olursak (Bilgili ve Bilgili, 1998: 9):

- Sermaye piyasası tam rekabettedir.
- Tüketicilerin likidite sıkıntısı yoktur.
- Ekonomik ajanlar (birimler) sınırsız planlama ufkuna sahiptirler.
- Herkesten götürü usulü bir vergi alınmaktadır. Vergilerin bozucu bir etkileri bulunmamaktadır.
- Devletin geleceğe yönelik maliye politikası net bir şekilde belirgindir.
- Bireyler çoğunlukla rasyonel düşünmektedirler.

Ricardocu Denklik Hipotezinde, dış ticaret dengesinin, faiz oranlarının ve yatırım miktarlarının bütçe açığındaki değişimlerden etkilenmediği ileri

sürülmektedir. Barro'ya göre, devlet kamu harcamalarını artırırken vergileri artırmazsa bütçe açığı meydana gelecektir (Karatay, 2008: 115).

Ricardocu Denklik Hipotezini savunan araştırmacılar vergilerin azalmasıyla ortaya çıkacak bütçe açığının, cari işlemler dengesini etkilemeyeceğini iddia etmektedirler. Buna göre, kamu harcamalarının sabit olduğu ve borçlanmada herhangi bir engelin olmadığı varsayılırsa şimdi uygulanan bir vergi kesintisi gelecekte bir vergi artışına dönüşecektir. Burada cari vergilerdeki herhangi bir azalma planlanan toplam tasarruf düzeyini değiştirmeyecek ve dolayısıyla bütçe açıklarının ekonomi üzerinde herhangi bir etkisi de olmayacaktır. Sonuç olarak, Ricardocu Denklik Hipotezinin temel olarak kamu kesimi tasarruflarının cari işlemler denge düzeyini, faiz oranlarını, para talebini, özel tüketim ve yatırım harcamalarını etkilemediğini savunduğunu söyleyebiliriz (Utkulu, 2003: 4).

### 1.3. Cari İşlemler Hedeflemesi Hipotezi

Bütçe ve cari işlemler dengesi arasındaki ilişkiyle ilgili bir diğer hipotez de cari işlemler hedeflemesi hipotezidir. Bu hipoteze göre dış açıktan iç açığa doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Summers (1988), cari işlemler dengesinden bütçe dengesine doğru gerçekleşen bu ters yönlü ilişkiyi “cari işlemler hedeflemesi” şeklinde ifade etmiştir. Literatürde bu ilişkinin ters ikiz açıklar hipotezi (reverse twin deficits hypothesis) ya da, ters nedensellik (reverse causality) olarak da ifade edildiği görülmektedir.

Cari işlemler hedeflemesi ya da ters nedensellik günümüzde ekonomik kalkınmasını finanse etmek için yabancı sermaye girişine yüksek düzeyde bağımlı ekonomilere sahip gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Özellikle de yüksek dış borç stokuna sahip olan ülkelerde daha da fazla görülmektedir (Baharumshah ve Lau, 2005: 7). Cari işlemler açıklarını sonlandırmak için dış borçlanma yoluna giden bu ülkelerde, dış borçların geri ödenmesi cari işlemler açığının daha da artmasına neden olmaktadır.

Bir ülke, eğer sürekli olarak cari işlemler açığı nedeniyle finansal kriz içerisinde ise bu ekonomik durgunluğunu gidermek ve finansal sektöründeki aksaklıkları düzeltmek amacıyla büyük miktarda kamu fonu ihraç etme yoluna gidebilmektedir. Örneğin Kore, 1997 Asya Ekonomik Krizinde ekonomik canlılığını koruyabilmek için bütçe açıklarına izin vermiştir. Kore ekonomisindeki iyileşme sürecine bakıldığında nedensellik ilişkisi cari işlemler açığından bütçe açığına doğru olmuştur (Kim ve Kim, 2006: 676).

Geleneksel görüşün tam tersini ifade eden cari işlemler hedeflemesi hipotezi, cari işlemler dengesinde yaşanacak bir kötüleşmenin ekonomik büyümede

yavaşlamaya neden olması bir diğer ifadeyle iç ekonomik dengeyi negatif olarak etkilemesi ve sonuç olarak da bu negatif etkiyi ortadan kaldırmak için dış borçlanmaya gidilmesi ve devamında bütçe açığında bir artış meydana gelmesini ifade etmektedir (Baharumshah ve diğerleri, 2006: 350; Telatar, 2013: 23).

Cari işlemler açığının artması, dış borçlanmaya neden olur ve dış borç geri ödemesi bütçe açığına neden olmaktadır.

Cari işlemler açığının ekonomik dengeyi negatif olarak etkilemesi bütçe dengesinde bozulmalara da neden olabilmektedir. Ekonomik büyümesi önemli ölçüde ithal girdiye bağlı olan ülkelerde cari işlemler hedeflemesi yoluyla ithalatın azaltılması neticesinde ekonomik büyümede yavaşlama görülmektedir. Büyümedeki bu yavaşlama ise hem vergi gelirlerini azaltmakta hem de kamu harcamalarını artırmaktadır. Sonuç olarak da bütçe açığında artışlar meydana gelmektedir.

Cari işlemler açığının artması halinde cari işlemler hedeflemesi yoluyla ithalatın azaltılması söz konusu olur bunun neticesinde ekonomik büyümede yavaşlama görülür. Vergi gelirlerinin azalması ve artan kamu harcamaları neticesinde bütçe açıkları meydana gelir.

Ekonominin büyümesi önemli ölçüde ithal girdiye dayalı olan ülkelerde, cari işlemler hedeflemesinin tercih edilmemesi halinde bütçe ve cari işlemler dengesi arasında yine ters yönlü ancak bu sefer negatif işaretli bir ilişki geçerli olacaktır.

Cari işlemler açığının azalması, ekonomik büyümede yavaşlamaya neden olur ve vergi geliri azalırken kamu harcamaları artar ve bu da bütçe açığına neden olmaktadır.

#### **1.4. Çift Yönlü Nedensellik İlişkisi**

Bütçe ve cari işlemler dengesi arasındaki ilişkiye dair bir diğer varsayımda çift yönlü nedensellik ilişkisidir. Karşılıklı nedensellik ilişkisi de denilen bu hipoteze göre, bütçe açıkları geleneksel görüşün öngördüğü gibi cari işlemler açığını Keynesyen yaklaşımındaki aktarım mekanizmalarıyla, cari işlemler açığı da bütçe açığını ters yönlü nedensellik kapsamında etkilemektedir.

Çift yönlü nedensellik durumunda ikiz açıklar birbirlerini eşzamanlı olarak ya da birinin diğerini tetiklemesi şeklinde etkileyebilmektedir. Bu etkileme biçimi ve düzeyi ülkelere, dönemlere ve hatta ekonomik koşullara göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin büyük çaplı yabancı sermaye girişine maruz kalan ve yüksek borç birikimi olan Malezya, Filipinler ve Singapur gibi ülkelerde bütçe açıkları cari işlemler dengesini kötüleştirmekte bu da bütçe

açıklarını daha da arttırmaktadır. Buna karşın ABD ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerde ise karşılıklı nedensellik ilişkisi daha çok eşzamanlı olarak ortaya çıkabilmektedir (Telatar 2013: 24).

İkiz açıklar ilişkisi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak, devamlılık arz eden cari işlemler açığını azaltmak için bütçe açığının azaltılması gerektiğine ve yine özel kesim tasarruf oranının yükseltilerek ulusal tasarruflarda artış sağlanmasının önemine vurgu yapıldığını görmekteyiz. Ancak eğer bir ters yönlü ya da çift yönlü nedensellik durumu varsa cari işlemler açığını sonlandırmak için tek başına bütçe açığını kısmanın yeterli olmayacağı da ifade edilmektedir (Telatar, 2013: 25). Çünkü bazen bütçe açığının azaltılmasının yanında döviz kuru politikası ve faiz oranının belirlenmesi ve yine ihracatın teşvik edilmesi gibi ek eylemlerin yapılması da gerekebilmektedir (Kalou ve Paleologou, 2012: 234).

## 2. METODOLOJİ VE VERİLER

Yemen ekonomisini hedefleyen bu çalışmada 1990-2014 dönemi yıllık verileri baz alınmıştır. Özellikle bütçe açığı/GSYİH ve cari işlemler açığı/GSYİH verileri kullanılarak ikiz açıklar hipotezinin geçerli olup olmadığı test edilmiş ve iki değişkenli bir model ortaya konulmuştur. Burada öncelikle iki zaman serilerinin durağanlığını test etmek için ADF birim kök testi yapılmıştır. Daha sonra da bu iki değişken arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Engle-Granger modeli uygulanmıştır. Son olarak ise bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek için Granger nedensellik analizi ile Toda and Yamamoto nedensellik testleri birlikte yapılmıştır. Analizde kullanılan değişkenlerin verileri, Yemen Merkez Bankası raporları ile Yemen Yıllık İstatistik Kitabı'ndan elde edilmiştir. 2014 sonrası dönem ise Yemen ekonomisi açısından, ülkenin ekonomik verilerine güvenilemeyen istisnai bir dönem olarak kabul edilmesinin yanında bu dönem için gerçek verilerin elde edilmesi mümkün olmamıştır. Ayrıca Yemen ekonomisinin üçer aylık verilerinin olmadığı da belirtilmelidir.

### 2.1. ADF Birim Kök Testi

Newbold ve Granger isimli araştırmacılar "Experience with Forecasting Univariate Time Series and the Combination of Forecasts" adlı çalışmalarında zaman serilerinin durağanlığını ölçülmesine değinmişlerdir. Buna göre, durağan olmayan zaman serileri için regresyon uygulamasından kaynaklanan sonuçlar ve istatistiksel testler yanlış sonuçlar veya sahte regresyon doğuracaktır. Bu nedenle istatistiksel sonuçlara güvenilmemesi gerekmektedir. (Newbold, Granger: 1974)



Zaman serilerinin durağanlığını test etmenin modern bir yöntemi, aşağıdaki denkleme dayalı olan birim kök testidir:

Ayrıca Dickey-Fuller testi de zaman serilerin durağan olup olmadığını belirleyen önemli testlerden biridir. Dickey-Fuller testi aşağıdaki modelleri ele almaktadır. (Dickey, Fuller: 1981)

1. Birinci model (trendli ve sabit terimli)

$$\Delta y_t = \alpha + \beta T + (\rho - 1)y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \rho_j \Delta y_{t-j} + \varepsilon_t$$

2. İkinci model (Trendsiz)

$$\Delta y_t = \alpha + (\rho - 1)y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \rho_j \Delta y_{t-j} + \varepsilon_t$$

3. Üçüncü model (trendsiz ve sabit terimsiz)

$$\Delta y_t = (\rho - 1)y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \rho_j \Delta y_{t-j} + \varepsilon_t$$

Burada  $\Delta$ ;  $Y_t$  zaman serisindeki birinci fark  $\Delta Y_{t-1} = (Y_{t-1} - Y_{t-2})$ ,  $\alpha$ ; sabit terim, T ise trendi ifade etmektedir.

$$T = \left(t - 1 - \frac{1}{2}N\right) \quad (t=2,3,\dots,N)$$

Burada N; örnek sayısını ifade etmektedir.

## 2.2. Engle-Granger Entegrasyon Testi

İki değişken arasında nedensellik bir ilişkinin varlığını söyleyen hipotez, ancak değişkenlerin aynı derecede entegrasyonu olması halinde kabul edilebilir. Değişkenlerinin arasındaki uzun vadeli ilişki, sadece iki serinin hata terimleri sıfır derecede durağan oldukları zaman istatistiksel olarak anlamlı olacaktır. Çünkü ancak bu halde serilerin aynı seviyede entegre oldukları söylenebilir.

Zaman serilerinin durağanlığının teyit edilmesinden sonra değişkenlerin entegrasyonunu test etmek için Engle - Granger testinin ilk aşaması uygulanmaktadır. Küçük kareler isimli yöntem sayesinde değişkenler arasındaki uzun vadeli ilişki aşağıdaki denklemlere göre tahmin edilmektedir. (Engle, Granger, 1987: 251-276)

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 X_t + u_t$$

$$X_t = \beta_0 + \beta_1 Y_t + \mu_t$$

Burada  $\alpha_0, \alpha_1, \beta_0, \beta_1$ : tahmin edilen parametreleri ve  $u_t, \mu_t$ : tahmin edilen hata terimlerini ifade etmektedir.

### 1.1. Granger Nedensellik Testi Analizi

Granger nedensellik modeli (Granger Causality Model), aşağıda verilen denklemleri tahmin ederek iki değişken arasında var olan kısa vadeli ilişkinin yönünü test etmektedir. (Granger, C. W. 1969: 431)

$$Y_t = \sum_{j=1}^m a_j Y_{t-j} + \sum_{j=1}^m b_j X_{t-j} + u_t$$

$$X_t = \sum_{j=1}^m c_j Y_{t-j} + \sum_{j=1}^m d_j X_{t-j} + \mu_t$$

Bu denklemde ve hata terimlerinin arasında korelasyon ilişkisinin olmadığı varsayılmaktadır. Birinci denklemde cari  $y_t$  değerinin kendisinin ve  $x$  değişkenin, gecikmeli değerleriyle bir ilişkisinin olduğunu, 2 nolu denklemde ise, cari  $x_t$  değerinin kendisinin ve  $y$  değişkeninin gecikmeli değerleriyle ilişki içerisinde bulunduğunu ortaya koymaktadır. (Ümit, 2007:172-173)

### 2.4. Toda and Yamamoto Nedensellik Testi Analizi

Uzun dönemde iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü test edebilmek için VAR modeline dayalı olan Toda and Yamamoto nedensellik testi analizi kullanılmaktadır. Bu modelde, değişkenlerin entegrasyon derecesi ve gecikme sayısı belirlendikten sonra, her iki değişkene  $(k+d_{\max})$  gecikme sayısı eklenmektedir. Toda and Yamamoto modeli aşağıdaki gibi yazılmaktadır. (Toda, Yamamoto: 1994:250)

$$Y_t = a_1 + \sum_{i=1}^k \beta_i Y_{t-i} + \sum_{i=k+1}^{k+d_{\max}} \beta_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^k \gamma_i X_{t-i} + \sum_{i=k+1}^{k+d_{\max}} \gamma_i X_{t-i} + u_t$$

$$X_t = a_2 + \sum_{i=1}^k \phi_i Y_{t-i} + \sum_{i=k+1}^{k+d_{\max}} \phi_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^k \vartheta_i X_{t-i} + \sum_{i=k+1}^{k+d_{\max}} \vartheta_i X_{t-i} + u_t$$

Burada  $\beta, \gamma, \phi, \theta$  : modelin parametrelerini,  $u, \mu$  : hata terimi ve  $k$ : gecikme sayısını ve  $d_{\max}$  ise en yüksek durağanlık derecesini ifade etmektedir.

Bu model, ilk denklemde X'ten Y'ye doğru nedensellik bir ilişki olmadığını söyleyen boş hipotezi ( $H_0: \gamma_i = 0$ ) test etmektedir.

### 3. TAHMİN

#### 3.1. ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Optimal gecikme sayısı belirlendikten sonra, zaman serilerinin durağan olup olmadığını belirlemek için ADF testi yapılmıştır. Testte uygun model ve durağanlık derecesi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

İlk önce uygun modelin incelenmesi yapılmıştır. Bu inceleme, ADF denklemindeki trend ve sabit terimin parametrelerinin olasılık (anlamlılık) düzeylerinin belirlenmesi yoluyla yapılmaktadır.

**Tablo 3.1.** ADF denklemindeki trend ve sabit teriminin parametrelerin anlamlılık düzeyleri

Değişken	Bütçe açığı/GSYİH		Cari işlemler açığı/GSYİH	
	Sabit terimli	Trendli ve sabit terimli	Sabit terimli	Trendli ve sabit terimli
T istatistiği	1.649892-	0.145251	0.541226-	0.362426-
Anlamlılık düzeyi	0.1132	0.8859	0.5938	0.7207

Tablo 3.1'e bakıldığında, hem trend hem de sabit terimin istatistiksel anlamlı olmadıkları görülmektedir. Dolayısıyla bütçe açığı/GSYİH ve cari işlemler açığı/GSYİH zaman serilerinin durağanlığı, ADF testinin üçüncü modeli (Trendsiz ve sabit terimsiz) kullanılarak test edilecektir.

İki zaman serisinin durağanlığını test etmek amacıyla ADF birim kök testi uygulanmış, analizden elde edilen sonuçlar Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.2.** ADF Birim Kök Testi Sonuçları

	Bütçe açığı/GSYİH		Cari işlemler açığı/GSYİH	
	T istatistiği	Olasılık düzeyi	T istatistiği	Olasılık düzeyi
Sabit terimli	2.6830-	0.0915	2.9725-	0.0520
Trendli ve sabit terimli	2.6188-	0.2757	2.9323-	0.1706
Trendsiz ve sabit terimsiz	2.0461-	0.0413 **	2.9966-	0.0044 ***

.\*\*\* %1 de \*\* %5 te anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi hem trendli ve sabit terimli modelde hem de sabit terimli modelde değişkenlerin seviyede durağan olmadıkları tespit edilmiştir. Buna karşın trendsiz ve sabit terimsiz modelde değişkenlerin seviyede durağan hale geldiği görülmüştür. Buradan hareketle bütçe açığı ve cari işlemler açığı seviyede durağan oldukları için iki değişken arasındaki ilişki küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin edilebilir. Bu nedenle eş bütünleşme testi ve hata düzeltme modelinin uygulanmasına gerek kalmamıştır. Ayrıca zaman serileri seviyede durağan olduklarında sahte regresyon sorunu da ortadan kalkmaktadır.

### 3.2. Engle-Granger Entegrasyon Testi Sonuçları

İki değişken arasında nedensellik bir ilişkinin varlığını söyleyen hipotez, sadece değişkenlerin aynı derecede entegrasyonu durumunda kabul edilebilir. Başka bir ifadeyle  $X_t$  ve  $Y_t$  değişkenlerin arasındaki uzun vadeli ilişki, sadece iki serinin hata terimleri sıfır derecede durağan oldukları zaman istatistiksel manada anlamlı olurlar. Burada serilerin aynı seviyede entegre oldukları söylenir.

Yukarıda bütçe açığı ve cari işlemler açığının zaman serilerinin aynı derecede ( $BA_t, CA_t \sim I(0)$ ) durağanlığını teyit ettikten sonra, değişkenlerin entegrasyonunu test etmek için Engle - Granger testinin ilk aşaması uygulanmıştır. Küçük kareler yöntemi kullanılarak değişkenler arasındaki uzun vadeli ilişki tahmin edilmiştir.

**Tablo 3.3.** Bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasındaki uzun vadeli ilişkinin küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin sonuçları.

	BA	CA
Sabit terim (constant)	-3.804950 (-5.108120)***	2.706072 (2.141956)**
CA	0.485406 (3.761619)***	
BA		0.784672 (3.761619)***
R <sup>2</sup>	0.38	0.38
D-W	1.507899	1.621245

Parantez arasındaki değerler t istatistiği değerlerini , \*\*\* %1 anlamlılık seviye , \*\* %5 anlamlılık seviye, R<sup>2</sup> determinasyon katsayısını ve D-W ise Durbin-Watson istatistiğini ifade etmektedir.

Tablo 3.3. te gösterilen sonuçlara bakarak, aynı derecede durağan değişkenlerin arasındaki uzun vadeli ilişkinin entegrasyonu hipotezini, determinasyon katsayısının değerini (R<sup>2</sup>) Durbin-Watson istatistiğinin (D-W) değeriyle karşılaştırarak ve başparmak kuralına (Rule of Thumb) göre değerlendirebiliriz. (Lee, 1998: 5) Buna göre D-W istatistiğinin değeri R<sup>2</sup> 'nin değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir. Yani bu, iki değişken arasındaki entegrasyon hipotezinin geçerliliğinin bir göstergesidir.

Bu sonucu güçlendirmek için hata teriminin durağanlığı ADF testi kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, hata teriminin seviyede ( $u_t, \mu_t \sim I(0)$ ) durağanlığını göstermektedir. Bu da bütçe açığı ile cari işlemler açığı arası entegrasyon hipotezinin geçerliliğinin temel bir kanıtıdır. Hata teriminin üzerine yapılan ADF birim kök testi de Tablo 3.4. da gösterilmiştir.

**Tablo 3.4.** hata terimleri ADF birim kök testi sonuçları

	Seviye			
	$u_t$		$\mu_t$	
	T istatistiği	Anlamlılık düzeyi	T istatistiği	Anlamlılık düzeyi
Sabit terimli	-4.0662	0.0047	-4.4548	0.0019
Trendli ve sabit terimli	-4.1431	0.0170	-4.6457	0.0058
Trendsiz ve sabit terimsiz	-4.1574	0.0002	-4.5591	0.0001

Yapılan analiz, bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasında uzun vadeli ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Denklemlerin formülü ise şu şekildedir:

$$BA = -3.804950 + 0.485406*CA + u_t$$

$$CA = 2.706072 + 0.784672*BA + \mu_t$$

### 3.3. Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

Granger nedensellik modeli, iki değişken arasındaki kısa vadeli ilişkinin yönünü test etmektedir. Uygulanan Granger nedensellik analizine ait sonuçlar Tablo 3.5.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.5.** Granger nedensellik modeli sonuçları

Boş hipotez	F istatistiği	Anlamlılık düzeyi
CA BA'ya neden olmaz	6.11959	0.0220**
BA CA'ya neden olmaz	0.00415	0.9493

(\*\*) %5'te anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.5.'de görüldüğü üzere cari işlemler açığının bütçe açığına neden olmadığını öne süren hipotez reddedilerek cari işlemler açığının bütçe açığına neden olduğunu ifade eden alternatif hipotez %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Başka bir ifadeyle kısa dönemde cari işlemler açığından bütçe açığına doğru pozitif yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

### 3.4. Toda and Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Uzun dönemde iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü test edebilmek için VAR modeline dayalı Toda and Yamamoto nedensellik testi analizi kullanılmaktadır. Daha önce belirlenen entegrasyon derecesi ve gecikme sayısı değişkenlerine,  $(k+d_{max})$  gecikme sayısı eklenerek ortaya çıkan analizin sonucu Tablo 4.6.'da gösterilmiştir.

**Tablo 3.6.** Toda and Yamamoto nedensellik analizi sonuçları

	Chi-sq	Anlamlılık düzeyi
CA bağımlı değişken	0.004146	0.9487
BA bağımlı değişken	6.119595	0.0134**

(\*\*) %5'te anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.6. de görüldüğü gibi uzun dönemde ve %5 anlamlılık düzeyinde cari işlemler açığının bütçe açığına neden olduğunu öne süren hipotezi kabul edip bütçe açığı cari işlemler açığına neden olmadığını kabul eden hipotezi reddetmekteyiz.

## SONUÇ

Bu çalışmada, 1990-2014 yılları arasında Yemen ekonomisinde görülen bütçe açığı ile cari işlemler açığı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin yönünün hem kısa hem de uzun vadede cari işlemler açığından bütçe açığına doğru olduğu kanıtlanmıştır.

Yemen ekonomisinde cari işlemler açığından bütçe açığı yönüne olan ilişkinin varlığını hem kısa hem de uzun vadede şöyle açıklayabiliriz. Yemen ekonomisinde kamu bütçesinin önemli bir kısmı yurt dışına petrol satışlarına dayanmaktadır. Nitekim petrol gelirlerinin toplam gelire oranı yaklaşık % 70 civarındadır. Petrol ihracatı ise toplam ihracatın % 60'ından fazlasını oluşturmaktadır. Hatta bazı yıllarda toplam ihracatın yaklaşık % 90'ını oluşturduğu görülmüştür. Bu nedenle, petrol fiyatlarındaki dalgalanmalar veya petrol ihracatındaki azalmalardan dolayı cari işlemler dengesinde açık oluşmaktadır. Bu ise bütçe açığında artışa yol açmaktadır. Ortaya çıkan bu cari işlemler açığı da dış borç artışına neden olmaktadır. Sonuç olarak da dış borç ödemeleri ve faizlerin ödenmesiyle birlikte bütçe açığında artış görülmektedir.

## KAYNAKÇA

Akın, F. Çağatay, O. (2013) Türkiye'de Cari İşlemler ve Sermaye Hesapları Arasındaki İlişkinin Dönemler İtibarıyla İncelenmesi, Türkiye Günlüğü Dergisi Yaz 2013 Sayı: 115, Ankara.

Akın, F. (2013).Cari İşlemler Açığının Oluşumu ve Finansmanı, 21. Yüzyılda Türkiye'de Sosyal Bilimler ve Toplum Sorunları Sempozyumu (3) Bildiriler Kitabı, 2013 Ankara.

Alkswani, M. A. (2000) The Twin Deficits Phenomenon in Petroleum Economy: Evidence from Saudi Arabia, Presented at the Seventh Annual Conference, Economic Research Forum (ERF), 26-29 October, Amman, Jordan.

Alswa'i, K. H., Alazam, A. (2015). Mali ve Parasal Değişkenler, Ekonomik Büyüme ve Ticaret Açıklığı Altında İkiz Açıklar: Ürdün Örneği. Ürdün İktisadi Bilimleri Dergisi, 2(2), 97-114. [http://www.zu.edu.jo/MainFile/Profile\\_Dr\\_UploadFile/Researcher/Files/ActivityFile\\_3917\\_41\\_5.pdf](http://www.zu.edu.jo/MainFile/Profile_Dr_UploadFile/Researcher/Files/ActivityFile_3917_41_5.pdf). Son Erişim Tarihi: 20.03.2019.

Bagheri., Farzane., Keshtkaran, S., ve Hazrati, F. (2012). Twin Deficits and Feldstein-Horioka Puzzle in the Case Iran, Journal of Social and Development Sciences, 3 (5), 167-171.

Baharumshah, A., Lau, E. (2005). Budget and Current Account Deficits in SE-ACEN Countries: Evidence Based on the Panel Approach, *International Finance*, 0504002, 1-34.

Baharumshah, A. Z., Lau, E., Khalid, A.M. (2006). Testing Twin Deficits Hypothesis using VARs and Variance Decomposition, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 11 (3), 331-354.

Barro, R. (1974). Are Government Bonds Net Wealth? , *The Journal Of Political Economy*, Volume: 82(6), 1095-1117.

Bilgili, E., Bilgili, F. (1998). Bütçe Açıklarının Cari İşlem Dengesi Üzerindeki Etkileri: Teori ve Uygulama, *İktisat-İşletme ve Finans Dergisi*, 146, 4-16.

Dibooğlu, S. (1997). Accounting For US Current Account Deficit: An Empirical Investigation, *Applied Economics*, vol: 29, 787-793.

Dickey, D. A., Fuller, W. A.(1981). Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with A Unit Root, *Econometrica*, Vol. 49(4),1057-1072.

Engle, Robert F., Granger, C. W. (1987). Cointegration and Error-Correction: Representation, Estimation and Testing”, *Econometrica*, Vol. 55, 251-276.

Gök, B. (2007). İkili Açık Hipotezi ve Türkiye Uygulaması. Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İktisat Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, 142.

Granger, C. W. (1969). Investigating Causal Relations By Econometric Models And Cross-Spectral Methods, *Econometrica*, Vol. 37(3), 424-438.

Kalou, S., Paleologou, S. (2012). The Twin Deficits Hypothesis: Revisiting an EMU Country, *Journal of Policy Modeling*, 34, 230-241.

Kim, C.H., Kim, D. (2006). Does Korea have Twin Deficits?, *Applied Economics Letters*, 13, 675-680.

Kör, E., (2012). İkiz Açıklar Hipotezi: Türkiye Örneği. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 153s.

Kutlar, A., Şimşek, M. (2001). Türkiye’de Bütçe Açıklarının Dış Ticaret Açıklarına Etkileri, *Ekonometrik Bir Yaklaşım: 1984-2000*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF Dergisi, 16(1), 1-13.

Latif – Zaman, N., DaCosta, M. (1990). The Budget Deficit and the Trade Deficit: Insight into this Relationship, *Eastern Economic Journal*, 4, 349- 354.

Lee, S. (1998) “ The Case of Property in the Long Run: A Cointegration Test”, *The University of Reading*, working paper, 6(98).

Munshed, H. (2004). Analysis and measurement of the twin deficits hypothesis



in Egypt, Tunisia and Morocco for the period (1975-2000), Albasrah university, Faculty of Administration and Economics, PhD thesis. <http://www.uomisan.edu.iq/admineco/admin/pdf/46633279370.pdf>. Son Erişim Tarihi: 11.02.2019.

Newblod, P., Granger, C, W, J. (1974). Experience with Forecasting Univariate Time Series and the Combination of Forecasts, J. R. Statist. Soc. A, 137(2), 131- 165.

Romer, D. (2001), *Advanced Macroeconomics* (4.Edition), Boston: McGraw-Hill Irwin.

Soyu, E. (2012). İkiz Açık ve Türkiye Uygulaması (1995-2010), Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Summers, Lawrence H. (1988). *Tax Policy and International Competitiveness*, Son Erişim Tarihi: (05.01.2019). <http://www.nber.org/chapters/c7931.pdf>.

Şen, E. (2007). İkiz Açıklar İlişkisi (Türkiye Analizi: 1983-2005 Dönemi), Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Telatar, O. (2013). Türkiye’de İkiz Açıklar Hipotezinin Geçerliliği, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Toda, Hiro Y., Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes, *Journal of Econometrics* 66, 225-250.

Uğur, A., Karatay, P. (2009) İkiz Açıklar Hipotezi: Teorik Çerçeve ve Hipoteze Yönelik Yaklaşımlar, *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, 2009-1, 102-122.

Utkulu, U. (2003). Türkiye’de Bütçe Açıkları ve Dış Ticaret Açıkları Gerçekten İkiz mi? Koentegrasyon ve Nedensellik Bulguları, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF*, 18 (1), 45-61.

Ümit, Ö. (2007). Türkiye’de Bütçe Açığı ile Cari İşlemler Arasındaki İlişkilerin Zaman Serileri, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Vamvoukas, G. (1999). The Twin Deficits Phenomenon: Evidence from Greece, *Applied Economics*, 31, 1093- 1100.

Yemen Cumhuriyeti, Planlama ve Uluslararası İşbirliği Bakanlığı, *Yıllık İstatistik Kitabı 1990- 2012*.

Yemen Merkez Bankası, *Yıllık Raporu*, 2014.

Yılmaz, T. (2015). İkiz Açık Teoremi ve Türkiye Uygulaması (1975-2013), Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

## FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATLANMASI

*Dr. Öğr. Üyesi Baki Oğuz MÜLAYİM*

*Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

### ÖZET

Fazla çalışma ücretine yönelik davalar, uygulamada en sık rastlanan davalar arasında yer almaktadır. Bu nedenle bu davalarda fazla çalışmanın ispatı oldukça önemlidir. Fazla çalışmanın ispatı konusunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda da aynı şekilde özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 190/1. maddesi ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 6. maddesinde kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her birinin hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Fazla çalışma yapıldığını işçi, fazla çalışma ücretinin ödendiğini ise işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yargıtay kararları ile bu hususta birtakım ilkeler konulmuştur. Bu ilkeler, fazla çalışmanın ispatında kullanılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Fazla Çalışma, Fazla Çalışmanın İspatı, Fazla Çalışma Ücreti, İş Mahkemeleri Kanunu, Tanık Beyanı.

### PROVING THE OVERTIME WORK

#### ABSTRACT

Lawsuits about the overtime work are the most common lawsuits in practice. Proving the overtime work is therefore very important in these lawsuits. There is no specific regulation at The Labor Courts Law No. 7036 about the proof of overtime work. Labor Law No. 4857 also does not include no special regulation. According to the article 6 of The Turkish Civil Code Law No. 4721 and the article 190/1 of The Law of Civil Procedure No. 6100, each party is liable to prove the existence of the facts those asserted by them. The worker is liable to prove the overtime work, the employer is liable to prove that overtime work wage is paid. There are some principles about this regard put by The Supreme Court Decisions. These principles are being used to prove the overtime work.

**Key Words:** Overtime Work, Proving The Overtime, Overtime Work Wage, The Labor Courts Law, Witness Statement.

## GİRİŞ

İş Kanununda normal haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ayrımı yapılarak düzenlenmiştir<sup>1</sup>. Fazla çalışmanın yanı sıra fazla sürelerle çalışma kavramı da 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen bir düzenlemedir<sup>2</sup>. Kanun, fazla çalışmayı tespit ederken iki ayrı esas-tan hareket etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı eski İş Kanunundan farklı olarak fazla çalışmaları, iki ayrı başlık altında düzenlemiştir. Bunlar da fazla saatlerle çalışma başlığı altında toplanmaktadır<sup>3</sup>.

Haftalık çalışma süresinin haftalık yasal çalışma süresi olan kırkbeş saat ya da altında karşılaştırılmasına göre yapılan çalışma fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma olarak belirlenmektedir. Fazla sürelerle çalışma kavramı, bir üst kavramdır<sup>4</sup>. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için “fazla saatlerle” kavramı kullanılmıştır<sup>5</sup>.

Kanunun 41/1. maddesinde fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Fazla sürelerle çalışma ise haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalar olarak aynı maddenin üçüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Ancak işverenin veya vekilinin açık veya örtülü bir isteği bulunmaksızın, işçinin işyerindeki normal çalışmasını aşacak şekilde çalışmış olması, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilemez. Böyle bir çalışmanın, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılabilmesi, işverenin

1 SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2018, 143.

2 ODAMAN, Serkan, Esneklik Prensipli Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul 2013, 33; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, 650; DEMİRCİOĞLU, Murat, Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2014, 231; GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013, 318.

3 Fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma kavramını karşılamak üzere normali aşan çalışma olarak da anılmaktadır. Konu hakkında bkz. AKYİĞİT, Ercan, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TÜHİS Dergisi, Mayıs 2005, 1. Ancak bu kavramların çok berrak olmadığı gerekçesi ile kanundaki deyimlerin kullanılması gereği de karşı görüş olarak ileri sürülmektedir. Konu hakkında bkz. NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, 644.

4 ASTARLI, Muhittin, Alman ve Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlik Koşulları, Kamu-İş Dergisi, C:9, S:4/2008, 41; EYRENCİ, Öner/TASKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016, 265; SOYER, Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Sürelerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 2004, 800.

5 AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, EmineTuncay, İş Hukuku, Ankara 2013, 253; EYRENCİ, Öner/TASKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016, 265.

veya işveren vekilinin talebi ile yapılmış bulunması halinde mümkün olabilecektir. İşverenin veya işveren vekilinin isteğinin açık olması da gerekli değildir<sup>6</sup>. İşverenin, işçiden ancak fazla saatlerle yapılabilecek bir iş talep etmiş olması durumunda da talebin varlığı kabul edilir<sup>7</sup>.

Serbest zaman uygulamasına da mevzuatımızda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunumuz ile yer verilmiştir<sup>8</sup>. Serbest zaman uygulaması, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde de toplu iş sözleşmelerinde öngörülmüş, işçinin kabul ettiği durumlarda uygulanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde ortaya çıkan bu durum, serbest zaman uygulaması ile çözümlenmiştir<sup>9</sup>. Serbest zaman uygulaması sayesinde fazla saatlerle çalışma yapan işçinin bir tercih hakkı bulunmaktadır. İşçi, talep etmesi durumunda zamlı ücret yerine serbest zaman da kullanabilmektedir<sup>10</sup>.

Kanununun 41/4. maddesinde fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin talep etmesi durumunda bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği, 45/5. maddesinde ise işçinin hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanacağı düzenlenmiştir.

Fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma talebi ile açılan davalarda, fazla çalışma ya da fazla sürelerle yapılan çalışmanın süresinin belirlenmesi gerekmektedir. Uygulamada en büyük sorunlardan biri, fazla çalışmanın ispatı konusundadır<sup>11</sup>.

6 NARMANLIOĞLU, Fazla Çalışma, 30; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015, 185.

7 ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, 182; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016, 556; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, 651; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015, 186; ODAMAN, 68.

8 ODAMAN, 33; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, 28; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, Ankara 2013, 253; SÜZEK, 822; AKYİĞİT, Ercan, Normali Aşan Çalışmalar, 21

9 SÜZEK, 822; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, 565.

10 TAŞOĞLU, Jale/LİMONCUOĞLU, Alp, 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.2, S.2, 2010, 82; DEMİR/GERGİL, 85; ODAMAN, 33; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, 565; SÜMER, 148; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, 257; GÜVEN/AYDIN, 322; DEMİRCİOĞLU, 233.

11 ODAMAN, 64.

## I. İSPAT YÜKÜ VE DELİLLER

### A. İSPAT YÜKÜ

Hukuki anlamda ispat, taraf ya da tarafların talep sonuçlarını dayandırdıkları olguların doğruluğu noktasında hâkimi inandırma çabalarıdır<sup>12</sup>. Hâkim, taraflar arasındaki vakılardan hangilerinin ispat edilmesi gerektiğini ön inceleme tutanağına geçirdikten sonra bu vakıaların ispatının kimin üzerine düştüğünü inceler ve bir karar verir. Bu durum, ispat yükü olarak tanımlanır<sup>13</sup>. Kendisine ispat yükü düşen taraf, iddiasını ispat edemediğinde, diğer tarafın aksini ispatlamasına gerek yoktur. Bu durumda ispat konusu olgu, ispatlanamamış sayılır. Bununla birlikte kendisine ispat yükü düşmeyen taraf, ispat yükü kendine düşen tarafın delil göstermesini beklemeksizin karşı delil gösterebilir<sup>14</sup>.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda ispat yükü hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Kanunun 9. maddesindeki gönderme gereğince iş mahkemelerinde ispat yükü ile ilgili 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki hükümler uygulanır. Bu doğrultuda kanunlarda özel bir düzenleme olmadıkça, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 190/1. maddesi gereğince iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan lehine hak çıkararak taraf, iddiasını ispatlamakla yükümlüdür<sup>15</sup>.

Medeni Kanunumuzun 6. maddesinde de kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her birinin, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Bu maddeden hareketle işçinin fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptığını ispatlaması gerekir<sup>16</sup>.

12 **PEKCANITEZ**, Hakan/ÖZEKES, Muhammet/**AKKAN**, Mine/ **TAŞ KORKMAZ**, Hülya/**ATALAY**, Oğuz/**ATALI**, Murat/**ERDÖNMEZ**, Güray/**YEŞİLİRMAK**, Ali, Medeni Usul Hukuku, Cilt II., İstanbul 2017, 1585; **ARSLAN**, Yılmaz/**YILMAZ**, Ejder/**TAŞPINAR AYVAZ**, Sema, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016, 231-232; **GÖRGÜN**, Şanal, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016,436; **YILDIZ**, Gaye Burcu, Fazla Çalışmanın İspatı, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, 113-120, 114.

13 **KURU**, Baki, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2017, 233; **ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ**, 373, **ALAT**, Abdullah Enes “İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri 2018, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 169.

14 **KÖME AKPULAT**, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul 20018, 337.

15 **YILDIZ**, Fazla Çalışmanın İspatı, 114; **ALAT**, 170.

16 **GÜVEN/AYDIN**, 323-324; **SÜMER**, 149; **BOZKURT**, Argun H., İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2018, 573; **AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2018, 417; **ASTARLI**, Çalışma Süreleri, 231. Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **ÇİL**, Şahin, “6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, İÜHFİM, C.72, S.2, 87-102; **ODAMAN**, 68; **DEMİRCİ-OĞLU**, 236.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ispatına yönelik bir düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununda da bulunmamaktadır<sup>17</sup>. İş Kanununda bazı konularda ispat yükü açık bir şekilde düzenlenmişken, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma konusunda ispat yükümlülüğüne ilişkin özel bir düzenleme getirilmemiştir<sup>18</sup>.

İş yargılamasında ispat yükü ile ilgili olarak iş mevzuatında bir takım hükümler bulunmakla birlikte Yargıtay da verdiği kararlar ile bir takım ilke ve esaslar belirlemiştir<sup>19</sup>. Fazla çalışma iddialarının ispatı konusundaki Yargıtay kararlarında özellikle işçinin imzasını taşıyan bordro, işyeri kayıtları, tanık beyanları, keşif ve bilirkişi delillerine işaret edilmektedir<sup>20</sup>. Yargıtay, fazla çalışmanın ispat usulü ile işçinin gerçek ücretinin tespitine titizlikle önem vermektedir<sup>21</sup>. Fazla çalışma yapıldığı, somut ve net olarak ispatlanmalıdır<sup>22</sup>.

## B. DELİLLER

### 1. Tanık Beyanları

Fazla çalışmanın ispatı, genel hükümlere tabidir. İşçi fazla çalışma yaptığını gün ve saat olarak ortaya koymak zorundadır. Fazla çalışma iddiası, fiili bir olgu olduğundan işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir<sup>23</sup>. İşçi fazla çalışma yaptığını diğer delillerin yanı sıra tanıkla da ispat edebilir.

17 **BOZKURT**, Argun H., İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2018, 448.

18 Örneğin İş Kanununun “Fesih bildirimine itiraz ve usulü” başlıklı 20. maddesinde “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. (...) (1) taraflar anlaşılarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. (1) Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.”, şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

19 ÇİL, Şahin, “6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, İÜHFİM, C.72, S.2, 87-102, 87.

20 **YILDIZ**, Gaye Burcu, Fazla Çalışmanın İspatı, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, 113-120, 115.

21 **YILDIZ**, Bireysel İş İlişkisi, 161.

22 **DEMİRCİOĞLU**, 235.

23 “Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinlenmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha

lir<sup>24</sup>. Tanık beyanlarının değeri, iş yargısı içerisinde hesap bilirkişilerini en çok meşgul eden konudur<sup>25</sup>. Tanık beyanları takdiri delil olup, hakimi bağlamaz, hakim tarafından serbestçe değerlendirilir<sup>26</sup>.

İşçi, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptığı hakkında tanık dinletebilirken işveren, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücretini ödemediğini tanıkla ispat edemez. Fazla çalışma yaptırıldığı kesin olarak ispat edildiği durumlarda fazla çalışma ücretinin ödendiği, işveren tarafından yazılı belge ile ispat etmelidir<sup>27</sup>. İşçi serbest zaman kullandığında fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti talep edemeyeceğinden, serbest zamanın kullanıldığı ispatı da önemlidir. Bu durumun da işveren tarafından yazılı şekilde ispat edilmesi gerekmektedir<sup>28</sup>.

İşveren, işçiye yemin de teklif edebilir. İşçinin yemin etmesi durumunda yemin delili, kesin delil niteliğinde olup tarafları bağlar. Mahkemenin, işçi tarafından edilen yemin kapsamında ne kadar fazla çalışma yapıldığını belirlemesi gerekir<sup>29</sup>. Ancak tanıklar, fazla çalışmaların ödendiğini ileri sürmekte ise

---

*fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışmanın yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”* Yargıtay HGK., 20.02.2013 T., 2012/9-843 E., 2013/253 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019). Ayrıca bkz. YGHK, 13.02.2013 T., 2012/9-846 E., 2013/234 K., ÖZCAN, Durmuş/ÖZCAN, Gamze, İş Davaları, Ankara 2018, s.1012-1013. Ayrıca konu hakkında geniş bilgi için bkz. YILDIZ, Fazla Çalışma İspatı, s.116-117.

24 SÜMER, 149; BOZKURT, 448; ODAMAN, 72; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, 557; DEMİRCİOĞLU, 236.

25 BOZKURT, 575.

26 BOZKURT, 539; RÜZGAR, Orhan/TAŞ, H. Yunus, İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Bursa 2018, 100.

27 DEMİRCİOĞLU, 237; YILDIZ, 161; SÜMER, 149; BOZKURT, 575; GÜVEN/AYDIN, 324; ASTARLI, Çalışma Süreleri, 231; AKYİĞİT, 417; ODAMAN, 68. “Diğer taraftan, tanık beyanından, işyerinde ulusal bayram ve genel tatil çalışması karşılığında, isteyene başka bir günde izin verildiği anlaşılmakta ise de, ulusal bayram ve genel tatil çalışması için başka bir günde izin verilmiş olması, söz konusu tatil günü çalışması karşılığında ücret ödenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaz. Ayrıca, ödeme savunmasının, tanık beyanıyla (davacı tanığının beyanı olsa dahi) kanıtlanması mümkün değildir.”, Yargıtay 22. HD. 13.06.2017 T., 2015/15499 E., 2017/14016 K. nolu ilam, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/1, 457-460.

28 ASTARLI, Çalışma Süreleri, 230.

29 “Davalı 23.5.2005 tarihli dilekçe ile fazla mesai ücretini almadığına dair davacıya yemin teklifinde bulunmuş davacı da 11.7.2005 tarihli oturumda fazla çalışma ücretinin ödenmediğine dair yemini eda etmiştir. Yemin delili kesin mahiyette olup tarafları bağlar. Bu durumda mahkemenin davacının ne kadar fazla mesai yaptığını tespit edip hüküm altına alması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.”, Yargıtay 9. HD. 13.11.2006 T., 2006/27123 E., 2006/29663 K., OCAK, Uğur, İşçilik Alacakları, Ankara 2015, 1945.

işçi, isticvap edilmek sureti ile tanık beyanları sorulmalıdır<sup>30</sup>.

İşçi, diğer delillerin yanı sıra tanık da dinletebilir. Ancak bir olguyu hatırlayamayan tanıklar olabileceği gibi manevi değerleri zayıf olan kişiler, gerçeğe aykırı beyanlarda da bulunabilir<sup>31</sup>. Bu noktada tanıklara, çalışma gün ve saatlerinin sorulması gerekir. İşyerindeki çalışma gün ve saatleri belirlenmelidir. Tanıkların, başka bir işyerinde çalışması durumunda davacının işyerindeki çalışmasını bilebilecek konumda olmamaları durumunda fazla çalışma talebi reddedilmelidir<sup>32</sup>.

Bunun gibi eğer aynı işyerinde davacı işçi ile birlikte çalışan bir işçinin açmış olduğu davada tanık, davacı işçiden önce işten ayrılmış ise işten ayrıldığı döneme kadar olan ifadelerine değer verilmelidir. Diğer bir deyişle tanığın beyanı, sadece davacı işçi ile birlikte çalıştığı dönem için yapılan fazla çalışmayı ispatlayacaktır. Tanık beyanları, birlikte çalışılmayan dönemlere dair olarak değerlendirilmemelidir<sup>33</sup>. İşçi ile birlikte çalışmayan tanıkların işyerindeki

30 “Somut uyuşmazlıkta, davacı fazla mesai yaptığını ve ücretlerinin ödenmediğini belirtmiştir. Davalı taraf ise davalı işyerinde fazla mesai yapılmadığını beyan etmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tanık beyanlarına göre fazla mesai süresi tespit edilerek hesaplama yapılmıştır. Davacı tanıkları beyanlarında davalı işyerinde fazla mesai yapıldığını ve ücretinin ödendiğini belirtmişlerdir. Hal böyle olunca davacı isticvap edilerek davacı tanıklarının fazla mesai ücretlerinin ödendiğine dair beyanlarına karşı diyeceklerinin sorulması ve bu beyanla birlikte tüm deliller yeniden değerlendirilerek karar verilmesi gereklidir.”, Yargıtay 22. HD. 01.07.2013 T., 2012/25909 E., 2013/15951 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-mesai-isticvap-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

31 ODAMAN, 68; KARACAN ÇETİN, Hatice, Fazla Çalışma, Ankara 2015, 92.

32 “Somut olayda, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delillerin ve diğer yazılı belgelerle hükme etkili olacak tanık beyanlarının tartışılması ve değerlendirilmesi sonucunda, davacının fazla çalışma yaptığını ispatı için dinlettiği tanıkların işyerinde çalışmayan ve işyerinin çalışma düzenini bilmeyen kişiler olup, beyanlarının soyut olduğu, bu soyut beyanlara itibar edilerek fazla çalışmanın davacı lehine fazla çalışma ücretine hükmolunması hatalıdır.”, Yargıtay 9. HD. 10.03.2014 T. 6278/7612. E.K., ÖZCAN/ÖZCAN, 1018. Bu doğrultuda “...Davacının haftada dokuz saat fazla çalışma yaptığı kabul edildikten sonra, ayrıca haftada dört gün de saat 22.00 ye kadar çalışarak, 12 saatte belirtilen şekilde fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Davacı tanıkları davalı işyerinde sabit şekilde çalışanlar olup, davacının birlikte çalıştıkları işyeri dışında ayrıca diğer mağazaları da dolaşarak saat 22.00 lere kadar çalıştığını bilebilecek konumda olan kişiler değildir. Böyle olunca davacının haftada dört gün saat 22.00 ye kadar çalıştığı kanıtlanmadığından, fazla çalışma alacağının sadece haftada dokuz saat üzerinden kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 11.07.2011 T., 2009/18978 E., 2011/ 23290 K., OCAK, 1866.

33 “Davacı, fazla çalışma yaptığını ayrıca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını ancak karşılığının ödenmediğini iddia ederek alacak talebinde bulunmuştur. Davalı ise, davacının ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmadığını, fazla çalışma yapmadığını savunmuştur. Ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığı ve fazla çalışma yaptığı iddiasını ispat külfeti üzerinde olan davacı, iddiasını ispat bakımından tanık dinletmiştir. Dinlenen davacı tanıkları davacının iddiasını doğrulamışlardır. Ancak bu tanıkların davalı işyerindeki çalışma sürelerinin, davacının anılan alacak kalemleri bakımından dava ettiği sürenin tamamını kapsama-



çalışma düzeni hakkında görgüye dayalı bilgileri olamayacağından, çalışma saatlerini bilmeleri de mümkün değildir<sup>34</sup>. Tanık beyanı takdir bir delil olduğundan hâkimi bağlamaz. Tanık beyanları doğrultusunda ya da tanık beyanlarının aksine karar verildiğinde kararda tanık beyanının neden kabul edildiği ya da edilmediği açıklanmalıdır. Bunun gibi tanık beyanları arasında ya da tanık beyanı ile diğer deliller arasında çelişki olduğunda yalnızca tanık beyanlarına dayanılmak sureti ile hüküm kurulamaz<sup>35</sup>.

Davacının işyerinde birlikte çalışması olmayan arkadaşlarının tanık olarak dinlenilmesi isabetli değildir. Zira bu tanıkların işçinin işyerindeki çalışma saatlerini bilebilmeleri mümkün değildir. Bu tanıkların beyanına itibar edilmemelidir. Tanıkların davacı işçinin çalışma düzenini bilmeleri gerekmektedir<sup>36</sup>. Ancak işyerinde çalışma şeklini gözlemleyebilecek komşu işyeri sahibi

*dığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, davacı tanıklarının beyanlarına ancak kendi çalıştıkları dönemle sınırlı olarak itibar edilebilir. Mahkemece yapılacak iş, fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil talepleri bakımından davacı tanıklarının çalıştığı dönem bakımından bu tanıkların, diğer dönemler bakımından ise davalı tanıklarının beyanlarına göre bir değerlendirme yapıp sonuca gitmektir.”*, Yargıtay 22. HD. 11.12.2015 T., 2015/29040 E., 2015/30819 K., <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2015-8363.htm>, (Erişim Tarihi 25.06.2019). Ancak işçilerin çalıştıkları tüm süreyi kapsayacak şekilde tanık bulmalarının güç olduğu, bu nedenle işin niteliğinin de fazla çalışma olgusunu desteklediği durumlarda tanığın verdiği beyanın tüm çalışma süresi bakımından değerlendirilmesi, tüm çalışma döneminde aynı işi yapan ve görevinde herahngi bir değişiklik olmayan işçinin çalışma düzenine yönelik tanık beyanı tüm çalışma süresi açısından geçerli olmalı gerektiği ileri sürülmektedir. Konu hakkında **BAYCIK**, Gaye, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer Ankara, 01-02 Aralık 2017, İstanbul 2018, 7-356, 308-309.

34 “*Tanıkların dava konusu işyerinde davacıyla birlikte çalışmış ve davacının çalışmalarını görüp izlemiş olmaları gerekir. Tanıkların davacı ile birlikte çalışmadıkları döneme ilişkin olarak verdikleri bilgilere istinat ederek fazla çalışma ücreti hesaplanamaz.”*, Yargıtay 9. HD. 18.06.2013 T., 2011/17973 E., 2013/18856 K., **BOZKURT**, 549.

35 “*Bu kapsamda, iş davalarında sıklıkla başvuru delillerden biri olan tanık beyanı, takdir bir delildir, hâkimi bağlamaz ancak hâkim, tanık beyanını serbestçe takdir ederken sadece vicdani kanaati ile karar veremez. Tanık beyanları yönünde ya da aksine hüküm tesis edilmesi durumunda, tanık beyanının neden kabul edildiği ya da edilmediği açıklanmalıdır. Belirtilmelidir ki, tanık beyanları arasında veya tanık beyanı ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu takdirde, sadece tanık sözlerine dayanılarak hüküm tesis edilmesi mümkün değildir. Bu durumlarda, hâkimin davayı aydınlatma yükümü kapsamında, tanık anlatımları diğer delillerle desteklenmelidir.”*, Yargıtay HGK., 20.02.2013 T., 2012/9-843 E., 2013/253 K., **ÖZCAN/ÖZCAN**, 1011-1012.

36 **YILDIZ**, 162. “*Dosya içeriğinde fazla çalışma konusunda delil olarak sadece davacı tanık beyanları bulunmaktadır. Fazla çalışma konusunda beyanda bulunan tanıkların işyeri çalışanı veya çalışma şartlarını bilecek durumda olması aranır. Oysa somut olayda dinlenen tanıklar davacının akrabası ve arkadaşları olup davalı işyeri çalışanı olmadıklarından soyut nitelikteki fazla çalışma olgusuna ilişkin beyanlarının hükme esas alınması hatalıdır. Davalı işyerinde fazla çalışma yaptığını iddia eden davacının iddiasını ispat edemediği anlaşılmakla fazla çalışma alacağının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerek-*

ve çalışanlarının beyanları, fazla çalışmanın ispatı açısından kabul edilebilir niteliktedir<sup>37</sup>.

Davacı tarafın tek, davalı tarafın ise birden fazla tanık dinletmesi durumunda, davalı tanıklarının beyanlarına itibar edilebilir<sup>38</sup>. Bunun gibi tanıkların soyut beyanları da ispat açısından yeterli değildir. Tanık beyanlarının soyutluktan uzak, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri ile ara dinlenmesi konusunda net ve kesin olması gerekir<sup>39</sup>. Davacının tanıkları dinlenilmeksizin,

*tirmiştir.*”, Yargıtay 22. HD. 16.02.2017 T., 2017/2035 E., 2017/2410 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019). Bu doğrultuda kardeşi ile eşi ya da babasının tanık olarak dinlenemeyeceği hakkında “...Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının günde ortalama bir saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de beyanları dikkate alınan davacı şahitleri işyerinde çalışmayan ve davacının eşi, babası ve eşinin arkadaşı olan kişilerdir. Davacı tarafından yöntemince fazla çalışma yaptığı ispatlanamamıştır. Bu itibarla davacının fazla çalışma ücreti talebinin de reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi yerinde olmamıştır.”, Yargıtay 22.HD. 18.06.2014 T., 2013/14874 E., 2014/17902 K., **OCAK**, 1874.

37 **KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz/**KABUL**, Sibel, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İÜHFİM, C. LXXII, S. 2, Y. 2014, 259. Bu doğrultuda “Davacının anılan alacaklarının, davalı işyerinde çalışmayan davacının çalışma düzeni hakkında somut ve objektif bilgi sahibi olması beklenemeyecek tanık beyanlarına göre belirlendiği, söz konusu tanıkların beyanlarına itibar edilemeyeceği gözetilmeksizin, davacının tüm hizmet süresince bu tanık beyanlarına göre fazla mesai talebini ispat ettiği kabulü hatalı olup fazla çalışma alacağının reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 22 HD. 16.01.2017 T., 2015/14646 E., 2017/127 K., <https://www.emsal.co/ictihathatlar/isyerinde-calismayan-tanik-beyanlari-fazla-calismanin-ispat-edilmis-sayilamayacagi/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

38 “Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde 11.03.2000-20.06.2011 tarihleri arasında yol yapım ve asfalt işlerinde şoför olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin işveren tarafından devamsızlık sebebiyle 23.04.2011 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece fazla çalışma ücreti davacı şahidinin beyanlarına göre yapılan hesap raporuna itibarla yaz döneminde haftalık 44,5 saat kış döneminde haftalık 21,5 saat fazla çalışma için hesaplanan tutardan yapılan hakkaniyet oranı belirtilmeksizin hakkaniyet indirimi yapılarak hüküm altına alınmıştır. **Mahkemece hüküm altına alınan fazla çalışma ücret alacağı sadece bir davacı şahidinin beyanlarına göre hesaplanmıştır. Davalı şahitlerinin beyanlarına, davalı işyerinde yapılan işin niteliğine ve dosya kapsamına göre davacının haftada 6 saat fazla çalışma yaptığını kabulü yerinde olacaktır.** Buna göre fazla çalışma ücret alacağının haftalık 6 saat için hesaplanarak denetime olanak verecek şekilde hakkaniyet indirimi karar yerinde gösterilmek suretiyle hüküm altına alınmalıdır.”, Yargıtay 22. HD. 18.03.2014 T., 2013/6947 E., 2014/ 6359 K., <https://www.hukukmedeniyeti.org/ictihatyazdir.asp?id=364469>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

39 “Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tanık anlatımlarına istinaden takdiren haftalık 5 saat üzerinden fazla mesai ücreti hesap edilmiştir. Dinlenen davacı tanıkları günlük mesainin başlangıcı, sona ermesi ve ara dinlenme süresi konusunda net ve kesin bilgi vermemişlerdir. Soyut olarak arızalar nedeni ile haftada 2-3 gün bazen 1 bazen 2 saat bazen de sabaha kadar çalışıldığını beyan etmişlerdir. Nitekim bilirkişi de bu hususa işaret ederek takdiren hesaplama yapmıştır. Bu hali ile davacı yöntemince fazla mesai yaptığını ispat edemediği halde fazla mesai ücretinin hüküm altına alınması hatalıdır. O halde davalılar vekillerinin bu yöne ilişkin temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.”, Yargıtay7 HD.21.05.2013 T., 2013/10459 E., 2013/9304 K., **OCAK**, 1873.

başka dosyada yer alan tanık ifadeleri ile hareket edilmemelidir<sup>40</sup>.

Tanık beyanına itibar edilemeyen başka durumlar da bulunmaktadır. Bu kapsamda tır şoförleri, yurt içinde fazla çalışma yaptıklarını her türlü delille, varsa takometre kayıtları üzerinden ispat edebilmektedir<sup>41</sup>. Avrupa ülkelerindeki yasal düzenlemelerin, günlük araç kullanımında fazla çalışmayı gerektirmeyecek düzeyde olması, aksi takdirde yüksek cezaların uygulanması, fazla çalışmanın ispatı sorununa yol açmaktadır. Yurt dışı seferlerinde çalışan tır şoförlerinin salt tanık deliline dayanarak fazla çalışmayı kanıtlamayacağı, Yargıtay Kararlarında belirtilmektedir<sup>42</sup>. Takograf, yazılı belge niteliğinde sayılacağından hesaplanan fazla çalışma ücretinden hakkaniyet indirimi yapılmamalıdır. Buna karşın tanık beyanı ile belirlenen kısma dair indirim yapılır<sup>43</sup>.

40 “Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda tesisat ustası olarak çalışan davacının gösterdiği şahitlerinin beyanları değerlendirilerek haftanın altı gününde kış aylarında saat 08:00-19:00 arası, yaz aylarında ise haftada dört gün saat 08:00-19:00 arası, diğer iki gün ise saat 08:00-21:00 arası çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücreti hesabı yapılmıştır. Ancak davacı şahitlerinin birinin davacının babası olması ve diğer davacı şahidinin saat 21:00’e kadar bir çalışmadan bahsetmemesi, davalı şahit beyanları ile aralarında giderilmesi güç çelişki bulunması karşısında dosya kapsamına, yapılan işin niteliğine göre kış ve yaz ayrımı yapılmadan haftada altı gün saat 08:00-19:00 arası çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücretinin belirlenmesi daha uygun olacaktır.”, Yargıtay 22. HD. 02.10.2014 T., 2014/25029 E., 2014/26999 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-mesai-tanik-beyanlari-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019)

41 Tır şoförleri hakkında bkz. ŞUA, İbrahim Halil, Karayolu Taşımacılık Sektöründe Karşılaşılan İş Hukuku Sorunları, İstanbul 2016, 28 vd.

42 ŞUA, 29. “Yurt içi tır şoförleri bakımından fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir ise de takometre kayıtları bulunması halinde inceleme bu kayıtlar üzerinden yapılmalıdır (Yargıtay 9.H.D. 30.01.2013 gün, 2010/ 39450 E, 2013/ 3675 K.). Yurt içinde çalışan tır şoförünün hafta tatili ile bayram ve genel tatillerde çalıştığını her türlü yazılı delil veya tanıklarla kanıtlaması mümkündür. Ancak ulusal trafik kurallarına göre günde belli bir saat araç kullanma zorunluluğu sebebiyle fazla çalışma yapıldığının inandırıcı delillerle ispatı gerekir Yargıtay’ın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin salt tanık deliline dayanarak fazla çalışma ücreti talep etmeleri mümkün değildir. Tanıkların anlatımları kendi çalışma saatleri ile ilgili olup, dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle günlük çalışma saatlerini tam olarak bilmeleri imkânsızdır (Yargıtay 22. H.D. 02.05.2013 gün, 2012/ 20294 E, 2013/ 9333 K.). Öte yandan uluslararası tır şoförleri mesailerini kendileri belirledikleri gibi günlük tır kullanımıyla ilgili sıkı trafik mevzuatına uymak zorundadırlar (Yargıtay 9.H.D. 25.03.2013 gün, 2013/ 1808 E, 2013/ 9914 K.; Yargıtay 9.H.D. 23.01.2013 gün, 2010/ 39429 E, 2013/ 2594 K.), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 04.05.2017 T., 2017/4710 E., 2017/7913 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/1, 301-304.

43 ŞUA, 32. “Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimde gidilmemektedir. Mahkemece, bu alacaklardan takdiri indirim yapılmamış ise de, bu alacaklar, takograf kayıtları ile davacı tanıklarının beyanlarına göre belirlenmiştir. Bu durumda, tanık beyanlarına göre belirlenen kısım için takdiri indirim yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.”, Yargıtay 22. HD., 26.02.2015 T., 2013/28159 E. , 2015/8376 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, (Erişim Tarihi 30.05. 2019).

Bazı durumlarda işçiler, topluca işten ayrılmakta ya da belirli bir süreç içerisinde işten ayrılan işçiler, işverene karşı fazla çalışma davası açmaktadır. Bu durumda işçiler, işverene karşı açmış oldukları davalarda birbirlerini tanık olarak göstermektedir. Ancak bu durumda aralarında menfaat birlikteliği olan tanık ifadelerine itibar edilmemelidir<sup>44</sup>. Bunun gibi işveren tarafından birlikte çıkarılan işçilerin de menfaat birliği içerisinde olduklarından tanık olarak verdikleri beyanlara diğer delillerle desteklenmediği takdirde itibar edilmemelidir<sup>45</sup>.

Bilirkişi raporunun tanık beyanları ile uyuşması gerekmektedir. Tanık beyanları ile tam olarak uyuşmayan ya da aksi doğrultuda hazırlanmış bilirkişi raporlarına itibar edilmemelidir<sup>46</sup>.

Birbirleri ile çelişen tanık beyanlarına itibar edilmez. Tanık beyanları arasında çelişki olması durumunda, bu çelişkinin giderilmesi gerekmektedir. Gerçekirse tanıkların yüzleştirilmesi ve çalışma saatlerinin belirlenmesi gerekir<sup>47</sup>.

44 Yargıtay 22. HD. 28.01.2015 T., 29457 E., 1360 K, **YILDIZ**, 163.

45 “Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları konusunda hesap yapılırken davacı ile birlikte çalıştığım iddia eden ve aynı taleplerle açılan ancak reddedilen davalarda ifadesine başvuru davacı şahidi anlatımı dikkate alınmıştır. Davacı, sözkonusu alacaklarının ispat konusunda başkaca delil ibraz etmemiştir. Bu durumda, davacının fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını, ispat edemediği anlaşıldığından, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının talebinin reddi yerine, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay22.HD. 12.06.2014 T., 2013/14075 E., 2014/17127 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-mesai-tanik-beyanlari-yargi-taykararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

46 “Somut olayda dinlenen tüm tanıklar il dışı görevlendirmelerin nisan- kasım ayları arasında olduğunu, ortalama 15-20 gün süreyle il dışında görevlendirildiklerini beyan etmişlerdir. Davacı tanıklarının bu zaman dilimi dışındaki çalışma saatlerine ilişkin bilgileri yoktur. Davalı tanığı ise S.G. beyanında ise “rutin mesailerinin 9.30 da başladığını, 14.30-15.00 gibi işten ayrıldıklarını ancak program olduğu takdirde 7.00-21.00 arası programa dahil olduklarını” beyan etmiştir. Bilirkişi tarafından yapılan hesaplamada davacının 09.30-21.00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de bu hesaplama taraf tanıklarının beyanları ile örtüşmemektedir. Mahkemece davacının Ankara içinde ve dışındaki çalışmasına ilişkin olarak mesai saatleri belirlenerek ve gerekirse bilirkişiden ek rapor alınarak davacının talepleri hakkında karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır”, Yargıtay 9. HD. 31.10.2011 T., 2009/24462 E., 2011/41573 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-mesai-tanik-beyanlari-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

47 “Dairemiz tarafından aynı gün inceleme yapılan aynı nitelikteki Ankara 2. İş Mahkemesinin 2007/213 E -2009/195 K. Ankara 3. İş Mahkemesinin 2007/206 E -2009/804 K, Ankara 4. İş Mahkemesinin 2007/214 E- 2009/520 K, Ankara 15. İş Mahkemesinin 2007/252 E- 2009/222 K. sayılı dosyalarında dinlenen aynı nedenle iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin çalışma saatleri konusunda farklı beyanlarda buldukları görülmüştür. Mahkemece fazla çalışma saatlerinin değişik saatler olarak ileri sürülmesi nedeniyle çelişkili ifadelerin giderilmesi için tanıklar yeniden dinlenerek gerekirse kayıtlar üzerinde inceleme yapılarak çalışma saatleri kesin olarak saptanarak ve tüm dosyalar birlikte değerlendirilerek karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.”, Yargıtay 9. HD. 29.12.2011 T., 2009/36381 E., 2011/50213 K., **OCAK**, 1888.

Çalışma saatleri konusunda tanık beyanlarının farklılık arz etmesi durumunda, birbirine yakın tanık beyanlarında belirtilen ortalama fazla çalışma saatleri esas alınmak sureti ile fazla çalışılan süre belirlenmelidir<sup>48</sup>.

Gece çalışmalarının belirlenmesi açısından da tanık beyanları oldukça önemlidir. Zira işçinin çalışmasının gerçekleştiği saatlerden hareketle yapılan çalışmanın, gece çalışması olup olmadığının belirlenmesinde, tanık beyanları belirleyici olacaktır. Bu nedenle postalar halinde bir çalışma bulunması durumunda tanıklar, işçinin çalışmasının gerçekleştiği saat ile postaların değişiminin gerçekleştiği zamanı, kesin bir şekilde beyan etmek zorundadır<sup>49</sup>.

Emsal dosyalarda aynı koşullarda çalışan işçilerin bulunması durumunda, bu dosyaların da diğer delillerle birlikte incelenmesi gerekmektedir. Emsal dosyalar ile tanık beyanları birlikte değerlendirilmelidir<sup>50</sup>.

48 “İşyerinde çalışmakta olan davalı tanıkları, çalışma saatleri hakkında bilgi verdikleri gibi, cumartesi günleri dâhil haftada altı gün çalışıldığını beyan etmişlerdir. Mahkemece tanıkların beyanları arasında çelişki olduğu gerekçesiyle fazla çalışma ücreti isteği reddedilmiştir. Tanık anlatımları işyerinde fazla çalışıldığı yolundadır. Mahkemece yapılacak iş birbirine yakın çalışma saatlerini ifade eden tanık beyanlarının ortalaması alınarak fazla çalışma ücreti isteğinin kabul edilmesi, davacının mazeretli olduğu günlerin dikkate alınmasıyla uygun bir indirime gidilmesinden ibarettir.”, Yargıtay 9. HD. 05.03.2008 T., 2007/11958 E., 2008/3666 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-mesai-tanik-beyanlari-yargitay-karar-lari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

49 “Somut olayda karara esas alınan bilirkişi raporunda, davacının her hafta değişecek şekilde vardiyalı olarak 8.00-18.00 ve 18.00-8.00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti hesaplandığı anlaşılmaktadır. Taraf tanıkları davacının mesai saatleri hakkında net bir bilgi vermemişlerdir. Bilirkişi raporunda atıf yapılan Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün 10.5.2006 tarihli teftiş raporunda, davacının ismi geçmediği gibi akaryakut istasyonunda gündüz iki çalışanın gece ise bir çalışanın işe devam ettiği anlamına gelecek nitelikte tutanak tutulduğu görülmüştür. Buna göre çalışan sayısı da nazara alındığında davacının çalışmasının hangi saatler arası olduğu vardiya sistemi var ise gece-gündüz çalışması değişiminin hangi periyotla gerçekleştiği şüpheye yer vermeyecek şekilde tespit edilerek sonuca ulaştırılması gerekirken eksik inceleme ile fazla çalışma ücretinin hüküm altına alınması isabetsizdir.”, Yargıtay 9.HD. 13.10.2011 T., 2011/37130 E., 2011/37130 K., **OCAK**, 1888. Gece çalışmaları hakkında geniş bilgi için bkz. **MÜLAYİM**, Baki Oğuz, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016. Postalar halinde çalışma hakkında geniş bilgi için bkz. **YILMAZ**, Orhun, Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, 83 vd.

50 “Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyumsuzluk, davacının fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığı ile emsal nitelikteki dosyalardaki tespit bu dosyada kullanılıp kullanılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Somut uyumsuzlukta, davacının, tanık beyanları yanında emsal dosyalara da dayandığı, delil olarak bildirilen dosyaların davacıların bir kısmının, aynı zamanda bu dosyada davacı tanıkları olduğu, aynı işyerinde çalışan ve aynı işverene karşı açılan benzer davalarda, davalıya ait otel işyerinde garson olarak çalışan davacıların yönünden fazla çalışma yapıldığına yönelik maddi olgunun tespit edildiği ve kararların buna ilişkin kısmının kesinleştiği anlaşılmaktadır. Öte yandan yine davacı tarafından delil olarak ibraz edilen ve davalı işverence itiraza uğramayan harcama belgelerindeki beyanlara göre davacının çalışma saatlerinin belgelerde belirtilen tarihlerde 12.00-24.00 arası olduğu ve yine davalı tanıkları tarafından da davacının iddiasında belirttiği vardiya saatlerinde çalışıldığı olgusunun ifade edilmesi karşısında

Tanık beyanları, hangi kapsamda ise davacının fazla çalışma yapıldığına dair ispat yükümlülüğü de o oranda gerçekleşmiştir. Tanıkların beyanları ile daha az çalışma yapıldığı anlaşıldığı halde davacı tarafın beyanı doğrultusunda ya da bu beyanı aşan bir oranda karar verilemez. Tanık beyanları, hayatın olağan akışına aykırı da olmamalıdır. Hayatın olağan akışına aykırı tanık beyanlarına da itibar edilmez. Fazla çalışma ücretine ilişkin talepler, makul ölçüde kalmak kaydı ile kabul edilmekte, hayatın olağan akışına aykırı, insan tabiatı ve gerçekle bağdaşmayan talepler reddedilmektedir<sup>51</sup>.

## 2. Ücret Bordroları

Fazla çalışmanın saptanmasında ücret bordroları, önemli bir delildir. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin “Fazla Çalışmanın Belgelemesi” başlıklı 10. maddesinde işveren tarafından fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılan işçilerin çalışma saatlerini gösteren bir belgenin düzenlenmesi ve imzalı bir nüshasının, işçinin özlük dosyasında saklanmak zorunda olduğu düzenlenmektedir<sup>52</sup>. İşveren tarafından yapılacak ödemelerin, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37. maddesi gereğince işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulasında açık bir şekilde gösterileceği de aynı maddede düzenlenmektedir<sup>53</sup>. Bordrolar, iş yargısının temel belgeleri arasında yer alır<sup>54</sup>. Bordroları düzenleyip saklamak zorunda olan işverenin ödemelerini, bordrolardaki miktarlar ve işçinin imzalarıyla ispatı gerekmektedir<sup>55</sup>.

---

*fazla çalışma olgusunun kanıtlandığı açıktır. Nitekim Hukuk Genel Kurulu'nun 05.01.2011 gün ve 2011/9-506 E., 2011/588 K. sayılı kararında da aynı ilkeler benimsenmek sureti ile benzer bir değerlendirme ile sonuca varılmıştır. Bu durumda mahkemece, davacı yönünden emsal dosyalar ile davalı tanık beyanları ve harcama belgeleri değerlendirilip, yukarıda belirtilen ilkeler gözetilerek, gerekirse bilirkişiden davacıya ödenmesi gereken fazla çalışma ücreti hakkında ek rapor almak suretiyle varılacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, yanılı değerlendirme ile fazla çalışma ücreti talebine ilişkin davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.”, YHGK, 14.11.2012 T., 2012/9-844 E.,2012/794 K., ÖZCAN/ÖZCAN, 1012.*

51 **ASTARLI**, Çalışma Süreleri, 233; **ODAMAN**, 64; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, 558. Bu doğrultuda “Öte yandan mahkemece davacı işçinin tüm hafta sonları çalıştığı kabul edilerek hüküm kurulmuştur. Bir kişinin tüm çalışma süresi boyunca hafta tatili kullanmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davalı tanıkları işyerinde ayda iki hafta tatili çalışma yapıldığını beyan etmesine rağmen tüm hafta tatillerinde çalışıldığını yönündeki değerlendirme hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, YHGK, 06.04.2011 T., 2010/9-746 E., 2011/58 K., ÖZCAN/ÖZCAN, 1019.

52 **SÜMER**, 149; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, 256; **GÜVEN/AYDIN**, 322.

53 **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, 285; **DEMİRCİOĞLU**, 237; **ODAMAN**, 68; **ASTARLI**, Çalışma Süreleri, 231; **SÜZEK**, 829; **AKYİĞİT**, Normali Aşan Çalışmalar, 15; **YILDIZ**, Fazla Çalışma, 116.

54 **ASTARLI**, Çalışma Süreleri, 231; **BOZKURT**, 571.

55 **SÜMER**, 149; **BOZKURT**, 406.

Fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptığını ileri süren işçi, bu durumu ispat etmelidir. Ücret bordrosunda işçinin imzasının olması durumunda, bordroda yazılıdandan daha fazla mesai yaptığını ileri süren işçi, bordronun sahteliğini ispat etmek sureti ile fazla çalışma yaptığını ileri sürebilir<sup>56</sup>. Sahteliği ispat edilinceye kadar, işçinin imzasını taşıyan bordro kesin delil niteliğindedir<sup>57</sup>. Bordrodaki imzaya, işçi tarafından itiraz edilmesi halinde imzanın işçiye ait olup olmadığı, mahkeme tarafından belirlenmelidir. Bu husus aydınlatılmaksızın, mahkeme tarafından karar verilmemesi gerekmektedir<sup>58</sup>. Bordronun sahteliği ispat edildiğinde işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir<sup>59</sup>.

İmzalı ücret bordrolarında, işçinin imzası bulunmakta ise bordrolarda gösterilenden daha fazla çalışma yapıldığı ileri sürülemez. Ancak ücret bordrosunda gösterilen fazla çalışma karşılığının, işçiye ödenip ödenmediğinin araştırılması gerekmektedir. Ücret bordrosuna ihtirazi kayıt konulmuş olması durumunda da işçinin, tanık dâhil her türlü delille aksi yöndeki iddiasını ispatlayabilmesi mümkündür<sup>60</sup>. İşçi, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, bordroda gösterilenden daha fazla çalıştığını, yalnızca yazılı belge ile ispat edebilir<sup>61</sup>. Bu durumda işçinin iddiasını yazılı belge ile ispat etmesi

56 Yargıtay 22. HD. 13.11.2017 T., 2017/19959 E., 2017/24678 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2, 1106-1107. Yargıtay 22. HD. 10.10.2016 T., 2016/19098 E., 2016/22986 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/3, 1774-1775.

57 **SÜMER**, 149; **ODAMAN**, 68. Konu hakkındaki eleştiriler için bkz. **YILDIZ**, Gaye Burcu, Fazla Çalışmanın İspatı, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, 113-120.

58 “Somut olayda, davalı tarafından ibraz edilen ve dosya içerisinde yer alan bazı aylara ait ücret tahakkuk bordrolarında fazla mesai tahakkukunun yapılp ücretlerinin ödendiği tespit edilmiştir. Davalının bu tespit ile aynı yöndeki iddiasına karşı davacı, 24.06.2010 havale tarihli dilekçe ile imza inkarında bulunmuştur. Mahkeme ise bu husus üzerinde hiç durmamıştır. Bordro asıllarının getirtilip davacının imzaya ilişkin itirazları doğrultusunda gerekli incelemenin yapılarak neticesine göre bu ayların dışlanıp, dışlanmayacağı değerlendirilerek karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9.HD. 21.12.2011 T., 2010/35285 E., 2011/49047 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-bordroda-tahakkuk-bulunmasi-ihirazi-kayit-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

59 **YILDIZ**, Fazla Çalışma, 115.

60 İhtirazi kayıt konusunda belirli bir ifade kalıbı bulunmayıp “fazlaya dair haklar saklı olarak”, “ihtirazen alınmıştır” ya da “dava hakkım saklıdır” gibi ifadeler yeterlidir. Bkz. **BOZKURT**, 573. 61 **SÜMER**, 150; **BOZKURT**, 572; **YILDIZ**, Fazla Çalışma, 118; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, 256; **ASTARLI**, Çalışma Süreleri, 232; **ODAMAN**, 68. “İmzalı ücret bordrolarından, fazla mesai veya tatil ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin alacağıın bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, hafta tatilinde çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir.”, Yargıtay 22. HD. 07.11.2016 T., 2016/25801 E., 2016/24556 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/3, 1759-1760; Yargıtay 9. HD. 24.12.2014 T., 2014/4796 E., 2014/39814 K., Yargıtay 22. HD. 13.06.2017 T., 2015/15499 E., 2017/14016 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/1, 457-460. Ancak fazla çalışma ücretinin asıl borca bağlı bir ferî alacak

zordur. Ancak ihtirazi kayıt konulmasa bile bordro, işyeri giriş çıkış saatleri ile uyumlu değilse işyeri giriş-çıkış kayıtları, imzalı ücret bordrolarının aksini ispatlayan aynı kuvvete haiz bir delil niteliğindedir. Ücret bordrosunda işçinin imzası bulunmakla birlikte her ay değişen tutarlarda ücretin banka aracılığı ile ödenmesi, işçinin bu ödemelere ihtirazi kayıt ileri sürmemesi, işyeri giriş-çıkış kayıtlarının bulunması durumunda işçi, fazla çalışma yaptığını yazılı belge ile ispatlamalıdır<sup>62</sup>.

Ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun olmaması durumunda ise işçi, tanık dâhil her türlü delille fazla çalışma yaptığını ispat edebilir. Fazla çalışmanın ispatında işyeri kayıtları, bu kapsamda işyerine giriş-çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, işyeri güvenlik kamera kayıtları delil niteliğindedir<sup>63</sup>. Ancak fazla çalışmanın, yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tanık beyanları doğrultusunda değerlendirme yapılacaktır<sup>64</sup>. Fazla çalışma sütununda sıfır yazması, boş olması fazla çalışma yapılmadığını ortaya koymaz. Bu bordro, fazla çalışma sütunu bulunmadığı şeklinde değerlendirileceğinden

---

olmadığından, asıl borcun sona ermesi ile sona ermediği, bu nedenle herhangi bir ihtirazi kayıt ileri sürülmesinin gerekmediği de ileri sürülmektedir. Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **BAŞ-BUĞ**, Aydın, "Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçinin Alacağı BK.md. 113'e Göre Sona Erer Mi?", **Tühis İş Hukuku Dergisi**, Kasım-Şubat 2003, 53-58.

62 "Dosya içeriğine göre, davalı tarafça 04.01.2007-31.12.2007 , 02.01.2008- 31.12.2008, 02.01.2009-31.03.2009 tarihleri arasındaki günlere ait işyeri giriş çıkış kayıtları ile çalışma dönemine ilişkin olarak davacının imzasını içerir ücret bordroları sunulmuştur. Davacının imzasını içerir ücret bordrolarının bir kısmında fazla mesai tahakkukunun yapıldığı anlaşılmaktadır; hükme esas alman bilrkişi raporunda fazla mesai tahakkuku bulunup ihtirazi kayıt beyan edilmeksizin imzalanen bordro içeriğinin aksi bordro muadili yazılı bir belge ile ispatlanamadığından fazla mesai tahakkuku bulunan ayların hesaplama dışı bırakıldığı belirtilmiştir. Oysa ki bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması mümkün olup davalı tarafça dosyaya sunulan işyeri giriş çıkış kayıtları imzalı ücret bordrolarının aksini ispatlar, aynı kuvvete belge niteliğindedir. Hal böyle olunca davacının fazla mesai ücreti alacağıının işyeri giriş çıkış kayıtları esas alınarak zamanaşımı defii de gözönünde bulundurularak hesaplanması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırıdır.", Yargıtay 22.HD.10.09.2014 T., 2013/13442 E., 2014/23494 K., <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=243&t=304032>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

63 **YILDIZ**, Fazla Çalışma, 116-117; **ODAMAN**, 68. Resmi olarak yapılması gereken bildirimler de bu kapsamda değerlendirilebilir. Örneğin bankaların cumartesi-pazar çalışması için emniyet müdürlüğüne bildirilm yapması gerektiğinden bu bildirim ilgili emniyet müdürlüğünden istenebilir. Bu doğrultuda Yargıtay 7. HD. 09.12.2013 T., 2013/12433 E., 2013/21378 K., **OCAK**, 2087. Bunun gibi eczanelerde yapılan çalışmalar için de sağlık il müdürlüğüne yazı yazılabilir. Bu doğrultuda Yargıtay 9. HD. 03.04.2012 T., 2010/4690 E., 2012/11237 K., **OCAK**, 2090.

64 "Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. ", Yargıtay 22. HD. 13.11.2017 T., 2017/19959 E., 2017/24678 K., Yargıtay Kararları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2, 1106-1107.



tanıkla ispat mümkündür<sup>65</sup>. Bu nedenle fazla çalışma sütununun boş olması durumunda işçi, ihtirazi kayıt ileri sürsün ya da sürmesin fazla saatlerle çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilir<sup>66</sup>. Fazla çalışma sütununun ücret bordrosunda bulunmaması da fazla çalışma yapılmadığı anlamına gelmez.<sup>67</sup> Bordrolarda fazla çalışma yapılmadığına dair kayıt olması durumunda da işçi, fazla çalışma yaptığını tanıkla ispat edilebilir. Bordrolarda yer alan bu tip kayıtlara itibar edilmez<sup>68</sup>.

Bazı durumlarda, gerçekte daha çok çalışıldığı halde işverenler tarafından sembolik olarak fazla çalışma ücreti ödenmektedir. Fazla çalışma taleplerinin, bu şekilde önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Yargıtay kararlarına da yansıdığı üzere gerçek durumu yansıtmayan, bu kapsamdaki ücret bordrolarına itibar edilmemektedir<sup>69</sup>. Davacı ve davalı tanıklarının birbiri ile uyumlu beyanları

65 “Somut olayda, dosyada alınan her iki bilirkişi raporunda da davacıya fazla çalışmalarının ödendiği, ihtirazi kayıt ileri sürmediği gerekçeleriyle hesaplama yapılmamış, Mahkemece de fazla çalışmanın ödendiği ve diğer dönemlerin ispatlanamadığı gerekçesi ile fazla çalışma alacağı reddedilmiştir. Dosya da bulunan bordroların incelenmesinde bordrolar imzalı olsa da fazla çalışmaların sadece bazı aylarda tahakkuk ettirildiği, diğer aylarda fazla çalışma tahakkuku bulunmadığı görülmüştür. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre imzalı bordrolarda fazla çalışma sütununda rakam yazması halinde bordroya itibar edilerek o ay için fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilmektedir. Ancak bu sütunda herhangi bir şey yazmaması veya “0” yazması durumunda davacı tanık ifadeleri ile fazla çalışma yaptığını kanıtlayabilir.”, Yargıtay 7. HD. 04.11.2013 T., 2013/10597 E., 2013/18167 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-bordroda-tahakkuk-bulunmasi-ihirazi-kayit-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

66 **ASTARLI**, Çalışma Süreleri, 232; **ODAMAN**, 68; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, 557.

67 **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, 256.

68 “Somut olayda ücret bordrolarında fazla çalışma sütunu olmadığı gibi ekindeki ücret hesap pusulalarında “fazla mesai yok” ibaresi bulunmaktadır. İşyerinde çalışan tüm işçilere asgari ücret üzerinden ödeme yapıldığı anlaşılmalıdır. Bu tip imzalı belgelere itibar edilme olanağı yoktur. Mahkemece davacının başvurusu üzerine düzenlenen Bölge Çalışma Müdürlüğü soruşturma evrakları getirilerek tanık beyanları ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekirken eksik inceleme ile fazla çalışma ücreti isteğinin reddi hatalıdır.”, Yargıtay 9. HD. 03.12.2010 T., 2008/39758 E., 2010/35903 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-bordroda-tahakkuk-bulunmasi-ihirazi-kayit-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

69 “Dairemiz incelemesinden geçen emsal dava dosyaları ile davacı tanıklarının birbiri ile tutarlı beyanları dikkate alındığında işyerinde yapılan fazla mesainin tahakkuk ettirilenden çok daha fazla olduğu, sembolik gösterildiği ve davacının genel tatillerde çalıştığı anlaşılmaktadır. Gerçek durumu yansıtmadığı açık olan ücret bordrolarındaki kısmi tahakkuklara itibar edilerek tüm fazla mesai ve genel tatil alacaklarının işçiye ödendiği düşünülemez. Mahkemece tanık beyanlarının birlikte değerlendirmeye tabi tutulması, davacının fazla mesai süresi ve çalıştığı genel tatillerin tespit edilmesi, imzalı olan ve ihtirazi kayıt içermeyen bordrolarda tahakkuk ettirildiği anlaşılan süreler ve ödemeler hesaptan mahsup edilmesi, oluşacak sonuca göre davacının alacaklarının hüküm altına alınması gerekir...Bordro imzalı olsa da bordroda fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret göstermelik ve sembolik olarak gösterilmiş ise bu durumda da işçi tanıkla daha fazla mesai ve tatillerde çalıştığını kanıtlanırsa, bu durumda fark ücretleri hesaplanmalıdır.”, Yargıtay 9. HD., 07.04.2016 T., 2014/37967 E., 2016/8728 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/2, 1010-1013.

da ücret bordrosunun gerçek durumu yansıtmadığını ortaya koyar. Bu durumda imzalı ve ihtirazi kayıt içermeyen ücret bordroları yerine birbiri ile uyumlu tanık beyanları kapsamında fazla çalışma ücreti hesap edilmelidir<sup>70</sup>.

Yargıtay 22. Dairesinin yakın tarihli kararlarında, tahakkuk içeren bordroda işçinin imzası bulunmasa bile bordroda yazan miktarın, işçinin banka hesabına ödenmesi durumunda ilgili bordro, imzalı bir bordro gibi değerlendirilmektedir<sup>71</sup>. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin eski tarihli kararlarında bordroda işçinin imzasının bulunmaması durumunda ödemeler banka kanalı ile yapılmışsa işçinin, bordronun ayrıntılarını göremeyeceğinden tanık dinletilebileceği belirtilmekte idi<sup>72</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise yakın tarihli kararlarında,

70 **BAYCIK**, 315. Bu doğrultuda “Mahkemece davalı işyerinde yapılan fazla mesai, genel tatil çalışmaları karşılığı ücretlerin, bir kısmının bordro ile bir kısmının da bordro harici elden ödendiği kabul edilerek her iki talebin reddine karar verilmiştir. Ancak davalı tanığı beyanında açıkça haftada 6 gün sabah 08.00 akşam 17.30 saatleri arası çalışma olduğu, 17.30’dan sonra sefer artmasına bağlı çalışmanın olduğunu belirtmesi karşısında dosyada yer alan imzalı ücret bordrolarında yer alan fazla mesai tahakkuklarının gerçek çalışma karşılığını yansıtmadığı, davalı ve davacı tanık beyanlarının ortak değerlendirilmesinde, davacının yapmış olduğu fazla mesai çalışma saatinin bordroda yer alan tahakkuklardan çok daha fazla olduğu ispat edilmiştir. Bu nedenle ücret bordrolarında yazılı miktarların mahsubu sureti ile fazla mesai ücretinin tayini gerekmektedir. Aynı şekilde genel tatil çalışmaları açısından da tahakkuk bulunan aylar açısından miktarın mahsubu ile genel tatil ücreti hüküm altına alınmalıdır. Ücret bordrolarının aksinin davalı tanığı beyanı ile ispat edilmiş olması karşısında her iki talebin hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece yazılı gerekçe ile taleplerin reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 25.01.2016 T., 2014/29434 E., 2016/1721 K., <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=216&t=355848>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

71 “Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordrodabelirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”, Yargıtay 22.HD. **14.05.2019** T., 2017/22343 E., 2019/10568 K.. Bu doğrultuda “İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”, Yargıtay 22. HD. **13.05.2019** T., 2017/21905 E., 2019/10455 K., kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

72 ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları), Ankara 2016, 771. “Davacı işçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarındaki fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti tahakkuklarının varlığı ve söz konusu bordroların ait olduğu aylarda daha fazla çalışma yapıldığının yazılı delille kanıtlanmaması karşısında, bahsi geçen imzalı olan tahakkuklu bordroların ait olduğu ayların hesaptan dışlanması gerektiğine ilişkin kabul isabetlidir. Ancak, işçi imzasını taşımayan veya imzanın işçiye ait olmadığı tahakkuklu bordrolar yönünden, her ne kadar ödeme banka aracılığıyla yapılmakta ise de, işçinin yapılan tahakkukun ayrıntılarını görme ve değerlendirme imkanı bulunmadığından, imzasız bordroda tahakkuk ettirilenden daha fazla çalışıldığı iddiasının ispatı, tanık dahil her türlü delille yapılabilir. Fakat bu durumda, banka aracılığıyla ödenen tahakkukun, ilgili döneme ilişkin hak kazanılan miktardan mahsup edilmesi

işçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığında ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmaların her türlü delille ispatlanabileceğini kabul etmektedir<sup>73</sup>. Dairenin öncesinde aksi yönde kararları bulunmaktadır<sup>74</sup>. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararları da banka kanalı ile yapılan ödemelerde ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması durumunda ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği doğrultusundadır<sup>75</sup>.

*gereklidir. Yapılan açıklamalar ışığında varılan neticede, Mahkemece, imzasız (veya imzanın işçiye ait olmadığı) tahakkuklu bordrolar yönünden, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatının her türlü delille yapılabileceğinin nazara alınmaması yerinde olmamıştır.*”, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2015/15499 E., 2017/14016 K., [https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/Ban\\_kasilstemciWeb/](https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/Ban_kasilstemciWeb/), (Erişim Tarihi 25.06.2019). İşçinin bankadan ücretini alırken ihtirazi kayıt ileri süremeyeceğinden hareketle bu doğrultudaki kararlar isabetli bulunmaktadır. Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **BAYCIK**, 309 vd.

73 “İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışmayapıldığı yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”, Yargıtay 9. HD. 21.05.2019 T., 2016/2483 E., 2019/11558 K. “İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordrodabelirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığında ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir. Tahakkuku aşan fazla çalışma hesaplandığında, bordrolarda yer alan fazla çalışma ödeme tutarları mahsup edilmelidir.”, Yargıtay 9. HD. 06.05.2019 T., 2016/755 E., 2019/9926 K. kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/BankasiIstemciWeb/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

74 “İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”, Yargıtay 9.HD. 24.04.2019 T., 2017/10399 E., 2019/9839 K., kararlar için bkz. [https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/Ban\\_kasilstemciWeb/](https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/Ban_kasilstemciWeb/), (Erişim Tarihi 25.06.2019). Bu doğrultuda daha eski tarihli bir karar, “İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”, Yargıtay 9. HD., 23.03.2017 T., 2017/8424 E., 2017/4718 K., <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2017-8424.htm>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

75 “İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışmayapıldığı yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”, Yargıtay 7.HD. 19.12.2016 T., **2016/2764 E., 2016/21406 K., Yargıtay 7.HD. 07.11.2016 2016/21422 E., 2016/18493 K.**, kararlar için bkz. [https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/Ban\\_kasilstemciWeb/](https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/Ban_kasilstemciWeb/), (Erişim Tarihi 25.06.2019).

Kanımızca bankadan ücretini çekerken işçinin, ücret bordrosunun ayrıntılarını görmesi beklenemez. Bankamatikten ücretin çekilmesi esnasında bu durum daha da zordur. İşçinin, bankamatik yerine bankada gişeden ücretini çekerken imzaladığı dekonta ihtirazi kayıt koyması, ilk anda düşünülebilir. Ancak bu durumda bile işçinin ücretinin ayrıntılarını göremeyeceği, banka çalışanın bilgi vermemesi, eksik ya da hatalı bilgi vermesi, banka çalışanın işçinin ücreti hakkında zaten bilgi sahibi olmaması gibi hususlar da göz ardı edilemez. Bu doğrultuda işçi tarafından ihtirazi kayıt konulmaması, kanımızca işçi aleyhine değerlendirilmemelidir.

### 3. Yapılan İşin Niteliği

Fazla çalışma ücretine yönelik taleplerde işçinin yaptığı işin, fazla çalışmaya uygun olup olmadığı da önemlidir. İşyerinde çalışma şeklinin tespiti için keşif yapılması, fazla çalışmanın tespiti için başvurulacak yollardan biridir. Zira işyerindeki işçi sayısı, işin mahiyetine göre fazla çalışmanın gerekip gerekmediği hususunda keşif yapılması durumunda diğer delillerin, keşif delili ile birlikte değerlendirilmesi uygun olacaktır<sup>76</sup>.

Tanık beyanlarının değerlendirilmesi açısından fazla çalışıldığı iddia edilen işin, niteliği yönünden fazla çalışmaya elverişli olup olmadığı bilirkişi incelemesi ile belirlenmelidir<sup>77</sup>. Ancak fazla çalışmaya ilişkin her davada, bilirkişi incelemesi ya da keşif delillerine başvurularak işyerinde fazla çalışmayı gerektiren bir çalışma olup olmadığı tespitinin ilke olarak her olayda aranmasının gerekli olmadığı da ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre önemli olan, işçinin, tanık beyanlarıyla fazla çalışma yaptığını ispat etmesi ya da edememesi durumlarında, bu beyanları serbestçe takdir eden hâkimde yeterli kanaatin oluşmasıdır<sup>78</sup>. Yapılan işin niteliği gereği, uyumsuzluğa konu olan işyerinde fazla çalışma yapılıp yapılamayacağı hususu, uygulamada bilirkişiler tarafından belirlenmektedir. İşçinin, işyerinde yaptığı işin niteliği ve yoğunluğu açısından da fazla çalışma yapılmasının mümkün olup olmayacağı araştırılmalıdır<sup>79</sup>. Mevsimsel olarak yoğunluk yaşanan işlerde, bütün yıl üzerinden

76 ODAMAN, 70.

77 ÇELİK, CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, 557.

78 YILDIZ, Fazla Çalışma, 118-119.

79 "Yukarıda yapılan açıklamaların ışığında, somut uyumsuzluk incelendiğinde, mahkemece, tanık beyanları esas alınmak suretiyle davacının fazla çalışma iddiasının kabulüne karar verilmiş ise de, dosya içerisinde mevcut beyanlar, dava konusu dönem içerisinde sadece 2002 ile 2005 yılları arası döneme ilişkin tanıklığı içermekte olup, yetersiz ve soyut tanık anlatımları ile 2003 ile 2007 yıllarına ilişkin fazla çalışma iddiasının kanıtlandığının kabul edilmesi isabetsizdir. Fiili çalışma iddiasının, soyut tanık anlatımı dışında somut delillerle desteklenmesi gerekmektedir. Bu nedenle mahkemece yapılacak iş; hâkimin davayı aydınlatma yükümü ve iş yargısının kamu hukuku alanına yönelik niteliği de gözetilmek suretiyle, özellikle banka çalışma

fazla çalışma hesaplanmamalıdır<sup>80</sup>.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin uyumsuzluklarda, işçinin üst düzey yönetici olması durumunda, çalışma saatlerini kendisi ayarlayabileceğinden, yöneticilik görevinin gereği olarak normal çalışma saatleri dışında da işyerinde bulunması durumunda, bu süreler için fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti talep edilemez<sup>81</sup>. Yargıtay, üst düzey yönetici olmakla birlikte çalışma saatlerini kendileri belirleyen işçiler açısından da aynı doğrultuda karar vermektedir<sup>82</sup>.

Görev yaptığı yerde ailesi ile birlikte yaşayan işçilerin fazla çalışma talepleri, işçinin normal yaşamı ile görevinin iç içe girmesi ve işçinin yapmakta olduğu görev dikkate alındığında fazla çalışma talebine konu olamaz<sup>83</sup>. Ancak

*düzeni ve mevzuatı konusunda uzman bilirkişi ile birlikte işyerinde keşif yapılarak, davacının yıllar itibarıyla yetki ve görevi de dikkate alınmak suretiyle, bankanın iş kapasitesi itibarıyla, işyerinde fazla çalışma yapılmasını gerektiren bir çalışma düzeninin bulunup bulunmadığı; davacının yaptığı işin ve işyerinin niteliği ve kapasitesi gözetilerek, yapılması gereken işin mesai saatinden sonra tamamlanması gerekip gerekmediği; davacının günlük normal mesai saatlerini aşan çalışması olmuşsa bunun davacının kendisinden kaynaklanan sebeplerle mi, yoksa işveren talimatı üzerine mi gerçekleştiği hususları ile özellikle somut uyumsuzluk yönünden, davalı banka şubesinin fazla çalışma yapılacağını zabıtaya bildirim yükümü bulunması nedeniyle gerekli zabıta araştırmasının yapılarak, davacı tanıklarının fazla çalışmaya ilişkin beyanlarının zabıta araştırması ile desteklenip desteklenmediği hususu da açıklığa kavuşturularak, toplanan deliller doğrultusunda varılacak sonuca göre karar vermekten ibarettir.”, YGHK., 2012/9-843 E., 2013/253 K., <http://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=16274&p=27517>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).*

80 “İşin özelliği ve davacının görevi dikkate alındığında turizm sezonu dışında haftalık 45 saati aşan çalışmasının olduğundan söz edilemez. Sadece turizm sezonu için hesaplanacak fazla çalışma alacağı hüküm altına alınmalıdır.”, Yargıtay 9. HD. 06.06.2007 T., 31966/18090 E.K., ÖZCAN/ÖZCAN, 1044. Ayrıca bu doğrultuda Yargıtay 22. HD. 27.01.2005 T., 30044 E., 1170 K., **YILDIZ**, 162.

81 “Davacı işçinin aylık ücret ve hedeflenen satış miktarına göre prim karşılığı çalışan distribütör ve bölge yöneticisi olduğu ve bu durumda da çalışma saatleri ve gününü kendi ayarlayan bir üst yönetici olduğu halde fazla mesai ve genel tatil alacakları isteğinin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.”, Yargıtay 9. HD. 25.09.2003 T., 2003/2312 E., 2003/15347 K., <http://bilgibankasi.istanbulbarosu.org.tr/karar/is-hukuku-o-ihbar-tazminatı-kidem-tazminatı-o-calisma-saatlerini-ayarlayan-ust-duzey-yoneticisi-o-fazla-calisma-ve-genel-tatil-ucreti/NIWK>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

82 **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, 265. “Davacının davalı ilaç şirketinde tıbbi mümessil olduğu, çalışma saatlerini kendinin belirleme serbestisine sahip olduğu ayrıca bu dosyada fazla çalışmayı ispat açısından sunulan araç kullanım tablolarının çalışma saatlerini kanıtlama gücü olmadığından anılan alacağın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 04.12.2006 T., 13579 E., 31852 K., Çalışma Ve Toplum Dergisi, Karar İncelemesi, Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?, ÖZER, Hatice Duygu, 143-156.

83 “Davacının davalıya ait iki adet narenciye bahçesinde bekçilik görevi yanında, traktör sürme işlerinde de çalıştığı, bahçelerin birindeki evde ailesi ile birlikte oturduğu mahkemenin de kabullüindedir. Bu durum da bekçilik görevi ile normal yaşamının iç içe girdiği anlaşıldığından

yalnızca işçinin çalıştığı yer ile evinin aynı mekânda olmasının fazla çalışma talebinin reddine gerekçe olmayacağı da ileri sürülmektedir<sup>84</sup>. Yargıtay, home ofis sistemi ile çalışan satış temsilcisinin fazla çalışma talebini, çalışma saatlerini kendisi belirlediği gerekçesi ile kabul etmemiştir<sup>85</sup>.

Çalışma saatlerini kendi belirleyen üst düzey yöneticilerin fazla çalışmaları, farklılık arz eder. Yargıtay, çalışma gün ve saatlerinin işçi tarafından belirlenmesinde, işçinin en üst düzeyde çalışan ve yüksek ücretle çalışan işçi olmasını aramaktadır<sup>86</sup>. Zira görev ve sorumlulukları ile mütenasip bir ücret ödenmesi durumunda, bu işçilerin, ayrıca fazla çalışma ücreti talep edemeyecekleri kabul edilmektedir. Ancak işçinin ücretinin yüksekliğinin, fazla çalışma ücretinin verilmemesini haklı göstermeyeceği, bu durumun ancak fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olduğunu göstereceği, iki yüz yetmiş saati aşan çalışma yaptığını, tatil günlerinde çalıştığını ispat eden üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edebileceği de ileri sürülmektedir<sup>87</sup>. Üst düzey işte çalışmayan işçi açısından fazla çalışma ücretinin kabulüne karar verilmelidir<sup>88</sup>. İşçiye, emir ve talimat veren bir üst yönetici var ise işçinin kendi çalışma saatlerini belirleyebileceğinden bahsedilemez. İşyerinde işçiden daha üst konumda olan, işçiye emir ve talimat verme yetkisi olan daha bir üst yöneticinin olup olmadığının belirlenmesi önemlidir<sup>89</sup>. Uygulamada da Yargıtay üst düzey yö-

---

*anılan görevi nedeniyle fazla mesai yaptığının kabulüne olarak bulunmamaktadır. Böyle olunca anılan isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.*", Yargıtay 9. HD. 16.02.2009 T., 2008/38853 E. 2009/2438 K., [http://ismahkeme si.com/2015/09/bekcilerde-fazla-calisma-yargitay-kararlari/](http://ismahkeme.si.com/2015/09/bekcilerde-fazla-calisma-yargitay-kararlari/), (Erişim Tarihi 25.06.2019).

84 **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, 273.

85 *"Somut olayda satış temsilcisi olan davacının home ofis sistemi ile çalıştığı, çalışma saatlerini kendisinin belirlediği anlaşılmalı, davacının fazla mesai alacağı talebinin reddi gerekirken hatalı değerlendirme sonucu kabulü bozmayı gerektirmiştir.*", Yargıtay 9. HD. 01.12.2011 T., 2009/33364 E., 2011/46748 K., **GÖKTAŞ**, 539.

86 Üst düzey yönetici konusunda Yargıtayın iş davalarına bakan daireleri arasındaki farklılıklar için bkz. ÇİL, Şahin, Fazla Çalışma Ücretinin temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması, İÜHFİM-LXXIV, ÖzelSayı, C1, 269-312.

87 **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, 272-273.

88 *"Yukarıda yapılan açıklamaların ışığında somut uyumsuzluğa dönüldüğünde menfaat aykırılığı bulunmayan tanık beyanları ile fazla çalışma olgusunun ispatlandığı Kabul edilmelidir. Diğer taraftan Özel Daire kararında "davacının mesai saatlerini kendisinin belirlediği" hususuna değinilmiştir. İşçinin çalışma gün ve saatlerinin kendisi tarafından belirlenmesi genellikle, işyerinde en üst düzeyde çalışan ve yüksek ücretle çalışan işçiler bakımından söz konusudur ve bu grup işçiler fazla çalışma ücreti talep edemezler. Gerçekten de işyerinde en üst düzey konumda çalışan işçilerin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamayacakları tartışmasızdır.Somut olayda işçinin şoförlük ve dağıtım işi ile uğraştığı ve üst düzeyde görevde olmadığı anlaşılmaktadır.*", Yargıtay HGK., 25.01.2017 T., 2014/2387 E., 2017/155 K., <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=193&t=402834>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

89 **ERTÜRK**, Şükran, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, Ankara 2016, 140; **GÖKTAŞ**, 51; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, 418-419.

netici olmanın şartlarını ortaya koymakta ve bu kişilerin fazla çalışma ücretine hak kazanamayacaklarına karar vermektedir<sup>90</sup>.

İşyerinde postalar halinde çalışma yapılması durumunda, bu çalışma şekli de fazla saatlerle çalışmaya dair taleplerde belirleyicidir. Postalar halinde çalışmada, üç posta halinde çalışılmakta ise kural olarak, fazla çalışma olmayacağı kabul edilmektedir. Zira ara dinlenmesinin mahsubu ile üçlü postalar halinde çalışma yapıldığında, fazla çalışma yapılması mümkün değildir<sup>91</sup>. Bu durumda fazla çalışma, yazılı belge ile ispat edilmelidir<sup>92</sup>. Turizm, özel güvenlik ve sağlık sektöründe ise iki posta halinde çalışılması mümkündür<sup>93</sup>.

Ayrıca işyerinde yapılan işin niteliği gereği, birçok işyerinde yaz ve kış mevsimleri arasında çalışma süreleri, farklılık göstermektedir. Bu nedenle yaz ve kış mevsimleri özelinde çalışma saatlerinin belirlenmesi gerekir<sup>94</sup>.

#### 4. İşyeri Kayıtları

İşyeri kayıtları, işyerine giriş çıkışları gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları gibi işveren tarafından işyerine ilişkin olarak düzenlenen işyerindeki çalışma şeklini belirlemeye yarayacak her türlü belgedir. İşyeri kayıtları, fazla

90 “İşyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlarını aşan çalışmalar için, fazla çalışma talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmemesi araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.”, Yargıtay 9. HD. 07.12.2010 T., 2010/12275 E., 2010/36687 K., Yargıtay Kararları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt : 23, Sayı : 4 Mayıs 2011, 6-9. Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **BAYCIK**, 351vd.

91 **MÜLAYİM**, 177. Bu doğrultuda Yargıtay 9 HD. 23.01.2012 T., 35259 E., 1272 K.; ÖZCAN, Durmuş, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2014, 538.

92 “Dava, fazla çalışma alacağına ilişkindir. Üç vardiya olarak çalışılan yerlerde fazla çalışma olduğu kural olarak yazılı delille ispat edilmesi gerekir. Davalı iş yerinde zaman zaman fazla çalışma yapıldığını belirterek, fazla çalışma alacağının ödendiğini savunmuştur. Tanık anlatımları, fazla çalışmaya ilişkin davalı kabulleri nazara alındığında davanın kabulü kararı isabetlidir.”, Yargıtay 7.HD. 10.02.2015, 2015/1996 E., 2015/1187 K., <https://www.ceis.org.tr/1/kategori/14/yargitay-kararlari.html>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

93 **MÜLAYİM**, 210.

94 “Öte yandan, davalı işveren yaz-kış dönemlerinde çalışma saatlerinin farklılık arz ettiğini ileri sürmektedir: Davacı ve davalı tanıklarının bu husustaki beyanları alınmadan karar verilmiş olması da ayrı bir bozma sebebi olarak kabul edilmiştir.”, Yargıtay 22. HD. 10.12.2013 T., 2012/30217 E., 2013/28647 K., **OCAK**, 1941.

çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ispatında önem taşır<sup>95</sup>. İşçinin imzası olmasa bile bu kayıtlara itibar edilir<sup>96</sup>. İşçinin imzası bulunmayan kayıtlara, açık bir itirazının olması durumunda, tanık beyanları ile kayıt dökümlerinin uyumlu olması önemlidir. Ancak imzasız kayıtlarda, ilgili kayıtların, çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini göstermesi gerekir. Bu kayıtların, ne şekilde ve nasıl tutulduğunun tespit edilmesi ve tespitin gerçeği yansıtması durumunda, bu kayıtlara itibar edilmesi gerekmektedir. Kayıtların tutulmasına yönelik sistemin ortaya konulması gerekmektedir<sup>97</sup>.

Bazı işyerlerinde işçiler, işe girip çıkarken kart sistemini kullanırlar. Kart sistemi kullanılmakta ise tanık beyanları, ancak sistemin kullanılmadığı sürelerle ilişkin olarak değerlendirilmelidir. İşçi, kart sisteminin kullanılmadığı sürelerde izinli ya da raporlu değilse, ancak bu durumda söz konusu sürelerle ilişkin olarak tanık beyanlarına itibar edilebilir<sup>98</sup>. Kartlı geçiş sistemi, işe giriş

95 YILDIZ, 162.

96 “Dosya içine davacının işe giriş çıkış saatlerini gösteren kart okuma kayıtları sunulmuştur. Bilirkişi tarafından olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmeyen bu kayıtlara mahkemece davacı ve davalı tanık beyanları ile uyuşmaması, davacının imzasını içermemesi, davacı şirket dışında başka bir şirket tarafından tutulduğunun beyan edilmemesi nedenleri ile itibar edilmiş ise de, söz konusu kayıtlarda çoğu zaman normal mesai saatlerinden daha sonraki saatlerde işyerinden çıkışları gösteren kayıtlar mevcuttur. İşyerinde giriş çıkışların kart sisteminde olması nedeniyle davacının kayıtlarda imzasının olmaması da son derece doğaldır. Bu itibarla işe giriş çıkışı gösteren kart okuma kayıtlarının bulunduğu dönem bakımından bu kayıtlara göre; bulunmayan dönem bakımından ise şimdiki gibi davacının fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarını hesaplatırmalı, davacı temyizinin olmadığı da gözetilerek fazla mesai ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağına göre de davacı işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle sözleşmeyi feshettiğinden fesih olgusunu tekrar değerlendirilmelidir. Mahkemece bu hususlar yerine getirilmeksizin eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olmuştur. O halde davalı vekilinin bu yönlerle ilişkin temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.”; Yargıtay 7 HD. 27.12.2013 T., 2013/27355 E., 2013/23747 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/isyeri-kayitlari-fazla-calisma-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

97 “Dosyada mevcut dijital kayıtlar incelendiğinde aylık olarak düzenlenip, günlük işe başlayış ve bitiş zamanını gösterdiği, çalışan işçinin imzasını veya yetkililerin onayını taşımadığı görülmektedir. Söz konusu kayıtların ne şekilde ve nasıl tutulduğu tespit edilmemiştir. Zira kayıtlar tartışmasız gerçeği yansıtıyorsa bu kayıtlara göre aksi halde dosyada mevcut delillere tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağı tespit edilmelidir.Yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalıdır.”; Yargıtay 9 HD. 10.10.2008 T., 2007/27606 E., 2008/26201 K., **OCAK**, 1890.

98 “Somut olayda davacı fazla çalışma yaptığını iddia etmiş ve davacı tanıkları da çalışma saatlerine ilişkin beyanda bulunmuşlardır.Mahkemece dosyaya sunulan işe giriş çıkış saatlerine ilişkin bilgisayar kayıtlarına dayanarak davacının fazla çalışma yapmadığını kabul etmiştir. Hükme esas bilirkişi raporundaki tespitler ve dayanak belgeler incelendiğinde davacının hesap dönemi içerisinde “7-8 günlük sürelerde kart basmadığının kayıtlı olduğu” anlaşılmıştır. Öncelikle davacının kart basmadığı görülen sürelerde izinli ya da raporlu olup, olmadığı tespit edilerek izinli veya raporlu değilse kart basılmayan bu sürelerle ilişkin olarak tanık beyanları bir değerlendirmeye tabi tutulup, fazla mesai alacağı olup olmadığı tespit edilmemiştir gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.”; Yargıtay 9 HD. 23.11.2011 T., 2009/29259 E., 2011/45378 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/isyeri-kayitlari-fazla-calisma-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).



çıkışları, kartın sisteme giriş saatine göre tespit eden bir sistemdir. Bu sisteme, işveren tarafından elle müdahale yapıldığının ispat edilememesi durumunda sistem kayıtları, fazla çalışma hesabında esas alınmalıdır. Kayıtların gerçeği yansıtmadığı ileri sürülüp ispat edilmedikçe, bu kayıtlara itibar edilmelidir<sup>99</sup>.

Puantaj kayıtları, bordroların ve sair ödeme belgelerinin destekleyicisidir<sup>100</sup>. İşveren tarafından sunulan kayıtların, birbiri ile uyumlu olması da önemlidir. Bu kapsamda işyeri kayıtları (puantaj kayıtları) ile işçinin yıllık izin belgelerinin karşılaştırılması, bu kayıtların uyumlu olması halinde esas alınması gerekir<sup>101</sup>. İşçinin bizatihi kendisi tarafından düzenlenen puantaj kayıtları, diğer işçiler açısından delil niteliğinde olabilirken işçinin kendisi açısından delil olmaz<sup>102</sup>. Aynı şekilde işveren, işyerinde İş Kanununun 67. maddesinin 1. fıkrası gereğince işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren bir duyuru yapmak zorundadır. Bu kapsamda işyerinde asılı olan panodaki çalışma saatlerinin, işyeri

99 “Mahkemece bu tür kayıt sistemine işverence elle müdahale yapılabileceği ve bu belgelere itibar edilemeyeceği de belirtilmiş olup, yargılama sırasında kayıtlara işverence müdahale edildiği, kayıt dışında da çalışmalar bulunduğu veya kart bastırılmadan çalışma yaptırıldığı iddia ve ispat edilmediğine göre fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları hesaplanırken giriş çıkış kayıtları esas alınmalıdır.”, Yargıtay 22 HD. 27.01.2014 T., 2013/2616 E., 2014/935 K., <https://www.kararara.com/forum/view-topic.php?f=243&t=300319>, (Erişim Tarihi 25.06.2019). 100 **BOZKURT**, 573.

101 “Puantaj kayıtları ile işçinin izin kullandığına dair belgeler arasında uyum bulunmaktadır. Mahkemece, belgelere karşı davacının diyecekleri sorulmamıştır. Öncelikle anılan puantaj çizelgelerinin geçerliliği üzerinde durulmalı ve bu konuda anılan kayıtlar ile dosyadaki diğer belgeler arasında çelişki olup olmadığı araştırılmalı, bu hususlar karar gerekçesinde irdelenmelidir. Davacının anılan puantaj kayıtlarını kabul etmesi ya da kayıtların diğer bilgi ve belgelerle uyumlu olduğunun belirlenmesi durumunda, somut olayın özelliği de dikkate alınarak puantaj kayıtlarına itibar edilerek davacının fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil alacaklarına yönelik hesaplama yapılmalıdır. Bu konuda eksik incelemeyle hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9 HD. 27.06.2014 T., 2012/28343 E., 2014/22155 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/isyeri-kayitlari-fazla-calisma-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019). Hatta Yargıtay bir kararında puantaj kayıtlarının temyiz aşamasında dahi sunulabileceğini ancak bu durumda yargılama giderlerinin işçi üzerinde bırakılmasına karar verilmesine hükmetmiştir. Bu doğrultuda Yargıtay 7. HD. 20.02.2014 T., 2013/19294 E., 2014/4220 K., **OCAK**, 1918.

102 “Somut olayda mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tarafından ibraz edilen puantaj kayıtlarına göre 28.7.2008-28.3.2010 döneminde haftada 10 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Davacı mağaza müdürü olup ibraz ettiği bu puantajları bizzat kendisi oluşturmuştur. Bu belgelerin altında davalı işverenin başka yetkilisinin imzası bulunmamaktadır. Bu belge diğer işçiler açısından şirketi bağlayıcı olmakla birlikte müdür olan davacı açısından bağlayıcılığı yoktur. Davalı işveren tarafından bu döneme ilişkin ibraz edilen ücret bordrolarının tamamında fazla çalışma tahakkuku bulunmakta olup tamamı ihtirazi kayıt koyulmaksızın imzalanmıştır. Mahkemece davacının kendisinin oluşturduğu puantaj kayıtları yerine ihtirazi kayıt konulmadan imzalanan bu ücret bordrolarına itibar edilerek davacının fazla çalışma talebinin reddi gerekirken kabulü isabetsizdir.”, Yargıtay 9. HD. 21.05.2013 T., 2011/42917 E., 2013/15210 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/puantaj-kayitlari-fazla-calisma-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

kayıtları ile uyumlu olması da aranır<sup>103</sup>. Bunun gibi varsa nöbet defteri ya da başkaca kayıtların bulunması durumunda, tüm bu kayıtların da mahkeme tarafından dikkate alınması gerekmektedir<sup>104</sup>. Kayıtların bulunması durumunda, tanık deliline itibar edilemez. Bu nedenle günlük çalışma saatlerini gösteren yazılı deliller varsa tanık beyanlarına göre karar verilemez<sup>105</sup>.

Resmi kurumlardaki puantajların, imzalı olmasına gerek bulunmamaktadır. Bu nedenle Hukuk Muhakemeleri Kanununun 290. maddesi gereğince resmi belge olan puantaj kayıtlarının aksi, aynı kuvvete haiz başka bir kayıt ve belgeyle ispatlanmalıdır. Resmi işyerlerinde ise işyeri yönetimi tarafından onaylanmış, ücret ödemeleri ile uyumlu puantaj kayıtlarına, işçinin imzası olmasa bile itibar edilmesi gereği, Yargıtay kararlarında belirtilmektedir<sup>106</sup>.

Teknoloji ilerledikçe fazla çalışmanın yapıldığının ya da yapılmadığının ispatı, her iki taraf açısından da kolaylaşmaktadır. Bu kapsamda GPRS kayıt-

103 “Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tek tanık anlatımına dayanılarak 45 dakika ara dinlenme mahsubu ile davacının fazla çalışma alacağı hesaplanmıştır. Dosya kapsamında bulunan fabrika personeli çalışma saatlerini gösterir levhada mesai saatlerinin hafta için beş gün 08:00-18:30 arası olduğu, 1 saat ara dinlenme ve iki kez 15 dakikadan oluşan çay molası verildiği yazılıdır. İmzalı puantaj kayıtları ve çalışma saatlerini gösterir levha uyarınca davacının 45 saati aşan çalışması bulunmadığından fazla çalışma alacağına reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 22. HD. 07.02.2014 T., 2013/3576 E., 2014/1718 K., [https://www.kararara.com/forum/view\\_topic.php?f=243&t=300644](https://www.kararara.com/forum/view_topic.php?f=243&t=300644), (Erişim Tarihi 25.06.2019).

104 Yargıtay 9 HD. 28.12.2011 T., 2011/48037 E., 2011/50238 K., **OCAK**, 1902. Nöbete erken gelmek de fazla çalışma sayılmaz. Bu nedenle işe erken gelmek sureti ile işi devir alan işçinin erken geldiği süre kadar fazla çalışma yaptığı ileri sürülemez. Yargıtay 03.05.2012 T., 2010/3192 E., 2012/15581 K., **OCAK**, 1927.

105 “Davacı işçi fazla çalışma ücreti isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Davacının çalıştığı süre içinde fazla çalışma yaptığı yönünde yazılı bir delil bulunmamaktadır. Bunun aksine, işyeri giriş ve çıkış saatlerini gösteren takip çizelgelerine göre fazla çalışma söz konusu değildir. Bu konuda davacı tanıkları beyanlarına göre sonuca gidilmiş ise de, her iki tanığın somut olarak fazla çalışmalarla ilgili görgüye dayalı bilgisi bulunmamaktadır. Öte yandan günlük çalışma saatlerini gösteren yazılı deliller mevcut olduğu halde bu konuda tanık beyanlarına göre sonuca gidilmesi de doğru olmaz. Mahkemece fazla çalışma ücreti isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü hatalı olmuştur.”, Yargıtay 9. HD. 17.10.2006 T., 2006/23515 E., 2006/27484 K., <http://ismahkemesi.com/2015/09/puantaj-kayıtları-fazla-calisma-yargıtay-kararları/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

106 “Somut olayda dosya da bulunan puantaj kayıtlarına Mahkemece imzasız olduğundan itibar edilmemiştir. Davacı tanıkları davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiğini iddia etmiş ise de puantaj kayıtlarına göre davacının günlük çalışma sistemi ile çalıştığı görülmüştür. Resmi işyerlerinde yönetim tarafından onaylanmış ve ücret ödemeleri ile uyumlu puantaj kayıtlarına davacının imzası olmasa da itibar edilmesi asıldır. Mahkemece puantajlar ve bordro ödemeleri karşılaştırılarak sonuca gidilmesi gerekirken davalıya karşı davası olan ve menfaat birliği içinde hareket eden davacı tanıklarına itibar edilerek fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil alacağına kabulü hatalı olup bozma nedenidir.”, Yargıtay 7.HD. 22.04.2014 T., 2014/703 E. 2014/8739 K., <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=214&t=147126>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

larının sunulması durumunda, bu kayıtların da mahkeme tarafından değerlendirilmesi gerekir<sup>107</sup>.

Bazı durumlarda fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğu da kabul edilmektedir. Bu durumda işçi, yıllık iki yüz yetmiş saatin üstünde çalıştığını ispat etmelidir. İşveren, fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğunu ileri sürmekte ise işverenin de bu durumu yazılı belge ile ispat etmesi gerekir<sup>108</sup>.

## 5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kayıtları

İş Kanununun 92. maddesinin son fıkrasına göre çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. 6100 sayılı Kanunun 204/2. maddesinde de ilgililerin beyanına dayanılarak noterlerin tasdik ettikleri senetlerle diğer yetkili memurların görevleri içinde usulüne uygun olarak düzenledikleri belgelerin aksi ispatlanıncaya kadar kesin delil sayılacağı düzenlenmiştir<sup>109</sup>.

ÇBSG Bölge Müdürlüğü kayıtları, fazla çalışmaların tespitinde önem taşımaktadır. Emsal dosyalardaki aynı işi yapan işçilerin çalışma saatleri, hesaplama dikkate alınabileceği gibi iş müfettişlerinin ilgili işyerinde tutmuş oldukları raporlara da itibar edilebilir. İş müfettişinin işyerinde yapılan işin niteliğine, işçinin çalışma şekline ve çalışma düzenine uygun olan raporu, fazla çalışmanın belirlenmesinde etkili olacaktır<sup>110</sup>. Bu raporlar aksi sabit oluncaya kadar geçerli

107 “Davalı işveren elektrik dağıtım firması olup davacı İzmir/Konak ilçesinde elektrik açma-kapama işinde çalışmıştır. Davalı işveren tarafından davacının çalışma saatlerine ilişkin GPRS kayıtları ibraz edilmiştir. Mahkemece bu kayıtlar bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın salt tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağına hüküm altına alınması hatalıdır.”, Yargıtay 9 HD. 23.12.2013 T., 2011/46010 E., 2013/34266 K., **OCAK**, 1901.

108 “Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödenmesi istisnai bir durum olup bu husus yazılı delille kanıtlanmalıdır. Davalı işveren bu yönde bir delil sunmadığına göre aylık 22,5 saat düşülerek hesaplanan fazla çalışmanın kabulü hatalıdır.”, Yargıtay 9.HD.,04.06.2013 T., 12175/17024 E.K., ÖZCAN/ÖZCAN, 1051.

109 **BOZKURT**, 475.

110 “Davacı davalı işyerinde haftanın altı günü 06:00-20:00 saatleri arasında çalıştığını belirtmiştir. Davacı tanıkları, mesaiye başlama ve bitiş saatleri konusunda farklı beyanlarda bulunmuşlardır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının haftada 18 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de davacı tanıklarının beyanı iddianın doğruluğunu ve bilirkişi raporundaki tespitin isabetli olduğunu kabule yeterli değildir. Davacı ve arkadaşlarının şikayeti üzerine iş müfettişi tarafından yapılan inceleme sırasında düzenlenen belgelerde fazla mesai sürelerinin tespit edildiği görülmektedir. İş müfettişinin işyerinde yapılan işin niteliğine, davacının çalışma şekline ve çalışma düzenine uygun bulunan tespitine itibar edilerek davacının fazla mesai alacağına iş müfettişi raporundaki tespitlere göre hesaplanıp belirlenmesi gerekirken, yeterli delillere dayanmayan bilirkişi raporuna itibar edilerek sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.”, Yargıtay 22. HD. 04.03.2013 T., 2012/14063 E. 2013/4295 K., <http://ismahke.mesi.com/2015/09/fazla-calisma-bolge-calisma-mudurlugu-kayıtlari-yargıtay-kararlari/>, (Erişim Tarihi 25.06.2019).

olarak kabul edilir. Bu tutanağın aksini ispat yükü, bunu ileri süren tarafa düşer<sup>111</sup>. Emsal dosyalarda yer alan müfettiş raporları da önemlidir.

## SONUÇ

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ispatında işçiler, genel kural olarak tanık dâhil her türlü delille ispat yükümlülüğünü yerine getirebilir. İşveren ise fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışmanın işçi tarafından ispat edilmesi durumunda, ancak yazılı delille fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücretinin ödendiğini ispat edebilir. İşçi serbest zaman kullandığında fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti talep edemeyeceğinden, serbest zamanın kullanıldığının da işveren tarafından yazılı şekilde ispat edilmesi gerekmektedir.

Tanık beyanlarının hayatın olağan akışına aykırı olmaması, soyutluktan uzak, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri ile ara dinlenmesi konusunda net ve kesin olması gerekmektedir. Menfaat birlikteliği içerisinde olan tanıkların beyanları, başkaca deliller ile desteklenmediği sürece dikkate alınmaz. Tanıkların davacı işçinin çalışma düzenini bilmeleri gerekmektedir. Tanık beyanları, birlikte çalışılan süreye yönelik olarak değerlendirildiğinden, birlikte çalışılmayan süreye ilişkin tanık beyanlarına itibar edilmez. İşyerinde çalışmayan, işyerinin çalışma düzenini bilebilecek durumda olmayan tanıkların beyanları da ispat yükümlülüğü açısından yeterli değildir. İşyerinde çalışma şeklini gözlemleyebilecek komşu işyeri sahibi ve çalışanlarının beyanları ise dikkate alınabilir. Ayrıca başka dosyada yer alan tanık ifadeleri ile yetinilmemelidir. Ancak emsal dosyalarda aynı koşullarda çalışan işçilerin bulunması durumunda, bu dosyaların diğer delillerle birlikte incelenmesi gerekmektedir. Emsal dosyalar ile tanık beyanları birlikte değerlendirilmelidir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretine ilişkin uyumsuzluklarda bilirkişi raporunun tanık beyanları ile uyuşması gerekmektedir. Tanık beyanları ile tam olarak uyuşmayan ya da aksi doğrultuda hazırlanmış bilirkişi raporlarının yanı sıra birbirleri ile çelişen tanık beyanlarına itibar edilmez. Tanık beyanları arasında çelişki olması durumunda, bu çelişkinin giderilmesi gerekmektedir. Gerekirse tanıklar yüzleştirilmelidir. Fazla çalışma yapıldığı, somut ve net olarak ispatlanmalı, varsayımlara dayalı olarak hesaplama yapılmamalıdır.

İşyerinde yapılan işin niteliği de fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın tespitinde önem taşır. Bu nedenle yapılan işin niteliği, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapılmasını gerektirmemekte ise gerekirse bilirkişi incelemesi ya da keşif yapılmak sureti ile tespit yapılmalıdır. Çalışmanın gerçek-

111 **BOZKURT**, 475-476.

leştığı mevsim de bazen fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışmanın tespiti açısından önemlidir. Postalar halinde çalışmada üç posta halinde çalışılmakta ise kural olarak fazla çalışma yapılamayacağı kabul edilir. Ancak bu durumun aksi yazılı delille ispat edilebilir. Turizm, özel güvenlik ve sağlık sektöründe ise iki posta halinde çalışılması mümkündür. Zira bu sektörlerde gece çalışma süresi yedi buçuk saatin üzerinde kararlaştırılabilmektedir.

Bazı durumlarda da fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti taleplerinin reddine karar verilmektedir. Örneğin görev yaptığı yerde ailesi ile birlikte yaşayan işçilerin fazla çalışma talepleri, işçinin normal yaşamı ile görevinin iç içe girmesi ve işçinin yapmakta olduğu görev dikkate alındığında kabul edilmemektedir. Bunu gibi home ofis sistemi ile çalışan işçilerin de talepleri bu kapsamda değerlendirilir.

Ücret bordroları, ispat noktasında en önemli belgelerdir. Ücret bordrosuna ihtirazi kayıt koyması durumunda ise işçi her türlü delille fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptığını ispat edebilir. Ücret bordrosunda fazla çalışma sütunu ve fazla çalışma ücreti bulunmakta ise işçi ihtirazi kayıt koymaksızın ücret bordrosunu imzaladığında ancak yazılı delille aksini ispat edebilir. Fazla çalışma sütunu bulunmadığında ya da boş bulunduğunda ise işçi her türlü delille ispat yükümlülüğünü yerine getirebilir. Bunun gibi her ay sembolik olarak fazla çalışma ücreti ödenmekte ise işçi bu durumda da tanık dâhil her türlü delili kullanabilir.

Bankadan ücretini çekerken ücret bordrosunu göremeyeceğinden, işçinin ayrıntıları hakkında bilgi sahibi olmadığı ücret bordrosuna ihtirazi kayıt koyma imkânı bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra banka çalışanın bilgi vermesi, eksik ya da hatalı bilgi vermesi, banka çalışanın işçinin ücreti hakkında bilgi sahibi olmaması da düşünülebilir. Bu nedenle bankadan alınan ücretlerde işçinin ihtirazi kayıt koymamasının işçi aleyhine değerlendirilmemesi gerektiğini düşünmekteyiz.

İş Kanununun 92. maddesinin son fıkrasına göre çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olduğu, 6100 sayılı Kanunun 204/2. maddesinde de ilgililerin beyanına dayanılarak noterlerin tasdik ettikleri senetlerle diğer yetkili memurların görevleri içinde usulüne uygun olarak düzenledikleri belgelerin, aksi ispatlanıncaya kadar kesin delil sayılacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda iş müfettişlerinin düzenlediği belgeler de ispat noktasında önemlidir.

İşyeri kayıtları da ispat noktasında önemlidir. Bu kayıtlar, işyerine giriş çıkışları gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları gibi işveren tarafından işyerine

ilişkin olarak düzenlenen işyerindeki çalışma şeklini belirlemeye yarayacak her türlü belgedir. Kart sisteminin kullanılması durumunda tanık beyanları, ancak sistemin kullanılmadığı sürelerle ilişkin olarak değerlendirilir. Kayıtların gerçeği yansıtmadığı, işveren tarafından müdahale yapıldığının ispat edilememesi durumunda, bu kayıtlar fazla çalışmanın ortaya konulmasında esas alınmalıdır. Resmi işyerlerinde işyeri yönetimi tarafından onaylanmış, ücret ödemeleri ile uyumlu puantaj kayıtlarına, işçinin imzası olmasa bile itibar edilmesi gereği, Yargıtay kararlarında belirtilmektedir. Günlük çalışma saatlerini gösteren yazılı deliller varsa tanık beyanlarına göre karar verilemez. İşçinin imzası bulunmayan kayıtlara, açık bir itirazının olması durumunda, tanık beyanları ile işyeri kayıtlarının uyumlu olması gerekir.

Üst düzey yöneticilerin, çalışma saatlerini kendilerinin ayarlayabileceği, yöneticilik görevinin gereği olarak normal çalışma saatleri dışında da işyerinde bulunması durumunda, bu süreler için fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti talep edilemeyeceği Yargıtay kararlarında öngörülmektedir. Ancak bunun için işyerinde işçiye emir ve talimat veren bir üst yöneticinin bulunması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

AKPULAT KÖME, Ayşe, İş Yargılamalarında Yargılamanın Özellikleri, İstanbul 2018.

AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, EmineTuncay, İş Hukuku, Ankara 2013.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2018. ( İş Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TÜHİS Dergisi, Mayıs 2005. (Normali Aşan Çalışmalar)

ALAT, Abdullah Enes “İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri 2018, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ARSLAN, Yılmaz/YILMAZ, Ejder/TAŞPINAR AYVAZ, Sema, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016.

ASTARLI, Muhittin, Alman ve Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlik Koşulları, Kamu-İşDergisi, C:9, S:4/2008.

ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.( Çalışma Süreleri)

BAŞBUĞ, Aydın, “Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçinin Alacağı BK.md. 113’e Göre Sona Erer Mi?”, Tühis İş Hukuku Dergisi, Kasım-Şubat 2003, 53-58.

BAYCIK, Gaye, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer Ankara, 01-02 Aralık 2017, İstanbul 2018, 7-356.

BOZKURT, Argun H., İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2018.

ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016.

ÇİL, Şahin, “6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, İÜHFİM, C.72, S.2, 87-102.

ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları), Ankara 2016.

ÇİL, Şahin, Fazla Çalışma Ücretinin temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması, İÜHFİM-LXXIV, ÖzelSayı, C1, 269-312.

DEMİRCİOĞLU, Murat, Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2014.

DEMİR, Fevzi/GERGİL, Gülşen, Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) 2008/2.

ERTÜRK, Şükran, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, Ankara 2016.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016.

GÖKTAŞ, Seracettin, İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012.

GÖRGÜN, Şanal, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015.

GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013.

KARACAN ÇETİN, Hatice, Fazla Çalışma, Ankara 2015.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/KABUL, Sibel, 4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma, İÜHFİM, C.72, S.2, 2014.

KURU, Baki, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2017.

MÜLAYİM, Baki Oğuz, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014. (İş Hukuku)

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010. (Fazla Çalışma)

ODAMAN, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul 2013.

ÖZCAN, Durmuş/ÖZCAN, Gamze, İş Davaları, Ankara 2018.

ÖZER, Hatice Duygu, Çalışma Ve Toplum Dergisi, Karar İncelemesi, Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?, 143-156.

PEKCANITEZ, Hakan/ÖZEKES, Muhammet/AKKAN, Mine/ TAŞ KORKMAZ, Hülya/ATALAY, Oğuz/ATALI, Murat/ERDÖNMEZ, Güray/YEŞİLİRMAK, Ali, Medeni Usul Hukuku, Cilt II., İstanbul 2017.

RÜZGAR, Orhan/TAŞ, H.Yunus, İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Bursa 2018.

SOYER, Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Sürelerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 2004.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2018, s.143.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017.

ŞUA, İbrahim Halil, Karayolu Taşımacılık Sektöründe Karşılaşılan İş Hukuku Sorunları, İstanbul 2016.

TAŞOĞLU, Jale/LİMONCUOĞLU, Alp, 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.2, S.2, 2010.

YILDIZ, Gaye Burcu, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, İstanbul 2016, 19-189. ( Bireysel İş İlişkisi)



YILDIZ, Gaye Burcu, Fazla Çalışmanın İspatı, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, 113-120. (Fazla Çalışma)

YILMAZ, Orhun, Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, s.83-108.

#### İnternet Siteleri

<https://bilgibankasi.istanbulbarosu.org.tr>

<https://www.calismatoplum.org.tr>

<https://www.ceis.org.tr>

<https://www.emsal.co/kategori/yargitay-kararlari/>

<https://www.hukukmedeniyeti.org.tr>

<https://ismahkemesi.com.tr>

<https://kararara.com.tr>

<http://www.kazanci.com.tr>

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

## EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILMA SORUNUNUN EKONOMİK GEREKÇELER VE “HAK” KAVRAMI İLE ELE ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

*Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BULUT*

*Bayburt Üniversitesi,*

*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

### ÖZET

Literatürde sosyal güvenlik, kişileri mesleki, fizyolojik ve sosyo ekonomik riskler dolayısıyla karşı karşıya kaldıkları tehlikelere ve zararlara karşı korumayı hedefleyen bir kavram olarak ele alınmaktadır. Emeklilik ise bir sosyal güvenlik sisteminin en önemli parçalarından birisidir. Son yıllarda ülkemizde emeklilik hakkı ile ilgili olarak sıkça gündeme getirilen bir konu bulunmaktadır: Emeklilikte yaşa takılanlar. Konu hem ekonomik olarak hem de hukuksal olarak ele alınmalıdır. Çünkü yapılacak düzenleme ülke ekonomisini ve kişilerin haklarını doğrudan ilgilendirmektedir. Özellikle konunun kazanılmış hak ve beklenen hak ayrımında ele alınması önemlidir. Ayrıca konuya sosyal politika ve sigortacılık anlayışı açısından bakılmalıdır. Getirilecek çözüm önerileri bu doğrultuda çeşitlendirilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Güvenlik, Emeklilik, Kazanılmış Hak, Beklenen Hak, Yaş

### INVESTIGATION AND EVALUATION OF THE PROBLEM OF THE ONES WHO ARE NOT OLD FOR RETIREMENT ON ECONOMIC REQUIREMENTS AND RIGHTS

#### ABSTRACT

In the literature, social security is considered as a concept that aims to protect people against the dangers and damages they face due to occupational, physiological and socio-economic risks. Retirement is one of the most important parts of a social security system. In recent years, there has been an issue

raised frequently in our country regarding the right to retirement: the ones who are not old for retirement. The issue should be dealt with both economically and legally. Because the regulation to be made directly concerns the country's economy and the rights of individuals. In particular, it is important to address the issue in terms of the vested rights and the expected rights. It should also be considered in terms of social policy and insurance understanding. Suggestions for solution can be diversified accordingly.

**Key Words:** Social Security, Retirement, Vested Right, Expected Right, Age

## GİRİŞ

Sosyal güvenlik, sosyal politika uygulamaları ve kişilerin karşı karşıya kalmış oldukları sosyal riskler nedeniyle ortaya çıkan bir olgudur. Bireyler yaşamları boyunca gelir kayıplarına uğramalarına yol açabilecek sosyal risklerle sık sık karşılaşabilmekte hatta bazen de vücut ve ruh sağlığı için çok büyük harcamalar yapmaktadırlar. Sosyal güvenlik temelde, tehlikenin zararlarına karşı yürütülen mücadeleye verilen addır. Kişiyi, uğradığı zararlar dolayısıyla maruz kaldığı muhtaçlıktan, ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarma mücadelesidir.

Hiç kuşkusuz sosyal güvenlik dendiği zaman akla ilk gelen sigorta kolu emekliliktir. Emeklilik, sosyal güvenlik mevzuatında öngörülen sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaşı tamamlanması halinde sigortalıya aylık bağlanmasını öngören sistemdir. Burada önemli olan nokta ise emeklilik için gerekli olan şartların tümünün birlikte sağlanmasıdır. Bu durumda sigortalı emeklilik hakkına sahip olmaktadır.

Son yıllarda ülkemizde emeklilik hakkı ile ilgili olarak sıkça gündeme getirilen bir konu bulunmakta: Emeklilikte yaşa takılanlar. Emeklilikte yaşa takılanlar ve emekli olma talepleri ülkemizde her seçim döneminde gündeme gelen bir sorun olmaya devam ediyor. Söz konusu kavram çoğu mecrada bir hak kaybı olarak nitelendirilmekte ve siyasi açıdan da bir koz olarak kullanılmaktadır.

Bu çalışmamızda emeklilikte yaşa takılma sorununun kaynağı, bir hak kaybı olup olmadığı ve çözümünün ne olduğu hususunda açıklamalarda bulunulacaktır.

### 1. SORUNUN ORTAYA ÇIKIŞI

Çalışma hayatında kişilerin kafasını kurcalayan ve sık sık uzman görüşüne başvurulmuş ortak bir soru vardır: “Ne zaman emekli olurum?”. Öyle ki ga-

zetelerde çalışma hayatı köşelerinde sürekli olarak bu sorular cevaplanmakta ve bu yöndeki talebin sonu gelmemektedir. Belki de bunun en önemli sebebi sosyal güvenlik mevzuatı açısından bir istikrarın sağlanamamasıdır. Nasıl ki uyumun artırılması ve kayıtdışılığın azaltılması noktasında vergilendirmede istikrar, yani mevzuatın sık sık değişmemesi, önem arz ediyorsa sosyal güvencilikte de aynı sebeplerle istikrarın sağlanması önemlidir. Ancak ülkemizde yıllar boyunca sürekli olarak emeklilik süresiyle ilgili değişiklikler yapıldı ve ilk işe giriş tarihlerine göre farklı kademeli geçiş hükümleri getirildi. Dolayısıyla emeklilik yaşı hesaplama tam bir bulmacaya dönüşmüştür ve bu hususta ayrı bir uzmanlık alanı ortaya çıkmıştır.

Emeklilik yaşı hiç kuşkusuz ülkede uygulanan sosyal politika açısından önemli bir veridir. Öyle ki ekonomisi sinyal veren ülkelerde çoğu zaman ilk el atılan husus sosyal politika uygulamaları ve emeklilik yaşları olmuştur. Çünkü bunlara ilişkin kamu harcamaları sosyal transfer olarak nitelendirilmektedir. Nitekim geçmişte IMF ile yapılan stand-by anlaşmalarında gerek ülkemizde gerekse de Yunanistan gibi ülkelerde ilk yapılan düzenlemeler emeklilik şartlarına ilişkin olmuştur. Bunun yanında birçok Avrupa ülkesinde emeklilik yaşı 60-65 yaş civarında olmasına karşın ülkemizde düşük yaşlarda emekli olunması eleştiri konusu yapılmıştır.

Ülkemizde emeklilik yaşı ile ilgili en radikal düzenleme 1999 yılında yapılmıştır. Bu tarihten önce kadınlar 38, erkekler ise 43 yaşında emekli olabiliyorlardı. Ancak bu yaşlarda emekli olmanın Devlet bütçesini sıkıntıya düşürdüğü gerekçesiyle 1999'da çıkartılan 4447 sayılı Kanunla emeklilikte köklü bir değişikliğe gidilmiştir.

Söz konusu Kanunla emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 olarak düzenlenmiş, ancak 1999'dan önce işe girmiş olanlar için kademeli geçiş hükümleri kabul edildi. Örneğin; 1978 yılında ilk defa işe girmiş bir kişi 44 yaşında (25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün prim ödenmesi şartıyla) emekli olabilmektedir. Ya da 1996 yılında ilk defa işe girmiş bir erkeğin 56 yaşında (25 yıl sigortalılık süresi ve 5825 gün prim ödenmesi şartıyla) emekli olabilmesi mümkündür.

1999 yılında çıkartılan bahsettiğimiz kanunun geçiş hükümleri ile bir bakıma emeklilik şartlarına ilişkin kurallar geriye doğru yürütülmüştür ve emeklilik yaşları sigortalılar için 3 ila 17 yıl uzamıştır. Emeklilikte yaşa takılanların ifadesiyle, bir bakıma sigortalıların emeklilik için elde ettikleri haklar ellerinden alınmıştır. Kısacası emeklilikte yaşa takılanlar sorunu 1999'dan önce sigortalılığı başlayanları ilgilendirmektedir ve bu kişiler normalde daha erken emekli olabilecekken çıkartılan bir yasa ile emeklilik süreleri uzatılmıştır.

Bir örnek verecek olursak; 1970 doğumlu olan ve ilk defa 1990 yılında çalışmaya başlayan bir erkek yaş şartı olmasa 25 yıllık sigortalılık süresinin dolduğu 2015 yılında emekli olabileceksen, yaş şartı nedeniyle 52 yaşında, yani 2022 yılında emekli olabilmektedir. Başka bir deyişle emeklilikte yaşa takılmaktadır.

## 2. EKONOMİK GEREKÇE

Ne zaman ki yukarıda bahsettiğimiz emeklilikte yaşa takılma sorunu gündeme gelse karşı görüşler tarafından yapılan en önemli savunma noktası erken emeklilik halinde gelir- gelir dengesi bozulacak olmasıdır.

Peki söz konusu gelir-gider dengesi yani sosyal güvenlik açığı sorunu ne zamana dayanıyor? Aslında 1992 yılına kadar SSK fazla verirken bu tarihten sonra pasif sigortalı (emekli) sayısındaki artış ve giderlerin de artmasıyla açık vermeye başlamıştır ve her geçen yıl bu açık büyümüştür. Öyle ki 1999 yılında SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın vermiş oldukları açıklar nedeniyle genel bütçeden aldıkları transferin GSYİH'ye oranı %3,5 iken, bu oran 2000 yılındaki gerilemeden sonra önlenemez şekilde artmış ve 2001 yılında %3,8'e, 2005 yılında %4,8'e çıkmıştır. Yani 1999 yılında emeklilik yaşının kademeli olarak artırılışının sosyal güvenlik açığına etkisi sınırlı kalmıştır.

2017 yılında ise SGK'ya yapılan bütçe transferinin GSYİH'ye oranı %4,13 ve 128 milyar TL civarındadır. Yapılan bu transferlerin genel bütçe içindeki payı ise %18,3 gibi gerçekten yüksek bir orana sahiptir. Ancak söz konusu açığın tek sebebi kesinlikle emeklilik nedeniyle yapılan ödemeler değildir. Bunun yanında artan sağlık giderleri, %34 civarındaki yüksek kayıtdışı istihdam ve prim tahsilatındaki sorunlar açığın diğer nedenleridir.

Ayrıca burada üzerinde durulması gereken daha önemli bir nokta daha vardır: Aktüeryal Denge. Aktüeryal denge, diğer bir ifadeyle aktif/pasif oranı, çalışan aktif nüfusun çalışmayan pasif nüfusu karşılama oranını vermektedir ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini ortaya koymaktadır. Nitekim etkin bir sosyal güvenlik sisteminde aktif/pasif oranının en az 4 olması gerekir ve bu oranın altına düşülmesi sosyal güvenlik sisteminin sinyal verdiğini gösterir. Ülkemizde kademeli olarak emeklilik yaşının artırılmaya başlandığı 1999 yılında SSK'da aktif/pasif dengesi 2,02 iken bu oran yıllar içinde daha da düşmüştür ve 2005'de 1,78 olmuştur. Sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilmesinden sonra da oran 1,9 civarında seyretmiş ve 2017 sonu itibarıyla de 1,95 olmuştur. Kısacası zaten kritik seviye olan 4 oranının çok altında bir durum vardır ve emeklilikte yaşa takılanların sorununun çözülmesi bu orana ne kadar daha etki eder iyi analiz edilmelidir.

Burada son olarak değinilmesi gereken bir husus da emeklilikte yaşa takılanlar ile ilgili getirilen kanun teklifleri ile ilgilidir. Hiç kuşkusuz yasal bir düzenleme yapılırken üzerinde durulması gereken en önemli sorun devlet bütçesine ve ülke ekonomisine etkisidir. Nitekim 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 14 üncü maddesine göre; *“Kamu gelirlerinin azalmasına veya kamu giderlerinin artmasına neden olacak ve kamu idarelerini yükümlülük altına sokacak kanun tekliflerinin getireceği malî yük, orta vadeli program ve malî plan çerçevesinde, en az üç yıllık dönem için hesaplanır ve tekliflere eklenir. Sosyal güvenliğe yönelik kanun tekliflerinde ise en az yirmi yıllık aktüeryal hesaplara yer verilir.”* Kanunun getirdiği bu emredici hükme karşın ne yazık ki sosyal güvenliğe ilişkin çoğu kanun teklifine bu hesaplamalar eklenmemektedir. Nitekim son zamanlarda yapılan emeklilikte yaşa takılanlarla ilgili kanun tekliflerinde de bu kanun hükmü göz ardı edilmiştir. Dolayısıyla düzenlemenin mali etkilerinin ne olacağı tam olarak ifade edilememektedir. Öyle ki emeklilikte yaşa takılanların sorununu çözen bir düzenlemenin kaç kişiyi etkileyeceği yönünde de net bir rakam söylenememekte ve farklı açıklamalar yapılmaktadır.

### 3. HAK KAYBININ VARLIĞI

Yukarıda anlattıklarımız olayın iktisadi yönüdür. Ancak bu durumlara mutlaka hukuki açıdan da bakılması gerekmektedir. Çünkü hükümetin “gelir-gider dengesi bozulur” yaklaşımına karşı emeklilikte yaşa takılanlar ise “emeklilik hakkımız elimizden alındı”, “maç devam ederken kurallar değişti-rildi” şeklinde şikayette bulunmaktadırlar.

Burada emeklilik tarihine ilişkin hakkın niteliği büyük önem taşımakta ve kazanılmış hak-beklenen hak ayrımı ortaya çıkmaktadır. Eğer bir hak “kazanılmış hak” niteliğindeyse kişinin elinden alınması mümkün değildir. Örneğin, tüm şartları sağlayarak emekliliği hak etmiş bir kişinin emeklilik hakkı kanunda değişiklik yapılarak elinden alınmaz. Buna karşın, bir hak “beklenen hak” niteliğindeyse değiştirilebilir ve kişi de bu yeni duruma uymak zorundadır. Beklenen haklar eski yasa döneminde henüz doğmamış, ancak doğması muhtemel haklardır (Edis,1997: 178).

Örneğin; aynı toplu iş sözleşmesinde yer alan doğum yardımı, eşi veya kendisi doğum yapmayan bir işçi açısından kazanılmış değil, beklenen hak niteliği taşır. Benzer şekilde kıdem tazminatı hesabında her yıl için 45 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceğine dair bir düzenleme işçi işten çıkartılmadığı sürece kazanılmış hak niteliği kazanmaz. (Yenisey, 2010: 169)

Kazanılmış hak, geçmişte oluşmuş belli hukuki durumların hem geçmiş, hem geleceği kapsar biçimde korunabilmesini ifade ederken, beklenen hak,

kişilerin geleceğe yönelik beklentileri bakımından geçerli olur. Bu bağlamda, kazanılmış haklar, birel bir işlem vasıtasıyla doğmuş ve tamamlanmış bir hak niteliğinde olmalarına rağmen, beklenen haklar henüz bir idari işleme konu olmamış, olası bir hakkı korurlar (Sever, 2006: 49).

Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi bir kararında (23/02/2001 tarih, 1999/42 esas ve 2001/41 karar numaralı kararı), “Sigortalı olarak çalışanların yaşlılık aylığından yararlanabilmeleri için, sigortalılık süresi, yaş ve ödenmesi gereken prim konusunda (B) bendinde yapılan kademeli geçişe ilişkin düzenleme, makul, adil ve ölçülü olmadığından Anayasa’nın 2., 5. ve 60. maddelerine aykırıdır.” ifadelerine yer vermek suretiyle beklenen haklar konusunda yapılacak düzenlemelerin Anayasa’ya aykırı olup olmadığına, düzenlemenin makul, adil ve ölçülü olup olmadığına bakılarak belirleneceğini ifade etmiştir (Karaboyacı, 2012: 230).

Yine Anayasa Mahkemesi bir kararına göre (07/02/2008 tarih, 2005/38 esas ve 2008/53 karar numaralı kararı); bir statüye bağlı olarak ileriye dönük, beklenen haklar, kazanılmış hak niteliği taşımamaktadır. Dolayısıyla beklenen hak ve kazanılmış hak ayrımı net şekilde yapılmıştır.

Hukuk biliminde “kazanılmış hak” ve “beklenen hak” kavramları öteden beri tartışıla gelmiştir. Kazanılmış hak deyimine “müktesep hak”, beklenen hak deyimine “muntazar hak” da denmektedir. Bu iki kavram “objektif hak” ve “sübjektif hak” diye de adlandırılmaktadır. Önemle ifade etmemiz gerekir ise herhangi bir uyumsuzlukta beklenen hak varsa kazanılmış haktan söz edilemez. (Aslanköylü, 2014: 28)

Genel kural Kanunların geriye yönelik uygulanamayacağı ise de bu kuralın bazı istisnaları bulunmaktadır. Örneğin beklenen haklara yeni kanun uygulanabilir (Aslanköylü, 2014: 29). Kimi görüşlere göre, sosyal güvenlik hukukunda aşağı yukarı ileriye dönük her hak, beklenen bir hak niteliğindedir. Bu şekilde beklenen haklarda geriye dönük değişiklik yapılamayacağını ileri sürmek, sosyal güvenlik mevzuatında yapılacak her değişikliğin ileriye dönük etki yapacağı anlamına gelir ki, bu da kabul edilemez (Uşan, 2009:241).

Sosyal Güvenlik hukukunda “kazanılmış hak” kavramı daha çok uzun vadeli sigorta kolları olarak nitelendirdiğimiz malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında söz konusu olmaktadır. Ancak, bu sigorta kollarında da yardıma hak kazanılıp, ilgiliye aylık bağlandıktan sonra bir kazanılmış haktan söz edilebilir. Bundan önce ilgilinin hakkı “beklenen haktır”. Beklenen haklar üzerinde de kanun koyucu her zaman değişiklik yapabilir. (Şakar, 2007: 194)

Yukarıda yaptığımız açıklamalar doğrultusunda diyebiliriz ki, emeklilikte yaşa takılma konusunda ifade edilen hak da beklenen hak niteliğindedir. Çün-

kü emeklilik tarihi bir beklentidir ve henüz kazanılmış bir hak mevcut değildir. Buna göre, kanun koyucu bu konuda her zaman geçmişe dönük bir değişiklik yapabilir. Dolayısıyla hukuksal anlamda elden alınan bir haktan bahsetmek mümkün değildir.

#### 4. ÇÖZÜMSEL YAKLAŞIM VE SONUÇ

Konu kapsamlı olarak ele alındığında emeklilikte yaşa takılanların talepleri gerek ekonomik gerekse de hukuksal anlamda aleyhlerine görünse de sosyal politika ve sigortacılık anlamında bir mağduriyetten bahsetmek de mümkündür. Çünkü emeklilik için gerekli olan kanunda öngörülmüş primi yatırmış olmalarına karşın yaş şartını doldurana kadar, bir bakıma boşu boşuna, prim ödemeye zorlanılmaktadır. Kaldı ki ödedikleri bu fazla primler emekli maaşını artırmadığı gibi, belli bir tutarın altındaysa emekli maaşını azaltan bir etki göstermektedir.

Öncelikle emeklilikte yaşa takılanlar ile ilgili yapılması gereken düzenlemenin kapsamı büyük önem taşımaktadır. Şayet bir düzenleme yapılacaksa, yapılacak düzenleme 1999'dan önce işe giren herkesi kapsamalıdır. Böyle olursa çıkartılan yasa tek seferlik olacak ve sorun önümüzdeki yıllarda tekrar tekrar gündeme gelmeyecektir.

Ayrıca yine daha önceki gündemlerde belirtildiği gibi emeklilikte yaşa takılanların emekli edilmesi halinde yaşları dolana kadar emeklilik maaşının düşük ödenmesi şeklindeki bir alternatif kabul edilebilir. Finlandiya modeli olarak tanımlanan bu modelde kişiler, yaşı dolduracakları süreye göre orantılı daha az maaş alarak emekli olabiliyor. Bu şekilde bir çözüm birçok kişiyi mutlu edebilir gibi gözükse de aynı şartlarla eskiden emekli olanlardan daha az maaş alıyor olmak “eşitlik ilkesine aykırı” söylemleriyle eleştirilebilir.

Emeklilikte yaşa takılan sigortalılar, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresini doldurup yaş bekledikleri sürede çalışmaya devam ederlerse ücretlerinden malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primleri kesilmeye devam edilmektedir. Bu kişiler emeklilik için yeterli miktarda prim ödemiş olmalarına karşın kendilerinden hala prim alınmaktadır. Kesilen bu primin oranı %20'dir ve bunun %9'unu işçi %11'ini işveren ödemektedir.

Bu sebeple emeklilikte yaşa takılanlar prim ödeme şartını sağlamışlarsa %20'lik primi ödememelerine yönelik bir düzenleme de yapılabilir. Bu düzenleme ile hiç kuşkusuz prim gelirinde bir azalma olacaktır ancak bunun sonucunda kayıtdışı istihdamda yaşanacak azalma ile gelir kaybı telafi edilebilecektir. Bu durumda, yaşa takılan kişilerden sadece genel sağlık sigortası ve kısa vadeli sigorta primi alınması yeterli olacaktır.



## KAYNAKÇA

Aslanköylü, R. (2014), “Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla ya da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması”, **Kamu-İş Dergisi**, C:13, S:3.

Edis, S. (1997), **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, 6. Basım, Ankara 1997.

Karaboyacı, A. (2012), “Sınavsız Yeminli Mali Müşavir Olma Hakkının Kaldırılmasının Hukuk Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S:100.

Sever, Ç. (2006), **Danıştay Kararları Işığında İdare Hukukunda Kazanılmış Haklar**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE.

Şakar, M. (2007), **Kazanılmış Haklar Bağlamında Uzun Vadeli Sigortalar ve 5510 Yasa Uygulamasında Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul Barosu.

Uşan, M.F. (2009), “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Yürürlük ve Uygulama Başlangıcına İlişkin Tespitler”, **Sicil Dergisi**, Haziran 2009.

Yenisey, K. (2010), “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, **Sicil Dergisi**, Haziran 2010 .

## “ÇALIŞMANIN ONTOLOJİSİ” BAĞLAMINDA TÜRK-İSLAM VE BATI MEDENİYETLERİNDE ÇALIŞMANIN SOSYOLOJİSİ

*Doç. Dr. Osman ŞİMŞEK*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üni., Çalışma Ekonomisi ve  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

### ÖZET

Çalışma kavramı çok boyutlu bir kavramdır. Çalışma, her medeniyette temel konumdadır. Bundan dolayı çalışma, metafizik ile ilgili bir yönü de bulunmaktadır. Çalışmanın Ontoloji kavramı bu yönüyle özgün bir kavramdır. Modernleşme anlayışına karşın post-modern toplum ve düşünce anlayışı, 21. yüzyıl gerçeği olarak her toplum /medeniyetin kendi özgün kültür düşünce, kültür, zihniyet ve medeniyet anlayışına göre “yapı”landırılmasını ifade etmektedir. Bu incelemede, Türk-İslam ve Batı medeniyetlerinde bu kavram mukayeseli olarak ele alınmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Ontoloji, Çalışma, Çalışmanın Ontolojisi, Tevhidi Düşünce, Pozitivist Düşünce, Sanayi

### SOCIOLOGY OF WORK IN TURKISH –ISLAMIC AND WESTREN CIVILIZATION IN THE CONTEXT WORK OF ONTOLOGY

#### ABSTRACT

“Working” is a multidimensional concept. The work is basic location in every civilization. Therefore the work also has an aspect related to ontology. The Ontology concept of Work is an original this aspect concept in this respect. In spite of the modernization approach, the post-modern society and thought approach expresses to be structured according to its own unique culture, culture, mentality and civilization of every society / civilization as a 21st century reality. In this review this concept is discussed comparatively in Turkish-Islamic and Westren Civilizations

**Key Words:** Ontology, Work, Ontology of Work, Tawhid Thought, Positivist Thought, Industry

## GİRİŞ

Modernleşme anlayışına karşın post-modern toplum ve düşünce anlayışı, 21. yüzyıl gerçeği olarak her toplum /medeniyetin kendi özgün kültür düşünce, kültür, zihniyet ve medeniyet anlayışına göre “yapı”landırılması arayışını ifade etmektedir. Günümüzde “medeniyet çatışması” üzerinden yeni beliren “hibrit savaşları” gibi “yeni yapı kurucu” tanımlamalar, toplumların/medeniyetlerin yeni özgün toplum sistemi arayışına girmelerine yol açmıştır. Zaten 19.yüzyılda Pozitivist düşünce anlayışı ve onun bilgi yöntemi üzerinden sistemleşen Batı medeniyeti, 19.yüzyıl başlarından 20.yüzyıl başlarına kadar sanayi medeniyetini pozitivist la-dini, seküler temalı modern çalışma dinamikleri ile oluşturmuştur. Buna göre burada sanayi medeniyet-modern çalışma ilişkilerini kuran ana kurucu unsur, pozitivist düşünce ve pozitivist bilgi yöntemi idi. Batı medeniyetinin modern çalışmasının arkasında, modern düşünce, salt akılcılık ve doğaya karşı insanın egemenliği pozitivist bilgi yöntemi bulunmaktaydı. Bu düşüncenin aşama aşama Descartes’in aklın ilerlemeciliği üzerinden Saint-Simon pozitivistizmin kurucusu A.Comte ve pozitivist düşünür olan Marks’ın geleneğe karşı pozitivist aklın hakimiyetine **yönelik ortak fikri yapıda hiçbir ayrılık görülmemektedir** (Bauman 1999: 19). Modern Batı 20.yüzyıl başlarında 1. ve 2. Dünya savaşları neticesinde, kendi içinde pozitivist düşünceye bir derece daha mesafeli durarak yeni çalışma felsefesini, yani Husserl’ci “öz” cülük üzerinden kurgulamış olduğu görülür(Şimşek 2013: 83). Buna göre salt akılcılıktan kısmen çıkan ama buna yine de salt akılcılık ile üretilmiş olan (vahyin soyutluğundan değil) soyut bir “öz” cülük anlayışını geliştirerek, bu **özcülüğün** kurulduğu söylenebilir. Böylece Husserl’ci fenomenolojik “öz”cülük, yeni sanayi ve çalışma felsefesini, kendi rasyonelci soyutlamasının kültür teması üzerinden kurarak, 20.Yüzyıl başından 21. Yüzyıl başına kadar, bu anlayışa göre sanayi felsefesi ve çalışma anlayışını şekillendirdiği görülür(Şimşek 2013: 84). Bu süreci Toffler, “sanayiciliğin ölümü ve yeni bir medeniyetin doğuşu” şeklinde ifade etmiştir (Kumar 2004: 27). Bu anlayışın somut çıktısı olarak moderniteden post moderniteye geçen bir toplum sürecinde post modernci “kültürcü anlayış” ve post modern “öz”cülüğün öne çıktığı, yeni paradigmatik değişim süreci belirlemeye başlamıştır.

**İşte bu süreçte, post modernci kültürel anlayışa göre toplumların izafiliğini benimseyen ve onların kültür, inanç ve değerlerinin “sanayi felsefesi”ne, “çalışma”nın muhtevasına tesir eden post modernleşmeci anlayışın yeni sanayi felsefesi ve çalışma ontolojisine evriştiğini görmekteyiz.** Moderniteden post moderniteye doğru paradigmatik değişim gibi görülen bu düşüncenin dikkatli ve hassas olarak okunduğunda bu değişim gibi görülen şeyin esasında; aydınlanmaya, onun salt akılcı anlayışına ve liberal ilerlemeci geleneğine bağlılığının da devam etmekte olduğunu görmek mümkündür (Ku-

mar 2004: 15). Bu noktada 21.yüzyılda araçlar ve teknikler değişse bile, modern toplumun ağır basan la-dini hedefleri ve amaçları, mana/değer merkezli ontolojinin içine girmiş olsa dahi, onu sekülerize ederek, materyalist-pozitivist temanın 21. Yüzyılda da aynı kalacağını açık olduğu belirtir olmaktadır (Kumar 2004: 47). Bu süreci açıklamada en son geliştirilen kavram olarak “post-metafiziksel modernizm”i **görmekteyiz** (Kumar 2004: 209).

Ekonomik merkezli modern Batı, son yüzyılda bu gelişen sistemsel anlayışı, 21. Yüzyılın başından itibaren bir sonraki yüzyıldaki geleceğine, “**yeni bir sanayi felsefesi**” ve “**yeni çalışma**” anlayışı üreterek taşıyamama krizini ortaya çıkarmıştır. Böylece post modern 21. Yüzyıl Batı medeniyeti toplumsal sürecinde **21. Yüzyılın öncü kurucu “çağ” anlayışını ifade eden unsurları olan; din, ahlak, değer, metafizik merkezli yeni yapılanmalara uygun bir “yeni çalışma felsefesi” ve “yeni çalışma” sistemini oluşturamamıştır.** Bu hazırlıksız duruma başbaşa kalan modern Batı, post modern süreçte dahi; din, ahlak, mana değerinin yön verdiği soyut temalı sanayi/endüstri/çalışma sistem kuruculuğuna dayalı 21. Yüzyıl sürecinde, kendisinden sonraki yeni yüzyıla hegemonik iddialarını devam ettirmek için, iki **yüzyıllık birikiminden farklı** olan, “şimdiye” yönelik yapısal özgünlük içeren yeni bir çalışma felsefesi ve yeni bir sanayi felsefesi üretmediği de görülmektedir. Bu da sanayi medeniyetinin **kesikliliğini** ortaya çıkarmış, medeniyetinin sürdürülebilirliğini sorunlu hale sokmuş olmaktadır. Bundan dolayıdır ki modern Batı sisteminin hâkim unsurları, günümüzde bir “sistem krizi” yaşayışı içinde buldukları söylemektedirler.

Modern Batı medeniyeti bu yapısal sistem krizinden çıkabilmesi için ancak “**medeniyetler çatışması” sürecini aktive ederek** (Hungtington 2006: 40), sanayi imparatorluğunu, **yeni çalışma felsefesi** ve **yeni sanayi felsefesi** üreterek değil de hâkim silah gücü vasıtasıyla, kendisi dışında mana mahreçli yeni gelişme dinamiği ortaya koyan toplumların/medeniyetlerin, gelişme alanlarını törpüleme yoluna yönelmiştir. Bu noktada Türk-İslam medeniyetinin güçlü mana merkezli medeniyet kurucu unsurlarının 21. yüzyılda yeniden öne çıktığı görülmektedir. Bu durum ise 1923 pozitivist- modern Türkiye’nin(Şimşek 2018(b): 23), 21.yüzyılda’ki Yeni Türkiye’ye doğru “seküler-jakobenizm”den- “**yerli ve milli**”liği içeren bir dönüşüm sürecini yaşamasını ortaya çıkarmıştır. Bu noktada **21. Yüzyıl sürecinin mana, din, değer, ahlak, metafizik gibi soyut unsurları öne çıkaran toplumsal kuruculuk** vasıfları, Yeni Türkiye’nin bu değerler üzerinden yerli ve milli sanayi felsefesini, **yerli ve milli çalışma** anlayışı, “**Çalışmanın Ontolojisi**” bağlamında “yeni “toplum” görüşü eşliğinde ortaya koymasını hem gerekli hem de mümkün kılmaktadır. O halde 1923 pozitivist modern Türkiye ve 21. Yüzyıl yerli ve milli Yeni Türkiye’si üzerinden söz konusu iki ayrı medeniyet özelliğine dayalı farklılaş-

miş Türkiye'nin çalışma ve sanayi felsefesinin yeniden nasıl kurulacağı sorunu özgün bir sorun olarak karşımızda bulunmaktadır.

**İşte tüm bunlar, hem her iki Türkiye’de hem de ister salt akılcı modern pozitivist toplumunda/medeniyetinde olsun, ister tam oturtulamamış bile olsa post modern Batı medeniyetinde olsun, dikkatli ve derin bir okuma ile her iki dönemde “Çalışmanın Ontolojik”** boyutuna bağlı bir “çalışma” anlayışı ve sanayi yapılanması fikrini görmek mümkündür. Fakat bu açıktan görülemeyen, pozitivist kavramsallaştırmalar ile oluşan salt akılcı modern çalışma anlayışına, bu incelemede ontolojik düşüncenin yön vericiliği üzerinden yaklaşılarak konu ele alınmaya çalışılacaktır. Buna göre **Çalışmanın Ontolojisi** kavramsallaştırması üzerinden çalışmaya, sosyolojik tabanda kültürel ve felsefi temalı unsurların nasıl yön verdiğini ortaya yeni bir bakış açısı konularak ele alınması, bu incelemenin ana amacını oluşturmaktadır.

**İncelemeye derinlik kazandırma adına bazı temel kavramlardan söz edilmesi de gerekmektedir. Bu kavramların** başlıcaları; Ontoloji, Çalışma, Çalışmanın Ontolojisi, Tevhidi Düşünce, Pozitivist Düşünce, Mukayeseli Düşünce Yöntemi gibi çalışma ilişkileri ekseninde çalışma hayatına yön veren temel kavramlardır. Bu kavramlar, günümüzde post modern süreçte yaşanıyor olması yönüyle izafilik açısından, Türk-İslam medeniyeti ve Modern Batı medeniyeti ekseninde ele alınmaktadır. Bu kavramların izafilik teması üzerinden ele alınması ise 21. Yüzyıl Yeni Türkiye’inde “**Yeni çalışma anlayışı**”, “**Yeni çalışma ilişkileri düzen işleyişi**”nin inşasına yönelik temellendiriciliğe ilmi bir derinlik kazandırmayı mümkün kılabilmektedir

## **1. TÜRK-İSLAMVEBATİMEDENİYETLERİNDE“ÇALIŞMANIN ONTOLOJİ”SİNİ ORTAYA KOYMANIN DİSİPLİNLER ARASI (İNTER-DİSİPLİNER) İLMİ TEMELLERİ**

Modern Batı medeniyeti 19.yüzyılda modern “sistemini”, pozitivist düşünce felsefi anlayışı ve onun oluşturduğu pozitivist bilgi yöntemi üzerinden, pozitivist temelli sanayi medeniyetini ve çalışma ilişkiler düzenini kurmuştur.

20.yüzyılın başından itibaren bu sistem, karşı salt akılcılığa karşı “öz”cülük den hareketle de, rasyonelleştirilmiş manevi bilgi ile post modern süreci ve onun sanayi ve çalışma düzenini ortaya koymuştur. Böylece 19.yüzyıldan günümüze Batı medeniyetinde; “**modernite**” ve ondan sonrasında “**post modernite**”ye geçen bir yapı oluşmuştur.

Selçuklu ve Osmanlı Türkleri ise 7. Yüzyıldan itibaren **Tevhidi Düşünce** anlayışı ve onun inşa etmiş olduğu bilgi sistemi üzerinden 19.yüzyıla kadar dünya düzenine yön vermiştir. 20.yüzyılın ilk çeyreği sürecinde, Batı medeni-

yetinin düşünce yapısı olan pozitivist anlayış ithal edilerek, “**modern-pozitivist Türkiye**” sistemini kurulmuştur. 21.yüzyılın başlarında ise bu sistem anlayışına “**Yeni Türkiye**” başlığı ile milli ve yerlilik üzerinde bir farklılaşmaya yönelik temayül oluşmuştur. Böylece 1923’den sonra Batı pozitivist düşüncesini merkeze alan Türkiye, bu felsefi düşünce anlayışından yapılan aktarmacılık ile modern Türkiye, kendi toplum yapısının sosyolojik inşasına yönelmiştir. Buna göre pozitivist Türkiye, sanayi ve çalışma ilişkiler sistemini, peyder pey liberal-kapitalist temayül ile modernleştirmeye çalışmıştır. Böylece Türkiye’de Batı’dan taklitçi ve aktarmacılığa dayalı pozitivist-modernleşmeci çalışma düzeni ve sanayileşme anlayışına göre endüstri sistemini oluşturmuştur.

Pozitivist-modernist çalışma anlayışı Türkiye’de; la-dini, seküler, devlet kapitalizimciliği üzerinden homo-economicus mantıklı taklitçi çalışma ilişkisi ve montaj sanayi yapılanmasını ortaya çıkmıştır. Böylece Türkiye’nin kendi içinde, Batı medeniyeti değerleri ve Türk-İslam medeniyet değerleri şeklinde;

- İki medeniyet,
- Bu iki medeniyetin pozitivist bilgi yapısı ve Tevhidi Düşünceye dayalı bilgi sistemleri olmak üzere **iki bilgi yönteminin** varlığı,
- Hakim Batı medeniyetinin özellikle 1923 Türkiye’si üzerinde baskın sosyal düşünce yapısına bağlı olarak inşa edilen bağımlı sanayi ve çalışma anlayışı oluşmuştur.

Buna göre her iki medeniyetin kendi özgün çalışma anlayışı **kendi benimsedikleri değerlerin** etkisine bağlı olarak şekillendiğinden artık çalışma kavramından, çalışmanın ontolojisi kavramına doğru derinleşilerek, çalışma ve çalışma sistemini anlamanın ancak bu yolla mümkün olabileceği söylenebilir.

Pozitivist seküler çalışma anlayışı salt akılcılık üzerine inşa edilmiştir. Buna bağlı olarak çalışmanın metafiziğini yok varsaydığından dolayı böyle bir ontolojiyi kendi bilgi sisteminde bulundurmamıştır. Pozitivist düşünüş, çalışma konusuna salt akılcı ampiristik yüzeysellik içinde yaklaşmış olduğundan dolayı “çalışma” anlayışının değer/metafizik ile ilişkili konumuna, perdeli bir bakış açısı ile yaklaşmıştır. Buna göre 21. Yüzyıl Türkiye’sinin çalışma anlayışını ortaya koyabilme açısından çalışmanın **ontolojisi** kavramını özgün ilmi temeller üzerinden üretebilme gereği bulunmaktadır. Bu özgünlüğü inşa edebilmek için disiplinler arası (inter disiplinler) bağlamda her iki medeniyetin;

- çalışma felsefesini,
- tarih anlayışını,
- düşünce yöntemini ve bilgi inşa sistemlerini,

- sosyolojik yapı üzerindeki toplam etkisi ile meydana gelen bütüncül bilgi yapısı ile “çalışma düzenin **ontolojisi**”ni ortaya koyulabilecektir.

Söz konusu unsurlar, bu bölümde alt başlıklar halinde incelenerek, iki medeniyet, iki ayrı çalışma sisteminin farklılığı, iki ayrı çalışmanın ontolojik yapısını belirleyecektir.

### 1.1. “Çalışmanın Ontolojisi” Kavramının Oluşumunda; İki Medeniyet, İki Kimlik, İki Tarih Ve İki Düşünce Anlayışının Etkisi

Eski Yunan’da Milattan önce 6. Yüzyıl süreci ile başlayan Milet okulu ya da İyonya okulu olarak bilinen materyalist **düşünce okulunun salt akılcılık üzerine kurulu** fikri kökenleri, 19.yüzyılda modern Batı’ Avrupa materyalist-pozitivist sanayi medeniyetinin düşünce alt yapısını oluşturur. Bu salt akılcı düşünce alt yapısı ile modern Batı Avrupa’da “çalışma” anlayışının kültürel kök temellerinin oluşturulduğu görülür (Payzın, 1992: 7).

İslam medeniyeti ise Milattan sonra 7.yüzyıl başlarında “**Tevhit Düşünce**”si üzerinden dünyaya yayılarak, tüm kâinat ile ilgi fikri bilgi inşasını tevhit anlayışı ve onun bilgi yöntemi ile açıklar. Bu noktada İslam medeniyeti devlet olmadan tutunda, iktisadi, siyasi, felsefi, hukuki, sanayi, üretim, çalışma...vb tüm alanlara, **Tevhidi Düşünce** ilmi yöntemi üzerinde inşa edilecek bilgi anlayışı ile kıyamete kadarki tüm zamanlarda, tüm teknolojik evrelerde geçerli ilmi zihniyet bakış anlayışını ortaya koymuştur (Şimşek 2016: 54). Böylece her iki medeniyet, kendi özgünlüğü içinde bilgi yöntemi, insan karakteri inşası, sanayi, üretim, çalışma, girişimcilik, iktisat ve iktisadi akıl, toplum yapılanması... gibi **herşeyde** iki ayrı bakış, ayrı düşünce ve iki ayrı eylem, tutum ve davranış ortaya koyduğu açık olarak anlaşılmaktadır. Bu izahattan sonra, her iki medeniyetteki özelden sanayi ve çalışma anlayışlarını kendi düşünce kök yapılarına göre oluşturduklarının bilgisine ulaşmak artık mümkün olmaktadır.

İslam medeniyeti 7. Yüzyıl ile 19.yüzyıl arasında etkin dünyaya yön verici bir konumda olmuştur. Ancak salt akılcılık üzerinden şekillendirilen teknoloji merkezli gelişmeleri öne çıkaran Sanayi Devrimi, modern Batı medeniyetini 19.yüzyıl ve sonrasında hakim konuma taşımıştır. Modern Batı medeniyeti de bu gelişme üzerine hem kendisine Eski Yunan düşünce geleneğinin ana kurucu unsuru olan salt akılcılıktan bakan bilgi üretmeye yönelmesi, hem de kendisinden önceki dünya lideri Türk-İslam medeniyetin ve onun **herşeyine** salt akılcı, pozitivist mahreçli kavramlar ile bakarak, kendisine göre bir Türk-İslam medeniyeti bilgi ve düşünce anlayışını oluşturmuştur. Buna göre Türk-İslam medeniyetinin **Tevhidi Düşünce** merkezli yapısına, salt akılcı pozitivist bilgi üzerinden bakarak, oryantalist içerikli bilimsel bakış müktesabatını ortaya

çıkarmıştır. Hal böyle olunca iki ayrı medeniyet kavrayışı yerine, **modernitenin oryantalist bakışına göre Türk-İslam medeniyetini, onu sanayi ve çalışma anlayışını değerlendirilir olmuştur.** Bu durum ise günümüzde hem Türkiye'nin sosyal düşünce yapısını özgün olarak anlamada ve hem de Yeni Türkiye inşası bağlamında; özgün okumaların, özgün bilgi inşa etmenin, özgün yerli ve milli sosyal düşünmenin önüne sınır koyan temel bir bariyer olarak karşımıza çıkmış olmaktadır. Peki bu durum nasıl aşılabılır?

Bu durumun aşabilmek için öncelikle;

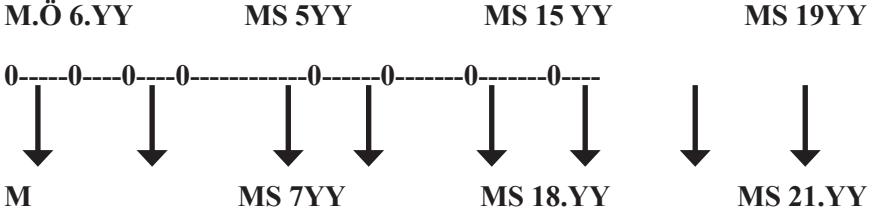
- Her iki medeniyetin kendisine göre tanımladığı **“toplumsal/sosyal, (içtimai) tarih anlayışı”**nı mukayeseli olarak bilebilme eksiliğinin giderilmesi,
- Bu tarihi gelişim yapısı içinde oluşan” **toplumsal(içtimai) kurucu düşünce”**nin kök kaynaklarına inilmesini,
- Bu kök kaynakların ortaya koyduğu **bilgi yöntemlerine** değinilerek de,
- Her iki medeniyetteki” çalışmayı belirleyen ontolojik unsurların” açığa çıkarılmasının gereği yapılarak ancak bu bariyerin oluşturduğu **bağımlı düşünme engelinden** çıkılabilir.

Bu idraklerin oluşması sonucunda söz konusu bağımlı düşünce engelinden çıkış için öncelikli olarak mevcut var olan durumu, disiplinler arası( interdisipliner) inceleme ile ortaya koyulduktan sonra ancak özgün bir şekilde çalışmanın ontolojik yapısının inşasına geçmek ile mümkün olabileceği belirtilebilir.

19.yüzyıldan itibaren gelişen modern sosyal bilimler, Avrupa merkezli oryantalist bakışı içermektedir. 17.yüzyıldan sonlarından itibaren Batı'da kabul edilen Avrupa merkezli dünya tarihsel dönemlerini adlandırılma ekseninde bakıldığında Modern Batı toplumsal tarihinin “Çağ “ anlayışının, Batı Tarihinin, Eski Yunan temellendirilmesini temel alarak oluşturmuş olduğu görülür. Modern Avrupa kendi özgün tarih aralığının da yaklaşık 2500-2600 yıllık bir süreci (MÖ 6. yy –MS. 21.yy) içerdiği görülür. Bu tasnif oryantalist sosyal bilim anlayışı etkisine girmiş olan ülkemizde de hakim bir tarih tasnifi olarak kullanılır ve bu tasnif üzerinden oluşturulan dönemlere de “çağ”lar denilmektedir. Oysa Modern Batı tarih adlandırması ve İslam medeniyetin tarih ve toplum adlandırmasına mukayeseli olarak bakıldığında ise; **iki ayrı medeniyetin kendi özgün düşüncelerine göre iki ayrı okumanın, iki ayrı düşünce yapısının, iki ayrı bilgi sisteminin** var olduğu ortaya çıkar. Bu durum ise sosyale yönelik **herşey de** ve özel de de çalışma ve **sanayi** anlayışlarının tanımlanmasında, ayrı ayrı ifadeleri ortaya çıkardığı söylenebilir. Buna göre Modern Batı



medeniyeti açısından toplumların tarihsel gelişim evrelerinin isimlendirmeye bakıldığında aşağıdaki görünüm ortaya çıkmaktadır:



İlkçağ: M.Ö. 4000' den M.S. 5.YY a kadar ki zaman aralığı,

Orta Çağ ; M.S. 5.YY'dan M.S. 15.YY' a kadar ki zaman aralığı,

Yeni Çağ; M.S. 15.YY'dan başlayıp 18.YY'A Kadar ki zaman aralığı,

Yakın Çağ ; M.S. 18.YY'dan(Fransız İhtilali) başlayıp, zamanımıza kadar geçen süreçtir. Bu süreç aynı zamanda Modern dönemin kendi içindeki alt çağ değişmelerini de içermektedir(Erşahin 2017: 35). Oysa İslam Medeniyetinde “**zaman**” anlayışı, “zaman” vurgusu, “zaman”a yüklenen anlam ise modern Batı'nın “**çağ**” anlayışından oldukça farklı, olduğu açıktır. Çünkü İslam medeniyetinde “**tek zamansal dönem**” vardır. Onun adı da “**Tevhidi Zaman Dönemi**”dir.

Buna göre **Tevhidi Zaman Dönemi** ise kainattın Yarattılması ile başlar ve kıyamet hangi zamanda kopacak ise o zamana kadar geçecek **tüm zaman aralığına** hitap etmektedir. Bu durumu ise aşağıdaki şekil vasıtası ile somutlaştırılabilir ;

A

B

(KainatınYaratılışı)

(Kıyamet)

O-----O

Bu (A) noktasında Kainat

“**OL**”(Kün) emri ile Yarattılmış,

Yani;-“Madde” Dünyası yaratılmıştır,



### **Tevhidi Düşünceye Dayalı**

İslam Medeniyeti

+-----+  
7.yy

**1200 yıl**

### **Pozitivist Düşünceye Dayalı**

Materyalist Batı Medeniyeti

+-----+-----+  
19.yy 21.yy

**200 yıl**

Bu iki dönemin; düşünce, medeniyet, siyaset, kimlik kurucu bilgi yöntemleri, her iki medeniyetin ana düşünce yöntemlerine göre SİSTEM DÜŞÜNCE”si; insan, kimlik, istikamet, iktisat, siyaset, hukuk, eğitim, üretim, sanayi, çalışma, ahlak, sevgi... anlayışlarını oluşturmuştur.

#### **Bu bağlamda;**

\* İslam medeniyetinin toplum kurucu Ana Düşünce yöntemi : **Tevhidi Düşünce** ilmi yöntemidir.

\* Batı Medeniyetinin toplum kurucu Ana Düşünce yöntemi ise ; **Pozitivist Düşünce**dir.

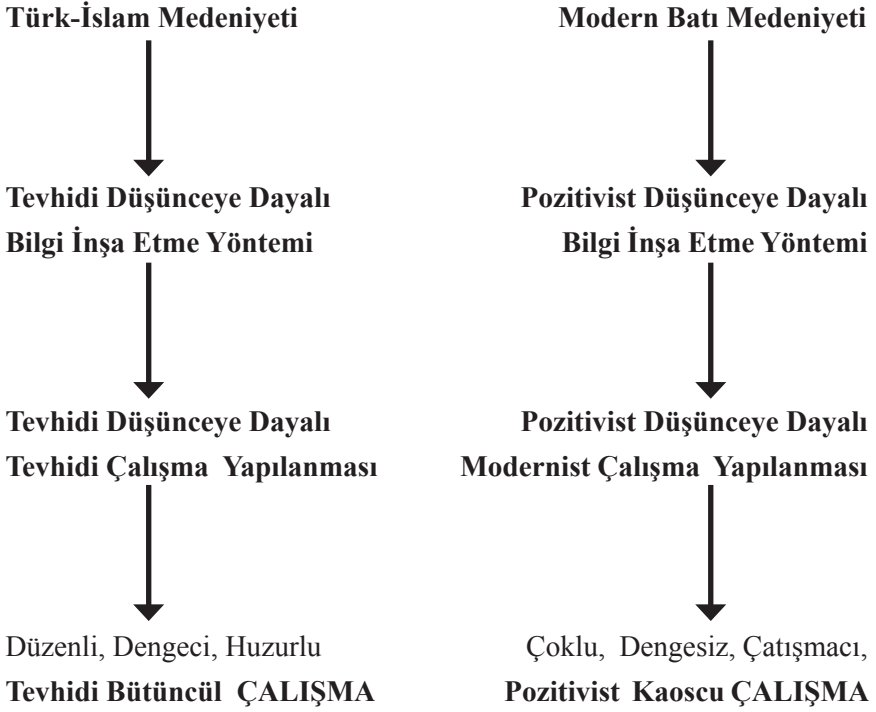
\* İslam Medeniyeti, 7- ile 19 yüzyıllar arası süreçte yani 1200 yıl, **Tevhidi Düşünceye** dayalı ilmi bilgi yöntemi vasıtasıyla içtimai sistemini özgün olarak inşa **etmiştir**. Böylece başta içtimai ilim dalları(felsefe, sosyoloji(içtimaiyat), hukuk, siyaset, iktisat, sanayi, çalışma, eğitim, girişimcilik... olmak üzere TÜM İLİM DALLARINDA **madde+ mana** bütüncüllüğüne dayalı özgün bir bilgi sistem kuruculuğunu ortaya koymuştur(Şimşek 2018(a):236 ). Dünya üzerinde 1200 doğrudan üç kıtada hakimiyet kuran medeniyet düzeni (sistemi) kurucu vizyonunu buna göre oluşturmuştur.

Bu açıklamalar çerçevesinde ontolojik etkinin oluşması için her iki medeniyetteki; düşünce yöntemi, bilgi sistemi her iki medeniyetteki “çalışma “ anlayışlarının inşa edici kültürel köklerine inilme gereği bulunmaktadır.

## **1.2. İki Medeniyet, İki Düşünce Yöntemi, İki Bilgi Sistemi ve İki Çalışma Kavram Anlayışının Tahlili**

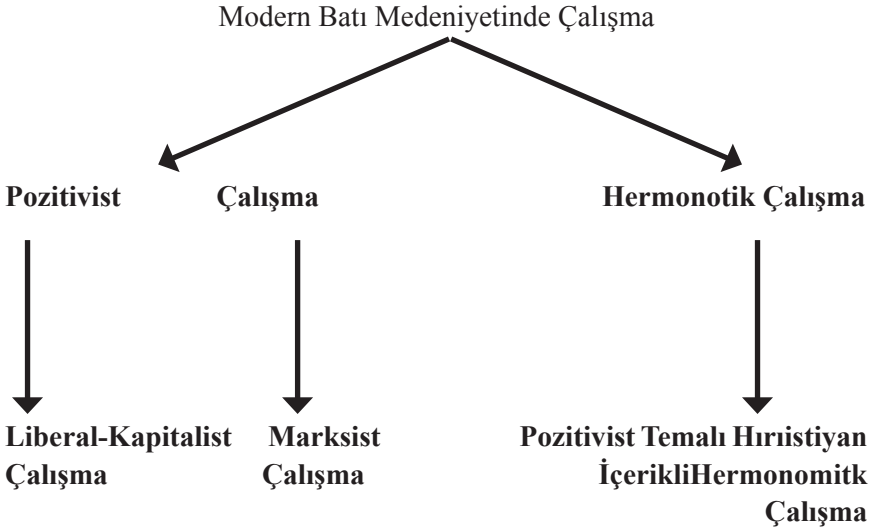
Dünya üzerinde hakim medeniyet olarak dünya sistemine yön veren hiç bir toplumda, Türkiye’de olduğu gibi ;“düşünce sisteminde” ve o düşünce sistemine dayalı olarak **“bilgi inşa etme”** yönteminde, ait olunan özgün kültüre karşı, kendi değerler anlayışının tam zıttı ile(a-simetrik olarak) değişmemiştir. Bundan dolayı 1923 sonrası **modern Türkiye’sin de** çalışma, aşama aşama, Batı materyalizminin pozitivist düşüncesine dayalı liberal-kapitalist işçi ve iş-

veren teması üzerine kurulmuştur. Buda aktarmacı, taklitçi obskurantist sosyal bilim anlayışlarını ve özelde de, “çalışma” kavramının zihniyet içeriğini oluşturmuştur. Bu açıklamaya göre her iki medeniyetin çalışmayı etkileyecek unsurlarına bakıldığında;



Bu noktada modern Batı medeniyetinin kendi içinde üçlü bilgi ve buna bağlı olarak üçlü çalışma alt sisteminin bulunduğu söylenebilir. Bu üçlü alt sisteme dayalı çalışma ise şöyle oluşmaktadır :

1. Pozitivist düşüncenin iç bünyesine bağlı olarak oluşan pozitivist-liberal-kapitalist Çalışma alt sistemi
2. Pozitivist düşüncenin iç bünyesine bağlı olarak oluşan pozitivist-Marksist Çalışma alt sistemi
3. Pozitivist düşünce anlayışına bağlı olarak gelişen Hıristiyan muhafazarlığı unsurlarından dan da beslenen pozitivist hıristiyan değerler içeren Hermonotik Çalışma alt sistemidir (Şimşek 2018(a): 254).



Bu şemaya göre Batı kendi içinde dahi üçlü bir çalışma yapılanması mevcut iken Türkiye aktardığı çalışma, çalışma kültürünü, sanayi ilişkiler sisteminin doğasını ne kadar yerli ve özgün oluşturabilir? Bunu da anlayabilmek için çalışma kavramının mukayeseli tahliline ihtiyaç duyulmaktadır.

## 2. ÇALIŞMA KAVRAMI

**Çalışma kavramına sosyolojik yapı üzerinden genelde modern Batı literatürü çerçevesinde yaklaşıldığından, çalışmanın tanım ve kavramlarının da bu manada ele alınmakta olduğu görülür.** Oysa “çalışma” her sosyolojik tabanda var olan temel bir unsur olduğundan, tüm toplumların kendi sosyolojileri bağlamında ele alınması da gerekir. Bu yönüyle çalışma kavramına sadece modernist terminolojik anlam çerçevesinden değil de ; “çalışma –kültür”, “çalışma-medeniyet”, “çalışma-özgün düşünce” , “çalışma –bilgi yöntemi” eksenine göre izafilik bağlamında ele alınması gerekir. Bu cümleden hareketle Türkiye’de çalışmaya kendi özgün kültür ve medeniyet anlayışı çerçevesinden de bakabilme gereği bulunmaktadır. Bu yaklaşım oryantalist modernist aktarmacı sosyal bilim ve sosyal düşünce naklinin ortaya çıkaracağı taklitçi bakıştan da uzaklaştıracağı için “**çalışma**”ya, Türkiye ölçeğinde hem modernist –pozitivist bağlamda hem de Türk-İslam medeniyetinin **Tevhidi Düşünce** anlayışı çerçevesinde bakma yönü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

### 2.1. Pozitivist Modern Batı Medeniyet Anlayışına Göre Çalışma

Modern Batı literatüründe çalışma (work), eski Hint –Avrupa dilinde “yapmak” anlamını içeren “werg” kelimesinden türetilmiştir. Kelime kök bilgisi manasında ise “enerji (işbaşında olmak), uyusukluk(işin olmaması), alerji

(çalışmaya karşı olmak), sinerji (birlikte olmak), organ (bir şey aracılığı ile çalışmada olduğu gibi bir araç)” kelimelerine bağlı olarak oluşmuştur (Budd 2016: 14).

Batı medeniyet temellerinin Eski Yunan düşüncesine bağlı olarak oluştuğu bilindiğinden çalışma ile ilgili kavramsal gelişiminde, Eski Yunan’da çalışmaya nasıl ve ne tür bir anlam ile bakıldığına bilinmesini gerekli kılmaktadır. Buna göre Eski Yunan’da, “çalışma” için kullanılan bir genel kelimenin bulunmadığı belirtilir. Fakat buna yönelik üç özel anlam içeren kelimenin kullanıldığı görülür. Bunlar” acı veren faaliyet anlamına gelen “ponos”,askeri ya da zirai vazife anlamına gelen “ergon”, ve teknik anlamına gelen “techne” kelimeleridir.

Liberal modernleşme sürecinin başladığı 16.yüzyıl Batı Avrupa’sında “iş” ile ilgili iki kelime kullanılmaktadır. Bunlar “ oevrer” kelimesi ve “operarus” kelimesidir. “Oevrer” kelimesi bir sanat çalışmasını ifade etmede kullanılmamasına karşın, “operarus” kelimesi ise Latince türetilmiş bir kelimedir. Labourer(işçi) kelimesi ise Latince “Labor” ya da zirai işle uğraştan gelen bir kelime olarak kullanılmaktaydı. Buna göre “operarus” ve”labour” kelimelerini ikame edecek “Tripalium” yani üç boynuzlu bir alet kullanarak acı çektirmek(işkence aleti) anlamına gelen Latince “Tripaliare” kelimesinden gelen “Travailier” kelimesi ortaya çıkmıştır”. Böylece modernleşme **sürecinde Batı medeniyetinde “çalışma” kavramı bu” travailier”** kelime bağlamında “acı ve özgürlüğün olmayışı arasındaki bağlantıdan” meydana getirilmiş “bilinçli bir kelime olarak” ortaya çıktığı belirtilir(Grient 1998: 19). Buna göre Eski Yunan’da çalışma”, kölelere yönelik “aşağılık” bir kavram olarak karşılık görmüş olduğu söylenebilir((Metin/Özaydın 2014:28).

Roma’da ise çalışma anlamında “labour” kelimesinin kullanıldığı görülmektedir. Buna göre “labour” Roma’da “zahmet yorgunluk, acı, ıstırap” gibi çalışmaya yine olumsuzluk anlamı yükleyen bir çerçeve görülmektedir. Bu yönleriyle hem Eski Yunan’da hem de Roma’da çalışma, ağırlıklı olarak başta köleler olmak üzere alt kesimleri içeren, toplumda değer görmeyen kesimlere yönelik bir kavram olarak oluştuğu ve böyle kullanıldığı görülmektedir. Çalışma kavramın bu alt kesimlere ait vurgu yönü Avrupa ortaçağ sürecinde etkin olan feodal toplum yapısında da aynı vasfını önemli ölçüde koruduğu belirtilebilir. Çalışma kavramı Sanayi devrimine bağlı gelişen teknoloji, verimlilik, kar maksimizasyonu liberal-kapitalist acımasız tekelci rekabet ve ilk defa bu dönemde Batı Avrupa’da oluşan “fabrika” sistemlerinin ortaya çıkardığı etki sonucu çalışma disiplinli bir mahiyet kazanarak zorunlu bir niteliğe bürünmüştür(Metin/Özaydın 2014:28). Buna göre modernleşme süreci Batı’ında çalışma; “kölelik kurumu ile bağlantılı olarak en alçaltılmış emek şekli” anlamına bağlı olarak kavramın günümüzde(modern toplumda) dahi ça-

alışma zorunluluk ve yabancılaşma ve monotonluk gibi etkiler bağlamında da, insani sosyal ilişkilerin ihmal edildiği bir anlama gönderme yapma anlamında kullanılmayı da içermektedir (Grient 1998: 19).

Batı Avrupa medeniyetindeki çalışmanın tarihsel, toplumsal değerlere dayalı gelişimi içinde anlam boyutunu ortaya koyduktan sonra “çalışma” tüm zamanlarda insana bağlı insan tecrübesinin merkezi bir niteliğe sahip olduğundan(Budd 2016: 20), çok yönlü ele alınması ve düşünülmesi gereken bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir. Bu durum ise “çalışma (iş/work)” kavramının genellikle “tam ve objektif bir tanımının mümkün olmadığı”ni ileri sürmeyi mümkün kılmaktadır.“Çalışma”nın tam ve objektif bir tanımına ulaşamamış olması konusu(Greint 1998:7) esasında çalışmanın sadece ekonomik temelli değil çok boyutlu bir yönünün bulunduğuna ve her bir kültürel yapıda ”çalışmanın” farklı yönleri ile öne çıktığının da işaretlerini vermiş olmaktadır. O halde çalışma nedir?

**Çalışma; “insanın yaşamını sürdürabilmesi, maddi ve manevi varlığını koruyabilmesi için boş zamandan feragat ederek ve belirli bir zahmete katlanarak ortaya konulan eylem yada eylemler bütünüdür”** (Grient 1998: 19). Çalışmanın tek bir belirgin tanımın yapma güçlüğü çalışmanın anlamını araştırmaya yöneltildiğinde o zamanda “çalışmanın geçmiş ve mevcut tanımlarını, kültürlerin sembolleri ve özellikle güç aynaları olarak düşünmemiz gerektiği anlamına gelmekte” olduğu fikri ortaya çıkmaktadır.(Grint 1998: 7). Buna göre çalışmanın tanım izafiliği çerçevesinde “çalışma”ya yaklaşıldığında modern Batı paradigmasına göre “Çalışma Nedir” diye sorulduğunda onun modern-pozitivist mahreçli bakışa göre şekil almış yapısıyla “dünyada nedensellik sağlayan ellerimizle üstlendiğimiz aktiviteler” olarak belirtilir. Bu tanım üzerinden çalışmaya “dönüşümcü, dönüştürücü bir anlam yüklemek” mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamda dönüştürücülük etkisi göre çalışma (iş/work) modern Batı zihniyetinde, “doğayı değiştiren bir faaliyet olma özelliğini” bünyesinde taşımaktadır(Grint 1998: 8).

Bir başka yönüyle çalışmaya bakıldığında onun “doğayla iç içe olunması yoluyla bireysel ya da toplumsal devamlılığı sağlayan bir unsur olarak görüldüğünde “ çalışma alanına, **toplumsal olan herşeyi** içine alan geniş bir faaliyet alanına sahip olduğu söylenebilir. Buna göre her insan faaliyetinin, bir çalışma olduğu söylenebilir. Çalışmanın **herşeyi** içine alması durumu/niteliği, “çalışma”ni içinde, gizli olan ya da görünmeyen(metafiziki/ontolojik) etki unsurlarının yani “anımlar”ın bulunduğu ortaya koymaktadır(Grint 1998: 9). Fakat modern Batı’daki çalışma modeli, çalışmanın formalitesi(dış anlamı ile/madde sel yönü ile) ilgili dir. Yani insanlar vergilerini, sigortalarını vs ödüyorlarsa, çalışıyorlardır aksi durumda ise yaptıkları çalışma olarak değer-

lendirilemez. Bu çalışma yaklaşımı, modern Batı'nın çalışmaya ekonomik bir form"laştırma üzerinden ele alıp, materyalist zihniyete göre tanımladığı bir anlamlandırmaya sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Grint 1998: 10). Buna göre 18.yüzyıl sonrasında aydınlanma düşüncesi tesiri ve pozitivist düşünce **ana toplum kurucu** vasfıyla modern Batı devlet anlayışı, vatandaşları ekonomik olarak ele almış olduğu görülür. Artık ekonomik bakışla "işe gitmek, çalışma" gayet normal hale gelmiştir (Grint 1998: 11). Çalışma, sadece ekonominin emrine girmiş, herşeydeki çalışma ancak iktisadi amaçlı olarak gerçekleştirilmedi odaklanmıştır. Buna göre ise çalışma ekonomi kurumuna endeksenerek kendisini ortaya koyabilmiştir. Böylece **çalışma** koşullarının ve endüstri ilişkilerini etkileyen başlıca aktör liberal-kapitalist ekonomik yapı olmuştur. Bu ekonominin belirleyiciliğine bağlı kalan diğer unsurlar ise teknoloji ve sosyo-politik alanlardaki yoğunlaşmalar olarak da belirtilebilir (Dereli 1998: 285). Böylece Sanayi Devriminin üretim düzeninde meydana getirdiği sosyal, ekonomik, kültürel, siyasi alanlarda meydana getirdiği bir dizi değişimler ortaya çıkarmıştır(Uyanık 2003. 203). Bu değişimler, modern liberal-kapitalist toplumda çalışma, "bir insanın kimliğini ömür boyu oluşturma ve korumasının merkezinde" yer almaktadır. Buna göre modern insanın hayat projesi birçok arzu ve istekten oluşmuş olsa dahi, bunların tamamı iş ve çalışma anlayışının merkez yöneticiliğine göre oluşmuş olmaktadır. Bu durum ise modern insan açısından işin, çalışmanın türünün onun tüm hayatını etkileyen ana konum noktasını oluşturmasından kaynaklandığı söylenebilir. Modern insan için tek bağımsız değişken olan çalışma temel yönlendirme konumunda bulunmaktadır (Bauman 1999: 31).

Sonuç olarak modern toplum pozitivist düşünce yöntemine göre ekonomi kurumunun liderliğinde toplumsal yapısını şekillendirdiğinden, ekonomi kurumu insanın "**çalışma**"sını kutsayan, onu paganlaştıran bireyci bir **çalışma** seküler toplumu inşa etmiştir. Bu çalışma türü ise toplumda çatışma ve dönemsel koasların oluşmasına yol açan sosyolojik çalkantıları ortaya çıkarmakta çatışma yeniden düzene adayalı yeni yapılanma arayışları ortaya çıkarmaktadır. Fakat bu değişmelerin hep aynı pozitivist düşünce mantığının sabitliğinde gerçekleşiyor olması, pozitivist "**öz**"ün hep aynı kalması, ancak dış şekilde bazı yeni düzenlemelerin yapılması ise kısmi kaostan **çıkışı, belirli bir süreliğine ötelemekten başka bir durumu da oluşturmamakta olduğu** söylenebilir.

## 2.2. Türk-İslam Medeniyetinde Tevhidi Düşünce Anlayışına Göre "Çalışma" Kavramına Yüklenen Anlamı

Pozitivist düşünceye dayalı modern Batı'nın geçmişinde "çalışma(work)" işkence, acı ve özgürlüğün olmayışına gönderme yapan bir anlamda **travailier** kelimesi bağlamında "acı, işkence ve özgürlüğün olmayışı anlamına



gönderme yapan eşitsizlikçiliği, adaletsizliği, huzursuzluğu, sömürüyü, korkuyu çağrıştıran anlam ve uygulamalarda ele alınmasına rağmen İslam Medeniyetinin **Tevhidi Düşünce** ilmi yöntem anlamı bağlamında “çalışma” bu olumsuz anlamlar uzak, huzura eremeyi, emeğin hakikatinin kavranışını, helali, dürüstlüğü, sömürsüzlüğü, hak etmeyi, başarılı olmayı, gıpta edilmesini içeren çok yönlü olumluluk temelinde kurulu bir mahiyete sahiptir. Bu yönüyle Batı’da “work” ile ifade edilen çalışma İslam medeniyetinde “amel” kelimesi ile yukarıda değinilen çalışmaya yönelik olumlulukları gerçekleştiren bir anlam içeriğine sahiptir. Çünkü İslami kaynaklarda “çalışma” kavramının “amel” kelimesi ile karşılandığı görülür. Çünkü İslam’da “amel” kavramı insanın yaradılış amacı ile sıkı bir bağlantı içerisinde oluşmuş bir kavramdır (Karaman 2005: 334). “Ben Cinleri ve İnsanları başka değil, sadece Bana kulluk etsinler diye yarattım “ Zariyat Suresi 56 ayet çerçevesinde İnsan hayatının her anında **herşey** ile irtibata geçişteki ana gayesinin, Allah’a kulluk yapmak için oluşması gerektiği anlamı ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı insanın **herşey** ile ilişkisi, iş yapması, çalışması, bu bağlamda “**çalışma**”ya, **Tevhidi Ontolojik** bir derinlik kazandırmış olmaktadır. Buna göre “amel” sözlükte, “amaçlı olarak yapılan iş” olarak tanımlandığından, İslam anlayışına göre de kainattaki/yeryüzündeki “**herşey**”, ilahi kanuna bağlı bir biçimde ele alınıp değerlendirilmesi, bu bağlamda üzerinde “çalışılması” gerektiği gerçeği ortaya çıkmış olmaktadır. Buna göre yapılan her türlü iş (amel), **Tevhidi Düşüncenin Ontolojik** vasfına bağlı olarak ortaya çıkacaktır. Bundan dolayı **İslam anlayışı**, her zaman diliminde, tüm zamanlarda, her türlü çalışmayı, işi, ilahi ölçüler bağlamında ele alıp buna göre anlamlandırmaktadır. Bu noktadan hareketle İslam’ın “çalışma/iş” anlayışı, Batı medeniyetindeki pozitivist manadaki çalışmayı ifade eden “work”ı yani işkence, acı istenmeyen bir durum, özgürlüğü sınırlandıran, ya da alt sınıflara ait bir zorunluluğu ifade eden çalışma gibi bir çalışma anlam ve anlayışını ele almadığı açık biçimde görülmektedir. Böylece İslam medeniyetinde kulluğa dayalı çalışma anlayışının dışına çıkıldığında o zamanda modern çalışma kavramının içine girilebileceği mümkünlük taşımaktadır. Kulluğun dışında sadece kazanç ve gelir elde etme üzerine pozitivist – modernist mahreçli yapılan çalışma ise “yerine göre maddeye, nefse, dünyaya, iktidara, beşeri otoriteye kulluktur, yani; bir manada şirkettir ve isyandır” şeklinde bir değerlendirmeyi ortaya çıkarmaktadır (Karaman 2005: 334).

Bu noktada “**Çalışma**”ya yönelik bazı ayetlere bakıldığında;

- “Bilsin ki insan için kendi **çalışmasından** başka bir şey yoktur. Ve **Çalışması da** ileride görülecektir”(Necm Suresi 39-40),
- “Allah’ın sana verdiğiinden(O’nun yolunda harcayarak) ahiret Yurdunu iste; **ama dünyadan da nasibini unutma...**”(Kasas 77),

- “Göklerde ve yerde bulunanların hepsi O’ndan ister(O’na muhtaçtır). **O her an Yaratma halindedir**”(Rahman Suresi 29),
- “**Ve çalışması da** yakında görülecektir” (Necm Suresi 40),
- “Sonra ona **karşılığı** tastamam verilecektir”(Necm Suresi 41),
- “Gerçekten sizin **İşiniz** başka başkadır”(Leyl Suresi 4),
- “Şu halde kim mü’min olarak bir salih **amel işlerse, çalışması** asla inkar edilmez. Şüphesiz Biz onu yazmaktayız”(Enbiya Suresi 94).
- “Allah’ın ve sizin düşmanlarınızı ve onların gerisinde olup sizin bilmediğiniz ama Allah’ın bildiklerini **korkutup caydırmak üzere, onlara karşı elinizden geldiği kadar güç ve savaş atları hazırlayın**...(Enfal Suresi 60)

Bu konuda bazı hadislere de bakıldığında ise;

- “Geçimini sağlamak için çalışıp helalinden kazanmak farzdır”
- “Hiç ölmeyecekmiş gibi bu dünyaya hemen ölecekmiş gibi öbür dünya için **çalışınız**”,
- “**İki günü birbirine eşit olan aldanmıştır**”,
- “Kişi kendi elinin emeğinden daha temiz bir kazanç elde etmemiştir”

Tüm bu ve ayet ve hadisler çerçevesinde İslam’ın çalışmaya bakması; kulluk gereği, iyilik, huzur, helaliye, kimseye yük olmama, teknolojik gelişme, stratejik güç olma, hem dünya çalışması hem de öte dünya çalışmasını bu dünyada istediği için İslam **Tevhidi Düşünce anlayışına göre Çalışmanın Ontolojisini** iki dünya üzerine vahye bağlılık meşruiyetinde ortaya koymuştur. Böylece Tevhit; tüm toplumlara ilim yöntemi ve ilmi düşünce başta olmak üzere her yönüyle tüm toplumlara felsefi, içtimai, iktisadi, siyasi, hukuki, eğitimi, nefsiyat ilmi, sanayi anlayışı, girişimciliği, teknolojik yenilemeciliği, çalışma, çalışmanın ahlakı ...vs hitap eden mükemmel bir dünya görüşü olduğundan(Şimşek 2016:48), Tevhidi Düşünceye dayalı çalışmanın ontolojisi, çok yönlü ilimlerin bütüncüllüğünden oluşabilen (inter disiplinler), kulluk ve sömürücülüğe dayalı bir ana bakış ile çalışma hayatına yön veren temel kurucu bir kavramdır.

### 3. TÜRK-İSLAM VE MODERN BATI MEDNEİYETLERİNİN ÇALIŞMA ONTOLOJİLERİNİN FARKLILIĞI

Bu bölümde ontoloji kavramı açıklanarak, ontolojinin her iki medeniyet için nasıl bir çalışma yapılanmasını ortaya koyduğunun temel belirleyicilikleri kendi sosyolojik ve /içtimai yapıları bağlamında ele alınıp incelenecektir.

#### 3.1. “Çalışmanın Ontolojisi” Kavramı

Çalışmanın ontolojisi kavramını özgün olarak üretebilmek için ontoloji kavramına öncelikle bakılmasının gereği vardır. Bu noktada “Çalışmanın

Ontolojisi” kavramını sosyal ilimlere kazandırabilmek ve bunun üzerinden çalışma hayatına çok yönlü bütüncüllükten hareketle birlikçi(tevhidi) bakışın üretilmesi için **“İki Medeniyet- İki Ontoloji- İki Çalışmanın Ontolojisi”** anlayışı üzerinden mukayeseli ilim yöntemi bağlamında bir açıklamaya ve kavramsallaştırmaya yönelme gereği bulunmaktadır.

### 3.2. Ontoloji (Ontology/Metafizik) Nedir?

Ontoloji kavramı “metafiziğin temel dallarından birisini “oluşturan bir kavramdır. Buna göre “varlığın doğasına ve kategorilerine ilişkin felsefi araştırmayı ifade etmektedir. Bu yönüyle ontoloji “varlığa veya gerçekliğe ilişkin genel araştırmayı” içermektedir (Cevizci 2017: 329).

Salt akla dayalı felsefi bilgi ve yine salt akla dayalı olarak üretilen bilimsel bilgi **“varolan”** bir şeyin bilgisi olarak belirtilir. Bu manada **“varolan”** ise maddi olan bir şeydir. Ya da anorganik olan bir şey olarak ifade edilir. Bu maddi ya da anorganik olana şey; Bir tabiat olayı olduğu gibi yapısı (nesnesi) itibariyle de taş, toprak, su, makine, alet, sanayi gibi bir mahiyeti de olabilmektedir. **“Varolan”** bu maddi ya da anorganik olan şey manevi de olabilir. Yani; bir ahlak olayı, iyi veya kötü olarak değerlendirebilecek bir davranış, güzel veya çirkin gibi estetiklik beyanı içeren bir nesneyi, bir ilmi metin ya da bir tarih olayı gibi varolan manevilik ile ilişki kurar. ”Varolan” organik bir şey ile de ilişki kurar. Bu bağlamda “varolan” bitki, insan, hayvan ve bunlarla ilgili fenomenlerin değerlendirilişinde bulunur. Bu “varolan”; düşünme, görme, bilme, anlama, hatırlama gibi **soyut ruhsal olanla** da ilişkiyi kurar. Bu **“varolan”** soyut ruhsal olanın yanında ideal olan bir şey ile de yani; matematik ilişkileri, sayılar, geometrik şekiller, değerler, düşünceler gibi soyut idealistlik taşıyan unsurları, maddi olanla birbirine bağlayan birleştirici (tevhit edici) bir bilgidir. İşte tüm yönlerin insan bilgisi içinde yer almasına bağlı olarak bu maddi olan **“varolan”**nın bilgisi ile soyut, ruhsal, idealistik **“varolan”** nın bilgisini birleştiren özel bilginin araştırma alanı olması onun **ontolojik bilgi** oluşmasına yol açmaktadır(Mengüşoğlu 2014: 135). Buna göre ontoloji, “bütün insan bilgisinin kendisi ile uğraştığı kaynakla, yani **“varolan”**la uğraşır”. Ontolojinin maddi(görünen) ve manevi, ruhani, değer ve düşünce merkezli olan manevi(görünmeyen) cephesinin birlikteliği(tevhidi), ontolojinin, **“varolan”**ı bir bütün olarak ele almış olduğunu, böyle bir niteliğinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Oyda salt akıl yolu ile oluşan salt akılcı felsefe ve salt akılcı bilimsel bilgi(bilim), **“varolan”**ı anlayabilmek için bütünü bilgisini çeşitli alanlara bölerek ve aralarında işbölümü yaparak ancak ancak kısmen bütünün bilgisine ulaşmaya yaklaşabilmektedirler (Mengüşoğlu 2014: 136). Bu durum ise modern bilimde sadece tümevarımcı ya da sadece tümdengelimci bilgiyi tek parçalı olarak ortaya çıkarmaktadır. Bu yönüyle **“varolan”** bütünü tek

tümevarım ya da tek tümdengelim ile ele almaya çalışan bilgi üretimi, bütünü anlamada, insanı ve varlığı çepçevre saran bütünün kurallarına uygun davranmada, ona uygun strateji geliştirmede, bilgi üretmede eksik, hatalı ve bütünü anlayamamadan dolayı da yanlış bilgi kurgusu içine düşmekten kaçamayacağı aşikardır.

Bu noktada ontolojiyi yani “**varolan**”ı, hem maddi hem de mana (değer, düşünce, ruhsal...) boyutu ile ele alma ve bunları birleştirme vasfına haiz bir genel, bütünü içeren, bütüncül bilgi araştırması olduğundan Modern Batı da salt akıl merkezi üzerinden ontolojiye onun madde ve manası bütüncüllüğüne bakan bir **salt akılcı ontolojik** anlayışın varlığına ulaşmış olmaktadır. Bu noktada madde, sanayiye, üretime, sermayeye, çalışmaya, aileye, dine, insana bakan bir salt akılcı ontolojik bilgi materyalist akılcılık ile “**varolan**”ın bütünü anlamaya çalışmaktadır. Oysa salt akılcı ontoloji anlayış; salt akıldan hareketle vahiye dayalı düşünceyi, vahiye dayalı bilgiyi, vahye dayalı çalışmayı, vahye dayalı değeri anlama konusunda sorun yaşamaktadır. Bundan dolayı, modern Batı salt akılcı felsefenin tanımladığı salt akılcı ontolojinin, Türk-İslam medeniyetindeki bütünü tevhit üzerinden açıklayan, onun bilgisini, düşüncesini, değerini tevhidi varoluşun bilgisi üzerinden açıklamış olan tevhidi ontoloji den farklıdır. Modern Batı salt rasyonalizm içeren bir ontolojiye sahip olduğu daha doğrusu salt akılcı epistemolojik bilginin ürettiği ontolojiye sahip olduğu söylenebilir. Bu noktada “**varolan**”ın bütünü anlamada modern Batı’daki salt akılcı ontolojinin sorunlu bir metafizik anlayışına sahip olduğu ortaya çıkar. Buna göre Tevhidi manada “varolan”ın yani “varlığın” bütünün bilgisi, vahyin(mana) emrine girmiş bir akıl ile maddi dünyadaki varlığa yönelik şeylere bakmaya, onların bilgisini üretmeye yöneldiği görülür (Şimşek 2018(b): 46). Buna göre modern felsefenin ortaya koyduğu **salt akılcı ontoloji** ile Türk-İslam medeniyetinin ortaya koyduğu **tevhidi ontolojinin** kuruluş, mahiyet ve içerik itibarıyla birbirinden oldukça farklı bir konumlarının olduğu açıktır. Bütünü vahyin içinden okuyan **Tevhidi ontoloji** ile bütünü salt akıldan hareketle okumaya çalışan ontolojinin bilgi inşa sistemleri de tabii olarak birbirinden farklılık taşımaktadır. **Salt akılcı ontoloji**, bütünün (varolma”nın, varlığın) bilgisini oluşturmayı sadece(salt) tek bir akıl ile gerçekleştirilmesi mümkün olmadığından bütünü, salt akılcı mantıkla bölmek, bütünü salt akıl ile kendine göre parçalayarak ve onu da işbölümüne tabi tutarak varlık bilgisini oluşturmaya yönelmek zorunda kalmıştır. Oysa **Salt akılcı ontoloji**, salt akıl ile maddi dünyada “var olma”nın, varoluşu) içermeye yönelik maddi bilgiler ile yine o aynı salt akıl ile; soyut, ruhani, metafizik alanı birleştirmeye çalışan sorunlu bir ontoloji içine düşmüş olmaktadır. Bu salt akılcı bütünü yani “varolma”yı, varlığın bilgisini ancak salt akıldan hareketle anlamaya çalışan salt akılcı ontoloji; sanayinin ontolojisini, çalışmanın ontolojisini, üretimin ontolojisini, insanın

ontolojisi, tabiat ilimlerinin ontolojisini, sosyal ilimlerin(iktisat, siyaset, felsefe, sosyoloji...) ontolojisini kısır, eksik, hatalı bilgi ile kurduğu görülür. Bu durum ise ancak salt akılcı gücü elinde bulunduran ya da oradan hareket eden unsurların (liberal kapitalist girişimcilerin, seküler yöneticilerin, güce dayalı politikanın/politikacının/ askeri endüstriyel stratejilerin...) baskıcı, oligarşik, faşizan faaliyet, eylem, davranış ve tutumlarını meşrulaştıracak bir bilgi üretmeye yönelebilecektir.

Sonuç olarak “felsefe, bilgi teorisi adı altında bilginin ne olduğunu, onun her bilimde her bilgi alanında temeli olan değişmeyen öğelerin ne olduğunu, bilginin ilerlemesinin ne olduğunu araştırır”(Mengüşoğlu 2014: 136). Bu bağlamda modern felsefenin bilgi teorisi açısından ontoloji kavramının kökenlerine inildiğinde, oluşan **ontolojik bilgini salt akılcılık üzerinden üretilerek**, diğer bilim dallarına, alt dallarına ve kavramsal oluşum düzeyine tesir eden yönünün niteliği ortaya çıkmış olmaktadır. Bu cümleden hareketle **tevhidi ontoloji** kavramının da kök oluşumuna inildiğinde vahye dayalı inşa edilmiş akıl ile maddi dünyadaki ilim alanları, onların alt dallarının oluştuğu ve kavramsal dünyasının da tevhidi ontolojik anlayışa göre şekillendiği anlaşılmaktadır. Böylece dünyadaki tüm ilim alanlarının kök değerlerine iki medeniyet, iki ontoloji bilgisi çerçevesinde bakıldığında çalışma konusunda da “**salt akılcı ontoloji**” ve “**tevhidi ontoloji**” üzerinden bakmak gereği ortaya çıkmış olmaktadır. Buna göre Türkiye’nin çalışma hayatına yönelik tüm kavramlaştırmaları da bu iki medeniyet farklılığı bilgisi üzerinden üretirken, Türkiye’nin kendi içtimai yapısına uygun bir “çalışma”nın ontolojisini kurgulanması ihtiyacı oluşmaktadır. Bunu üretmek mümkündür. Bu özgün “**Tevhidi Ontoloji**”ye dayalı “çalışma” kavramını geliştirmekle oluşması belirtilebilir. Bu noktada öncelikle Türk akademisyenin karşı karşıya kaldığı Batı medeniyetine karşı “aktarmacı”, “taklitçi” ve obskurantis bir konumda olduğunu fark etmesi önem taşımaktadır. Türk akademisyeni ancak bu mukayeseli fark edişten sonra kendi medeniyet ve içtimai düşünce yapısına göre kendi (tevhidi) ontolojisi üzerinden her alanda yeni bilgi inşa etme işlemine girebilmesi mümkün olabilsin. Ancak bu yeni bilgi inşasından bundan sonra bu bilgiyi yeni özgün toplum inşa etmede (yeni içtimaiyat) onu oluşturmada kullanmaya aktarabilsin. Böylece özelde de çalışma hayatına yönelik özgün çözümler ve içtimai gelişmeçi bütüncül açılımların oluşması mümkün oluşabilecektir.

### 3.3. İki Ontolojik Farklılık ve İki Çalışmanın Ontolojisi

Bu bağlamda Türk-İslam ve Batı medeniyeti çerçevesinde iki medeniyetin “**Tevhidi Felsefi Ontoloji**” ile “**Salt Akılcı Ontoloji**” farklılığı bağlamında varlığın anlaşılmasına yönelik düşünce inşasında iki ayrı ontolojinin varlığının tespiti önem taşımaktadır. Bu iki ayrı felsefe düşünce üzerinde oluşan iki ayrı

ontolojik düşünceyi toplum kuramına bağlandığında Modern Batı materyalist toplum kuramının üç alt sistemi görülür. Bunlar da;

- Pozitivist Liberal-kapitalizme dayalı toplum kuramı
- Pozitivist Marksist Toplum Kuramı
- Pozitivist içerikli Hermonotik temalı Liberal Hıristiyanlığa dayalı

Toplum Kuramıdır.

Modern Batı medeniyetinin materyalist toplum kuramını oluşturan üç alt toplum sistemi de, salt akılcı ontoloji anlayışı üzerinden oluşan bilgi ile çalışma hayatının kavramsal ve düşünce dünyasını inşa etmiş olduğu söylenebilir. Bu noktada sosyal bilimlerin izafiliği gerçeği de her üç alt toplum sisteminde bilgiyi ilgili alana yansıtmada farklılıklar içerdiğinden çalışma kavramının ontolojik algısı da çeşitlilik göstereceği aşıkardır. Modern Batı medeniyetinin materyalist toplum düşüncesinin bu üç alt toplum kuramı sisteminde böylesi farklılıklar/izafilikler mevcuttur. Bu sistemden tamamen farklı bir medeniyet anlayışına sahip olan Türk-İslam medeniyetinin ontolojik anlayışına bağlı bilgi anlayışında tevhide içtimai yapı anlayışındaki çalışma ilişkilerine, onu kavram dünyasına farklı bir çalışmanın ontolojisini yani çalışmanın tevhide ontolojisini inşa edeceği açıktır.

**Öncelikle Türk-İslam ve modern Batı medeniyetlerini yani birbiri ardına gelen dünya düzenine yön verici hâkim iki medeniyetin kurucu düşünce anlayışı olan “Türk-İslam medeniyeti –Tevhidi Düşünce”, “Modern Batı Medeniyeti-Pozitivist Düşünce”** bilgi inşa etme yöntemleri çerçevesinde oluşan toplum yapılanması ve bu toplum yapılanması içinde yer alan “çalışma” anlayışlarına yön vermektedir. Bu noktada “çalışma” kavramı üzerinden sağlıklı bir toplum çözümlemesi ve toplum sistemi anlamasının bütüncüllüğünü ortaya koyabilmek için her iki toplumun birbirlerine göre izafilik taşıyan toplum kurucu bilgi yöntem anlayışlarının öncelikle ortaya konulması gerekmektedir. Bunun üzerinden bu toplum kurucu bilgi yöntemlerini **“çalışma”** kavramına nasıl bir ontolojik temel oluşturduğu, modernleşme düşüncesini tek tipçi dayatmasında uzak olarak her iki sistemi de bilen bunun üzerinden daha açık bir “çalışma” anlayışını ortaya koymak mümkün olabilecektir. Bu bağlamda çalışma kavramını, “Çalışmanın **Ontolojisi**”ni ve diğer çalışma ile ilgili tüm alt unsurları değerlendirmeden esas olabilecek olan ve bu güne kadar da modernist tekçi(dayatmacı) çalışma anlayışının bağnaz tesirinden çıkabilecek bir ilmi imkanı sunabilecek **“Mukayeseli Düşünce Yöntem”**, ve “Çalışmanın **Ontolojisi**”ni şekillendiren ana tabloyu oluşturma esası bulunmaktadır. Buna göre Türk-İslam ve Modern Batı medeniyetlerinin çalışma hayatına; kültür, medeniyet ve izafilik açısından bakmaya ilmi temel teşkil edebilecek **“Muka-**

**yeseli Düşünce Yöntemi-Çalışmanın Ontolojisi”** tablosunu ortaya koymak gerekmektedir.

**Tablo1:** Türk-İslam ve Modern Batı medeniyetlerinin çalışma hayatına yönelik” Mukayeseli Düşünce Yöntemi-Çalışmanın Ontolojisi

Her İki medeniyet	Ana Kurucu Düşünce	Ana Kurucu Düşünce Bilgi Yöntemi	Aktif Tarihsel Zaman Aralığı	“Çalışma” Kavramına Bakış Zihniyeti
Türk-İslam Medeniyeti	Tevhidi Düşünce	Tevhidi Düşünceye Dayalı “ <b>Bütüncül</b> ” Bilgi Yöntemi	M.S. 7.yy.- M.S. 19.yy	Tevhidi Düşünceye Dayalı “ <b>Diğergamcı</b> ” Çalışma Zihniyeti
Modern batı Medeniyeti	Pozitivist Düşünce	Pozitivist Düşünceye Dayalı “ <b>Salt Akılcı</b> ” Bilgi Yöntemi	M.S. 19.yy - M.S.21. yy	Pozitivist <b>Düşünceye Dayalı Politeist</b> “Egosantrik- Antroposentrik Bireyci” Çalışma Zihniyet,

**Tablo 1**’den de anlaşıldığı üzere dünya siyasal hakimiyetine yön veren ardışık olarak gelen her iki medeniyetin kendine göre bir kurucu düşünce bilgi yöntemleri ve buna dayalı özgün toplum görüşlerinin bulunduğu söylenebilir. Bu toplumsal gerçekliğine yönelik ilmi veriler, her iki medeniyetin/düzenin/ sistemin kendi dini/inanç düzeylerine göre, kültür, düşünce ve bilgi yöntem anlayışlarına bağlı bir şekilde “Çalışma“ sistemlerini oluşturduğu görülmektedir. Bu sosyolojik(içtimai)görünümle de bir toplumun çalışma hayatının sistem işleyişini anlayabilmek için esasta o toplumun; Din/inanç, kültür, düşünce, bilgi yöntemi, ahlak anlayışı ... göre oluşan göre çalışmayı yapısal olarak şekillendiren o toplumun ontolojik kök anlayışına göre ele alınmasının ilmi bir tutum olduğu ortaya çıkmış olur.

Bu açıklamalar çerçevesinde Çalışmanın boyutlarını kültür, medeniyet, bilgi yöntemler eşliğinde ele aldığımızda çok boyutlu bir çalışma ve onun ontolojik belirleyiciliğinden söz etmek gerekir. Tüm bunları bir Çalışma yapılanması şekli ile göstermek gerekirse;

Bu onbir boyutlu çalışma unsurları bir toplumun değerlere bağlı sanayi toplum zemini üzerine oturmuş olduğundan, çalışmanın ontolojisine dayalı çok boyutluluk yönü, bir medeniyeti/ülkenin /toplumun sanayi toplumsal yapının şekillenmesinde ana belirleyicilikler olarak oluştuğu söylenebilir. Bu

şablondan hareketle “Çalışmanın Ontolojisi” kavramı **bir toplum sisteminde çalışma hayatına yönelik; işçi-işveren, sendika, birlik, hak, üretim, sanayi, fabrika, girişimci, girişimcilik, girişimci zihniyeti, işletme, işletme ahlakı, iş ahlakı, bölüşüm, “çalışma-gelir dağılımı”... gibi pek çok konuya yön verecek temel kavram niteliğindedir.** Esasında modern Batı medeniyetini pozitivist düşünce ve onun bilgi yöntemine göre oluşan; Çalışma, Çalışmanın epistemolojisi, Çalışmanın sekülerleştirilmiş ontolojisi gibi kavramlar, cari olarak günümüzde açık bir biçimde kullanılmaktadır. Fakat Türkiye’deki özellikle Şubat 1923’de yapılan birinci İktisat kongresinde sonra “**sistem nakli**” boyutuyla takip edilen “**aktarmacı**” ve “**taklitçi**” sosyal bilim geleneği, modernist sosyal düşünce anlayışı, Türk-İslam medeniyet kök değerlerine bağlı Türkiye sosyolojisine, onun çalışma ilişkiler anlayışına, modernist zihniyet ve yöntem ile tekçi bakışı dayatmış olduğundan, bu mukayeseli bakış yönteminin ihmal edilmiş olduğu görülür(Şimşek 2018(b):23). Bundan dolayı söz konusu **aktarmacı ve taklitçi çalışma yaklaşımı**, Türkiye’nin İslam’dan gelen “**Tevhidi Çalışma**” anlayışına yabancı kalması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Böylece modern Türkiye “**çalışma**” ve “**çalışma ilişkiler sistemi**”ni, modern Batı medeniyetinin pozitivist modern çalışma ontolojine göre kurgulamış olduğu çalışma anlayışını, ancak aktarmacılık ve taklitçilik yoluyla benimseyerek, kendi çalışma ilişkiler sistemini kurduğu görülmektedir. Buna göre Türkiye’ye yansıyan; çalışma anlayışı, çalışma düşüncesi, çalışma zihniyeti, modern Batı medeniyetinin aydınlanma düşüncesinden bu yana gelişen, 19.yüzyıl pozitivist düşüncesi ile “sistemleş”tirilmiş olduğu belirtmek mümkündür(Şimşek 2016:128-129). Böylece pozitif bilim-salt akılcı ilişkisi üzerine “**olguculuk**” üzerinden kurgulanmış olan **pozitivizm** “**bütün bilimleri birleştiren bir sistem içine sokulabilecek bir bilgi**” vasıtasıyla(Şimşek 2016:129), “**herşeye**” salt akılcılık üzerinden bakan “**sekülerleştirilmiş ontolojik**” anlayış ile **çalışma ilişkiler sistemini kurduğu görülür.** Bu bağlamda modern Batı medeniyetinin **kendi norm, değer ve anlamlar dünyasına göre çalışmaya yönelik kavramlar oluştuğundan**(Budd 2016:368), çalışma pozitivist mantıkla ele alındığından **sekülerleştirilmiş çalışmanın ontolojik anlayışına göre; işçi, işveren, sendika, işletme, hak, hukuk, girişimcilik, girişim, üretim, gelir dağılımı-çalışma... ilişkileri, epistemolojik** temalı “**çalışmanın ontoloji**”si ile günümüz çalışma ilişkiler sistemini kurduğunun da ifade edilmesi gerekir. Buna göre modern Türkiye’de tek tipçi modern pozitivist bilgi yöntemi dayatması bağlamında Batı medeniyetinin kendi salt akılcı modernist-paganist sekülerleştirilmiş “**çalışma kök değerlerine bağlı olarak kendi çalışma sistemini kendi çalışma düşüncesini, ancak aktarmacı ve taklitçi**” bir biçimde inşa etmiştir. Bu noktada Türkiye’nin **kendi çalışma sistemindeki sorunlarını aşabilmesi için öncelikle esastan Tevhidi Düşünce bilgi**



**yöntemi üzerinden çalışma ontolojisine dayalı kök yapı sorununun içinde bulunduğu farkına vararak, çözüm üretmeye öncelikle buradan başlaması gereği bulunmaktadır.** Aksi takdirde çalışma, üretim, hak, işçi, işveren gibi bir kültür sisteminin soyut unsurlarına bağlı olarak gelişen bu kavram ve bu kavramların ördüğü kurumlara, Türkiye, “**modernist pozitivist çalışmanın epistemolojik ontolojisi**” anlayışı ve onun tekçi (salt akılcı) bilgi yöntemi ile yaklaşarak çözüm aramaya yönelmesi durumunda kalmasına yol açmaktadır. Bu durum ise temelde Türkiye’nin kendi sosyo-kültürel gerçekliği içinde yer alan çalışma hayatı ile ilgili sorunlara çözüm bulmada kendi değerler, kültür ve özgünlüğü ile hiç yaklaşmış olamayacağını ifade etmektedir. Böylesi bir durumda da ısrar etmek ise yani sadece modernist pozitivist çalışma ontolojisi ile Türkiye’nin top yekün çalışma sistemine yaklaşmak, bakmak, buradan çözüm üretmeye kalkmak, Türkiye açısından “**havanda su döğmeye benzeyen**” bir beyhude zaman geçirme içine düşürülme olduğu da, sosyolojik bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

## SONUÇ

Modern toplum pozitivist düşünce yöntemine göre epistemolojik manada ekonomi kurumunun liderliğinde toplumsal yapısını şekillendirdiğinden insanın “**çalışma**”sını kutsayan, çalışmayı paganlaştıran bireyci bir seküler **çalışma toplumunu inşa** etmiştir. Oysa İslam medeniyeti Hz. Peygamber(sav)’in belirttikleri “*Hiçbir kimse elinin emeğiyle kazandığından daha hayırlı bir lokma yememiştir.*” (*Buhârî, “Büyû”, 15*) beyanları çerçevesinde sadece ekonomi merkezli, bireyci-tekelci sömürü merkezli bir çalışma istenmemektedir. İslam medeniyeti bu bağlamda çalışmaya Tevhidi düşünce bakış açsın ekseninden ontolojik anlamda yaklaşarak helal çalışma, helal kazanç, hak edilmiş bir emek üzerinden meşru ferdi kazanç kültürü ve erdemli bir düşünce ile donanmış bakış açsına sahip insan çalışmasını öne çıkarmaktadır. Bu niteliğe Tevhidi Düşünce ilmi anlayışın ortaya koyduğu çalışma ahlakı ile ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede günümüzde Türkiye’nin modern pozitivist çalışma anlayışını bilerek, kendi özgünlüğüne uymayan yönleri fark ederek bilinçli ilmi tavır ile 21.yüzyıl sürecinde, Ana kurucu bilgi yöntemi olan **Tevhidi Düşünceye** dayalı bilgi yöntemi ile tüm içtima sistem bilgisini kurma gereği bulunmaktadır. Böylece yeni “**Tevhidi Düşünceye dayalı Çalışmanın Ontolojisi**” **üzerinden özgün yerli, milli bir çalışma kavramı geliştirerek, bunun üzerinde çalışma ilişkiler düzenini ve tüm alt unsurlarını inşa eden bir yeni bilgi inşası anlayışına yönelerek bunlar üzerinde çalışma hayatına yön vermesi zarureti bulunmaktadır.**

## KAYNAKÇA

- Bauman, Zygmunt (1999). **Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksulluk**, Sarmal Yayınevi, Çev: Ü.Öktem,İstanbul.
- Budd,JohnW.(2016). Çalışma Düşüncesi, Çev: Fuat Man, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Cevizci,Ahmet (2017). **Felsefe Sözlüğü**, Say Yayınları,6.Baskı, İstanbul.
- Dereli, Toker (1998).Ekonominin Çalışma İlişkilerine Etkisi, **Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenler Sendikası (TU-HİS)**, Ankara.
- Erşahin, Seyfettin (2017). İslam Tarihi Anlama **Klavuzu**, Otto Yayınları, Ankara.
- Karaman, Hayrettin (2005). Günümüzde Çalışan Müslüman Kadınların Problemleri”, **“Sosyal Hayatta Kadın”**, İslami İlimler Araştırma Vakfı, Ensar Neşriyat, İstanbul.
- Hungtington, Samuel,P (2006). “Medeniyetler Çatışması Mı?” Murat Yılmaz(Ed), **Medeniyetler Çatışması**, Vadi Yayınları, 10. Baskı, Ankara.
- Grint,Keith (1998).Çalışma Sosyolojisi, Çev Edi.: Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Kumar,Krishan (2004). **Sanayi Sonrası Toplumdan Post- Modern Topluma, Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Dost kitapevi, 2. Baskı, Ankara.
- Mengüşoğlu,Takiyettin (2014).**Felsefeye Giriş**, DoğuBatı Yayınları,2.Baskı,Ankara.
- Metin,Banu/ Özaydın,Mehmet Merve (2014). **Çalışma ve Refah**, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Payzın, H. Sabahattin (1992). **Tarihte Dil, Yazı, Bilim ve Toplum**, Doğruluk Matbacılık,İzmir.
- Şimşek, Osman (2016).**Medeniyet ve Sistem İnşa Edici Vasfıyla Tevhidi Düşünce**, İLMAR(İlmi ve Metodolojik Araştırmalar Derneği), Ankara.
- Şimşek, Osman (2018/a). Tevhit Kavramının “İctimai/Sosyal Sistem” İnşa Eden Yönü İtibariyle Düzen Kurucu “Anlam” Boyutu,**1.Uluslararası İslam Dünyasında Tevhidi Düşünce Şurası, Kur’an-Sünnet Temelinde Tevhidi Düşüncenin İctimai Dünyaya Yön Verişi**, Ed. Halil Çiçek-Osman Şimşek, İlmar Yayınları, Ankara.
- Şimşek, Osman (2018/b). Tevhidi Düşüncenin Düzen Kurucu “İctimaiyat Felsefesi(Toplum Felsefesi),**İctimai Sistemin Kuruluşunda Tevhidi Düşünce ve Toplum Felsefesi**, Ed. Osman Şimşek, Otorite Yayınları: 40, Ankara.
- Şimşek Osman (2013). **Yeni Ahlak Toplumu İnşası**, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Uyanık, Yücel (2003). Yeni Üretim Teknikleri İşgücü ve İstihdam, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazıları, Ed. E.Tuncay Kaplan, Bülent Bayat, Gazi Üniv. İ.İ.B.F. Geliştirme Vakfı İktisadi İşletmesi, Ankara.

## **Y KUŞAĞININ SENDİKALAR HAKKINDAKİ TUTUMLARI: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA<sup>1</sup>**

*Uzm. Ayşegül AYDOĞAN*

*Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK*

*Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF*

### **ÖZET**

Günümüzde işçi, işveren ve kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla varlığını sürdüren sendikalar, iş yaşamının önemli unsurları arasında bulunmaktadır. Çalışma hayatını oluşturan büyük çoğunluk ise Y Kuşaağı üyeleridir. Bu açıdan sendikalar için Y Kuşaağı'nın sendikal tutumları önemli bir unsur niteliği taşımaktadır. Sendikalara üye olma kararında etkili olan tutumlar sendikaların varlığını devam ettirebilmeleri bakımından önem taşımaktadır. Sendikal tutumlar; aile, cinsiyet, eğitim, statü ve sosyal çevre gibi faktörlerin etkisinde meydana gelmektedir. Bu araştırmanın amacı; son yıllarda işgücünün çoğunluğunu oluşturan Y Kuşaağı öğrencilerinin iş hayatına başlamadan önce sendikalar hakkındaki tutumlarının ve bu tutumları etkileyen demografik özelliklerinin incelenmesidir. Çalışmanın sonucunda katılımcıların verdikleri yanıtlara göre; cinsiyet ve üniversiteden önce yaşamlarını geçirmiş oldukları bölgenin sendikal tutumlarının oluşumunda etkisinin olmadığı görülmektedir. Katılımcıların babalarının eğitim düzeyi, öğrenim gördükleri bölüm, ailesinde sendika üyesi olup olmama durumuna göre sendikal tutumlarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Sendikal Tutum, Y Kuşaağı.

---

1 Bu çalışma SDÜ, SBE, Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ana bilim dalında yapılan tezden özet olarak çıkarılmıştır.

## THE ATTITUDES OF THE Y GENERATION ON TRADE THE UNIONS: A SURVEY ON THE STUDENTS OF THE SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY FACULTY OF EDUCATION

### ABSTRACT

Modern days, unions continue to exist in order to protect the rights and interests of employee, employers and public officials. The majority of the business life's is Y Generation members. In this respect, trade union attitudes of the Y Generation for trade unions have an important feature. Attitudes that are effective in the decision to become a member of trade unions are important for the continuation of the existence of unions. Trade union attitudes; it occurs under the influence of factors such as family, gender, education, status and social environment. The aim of this study; to investigate the attitudes of Y Generation students who constitute the majority of the workforce in recent years to the trade unions and their demographic characteristics affecting these attitudes. As a result of the study, according to the responses of the participants; gender and the region in which they had lived before university did not have any effect on the formation of trade union attitudes. It was determined that the education level of the fathers of the participants, the department they were studying, the status of being a union member in their family differentiated the trade union attitudes.

**Keywords:** Union, Trade Union Attitude, Generation Y, Generation.

### GİRİŞ

Sanayi Devrimi öncesinde çalışma hayatı tarım işçileri, atölyede istihdam edilen işçiler ve ev çalışanları gibi küçük çalışan gruplarından oluşuyordu. Sanayi Devrimi'nden sonra buharlı makinelerin icadıyla büyük fabrikaların kurulması işçi ve işveren tanımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Fabrikaların hızla çoğalması işçi kitlelerini meydana getirmiştir. 18. yüzyılın son zamanlarında ortaya çıkan Sanayi Devrimi iş yaşamında köklü bir değişime sebep olurken, işçi açısından olumsuz sonuçları beraberinde getirmiştir. Bu dönemde işçiler; 13-14 saat süren uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, üretim ürünü karşılığında çalıştırılması, kötü muamele ve sıradan olay halini alan iş kazaları gibi sorunlara maruz bırakılmışlardır. Bu sorunların artarak devam ettiği iş ortamında çalışanların bir araya gelerek bu kötü çalışma koşullarına karşı direnişleri ilk sendika ve grev tanımını oluşturmuştur. Geçmişten günümüze kadar olan süreçte işçi ve işverenin ortak hak ve çıkarlarını korumaya çalışan örgütler olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Sendikalar çalışanların iş koşullarının iyileştirilmesi adına birçok faaliyette bulunarak iş hayatının vazgeçilmez unsurlarından birisi olarak devam etmektedirler.

Benzer dönemlerde doğan ve aynı toplumsal olayları yaşamış olan insanları tanımlayan kuşaklar iş hayatının niteliğinin belirlenmesinde etkili rol oynamaktadır. Günümüz çalışma yaşamının önemli kısmını 1980-2000 yılları arasında dünyaya gelen Y Kuşağı bireyleri oluşturmaktadır. İnternet çağıyla büyüyen bu kuşak; aynı anda birçok işe odaklanabilen, hızlı kavrayan, çabuk sıkılan, özgür, özgüvenli, iş seçiminde önceliğinin geçimini sağlamaktan ziyade kendilerini tatmin edecek işler olması, kariyerlerinde tatmin olabilecekleri iş seçimleri, iş değiştirmekten korkmayan, takım çalışmasına önem veren, eğitim-gelişim olanaklarını talep eden, otoriteye baş kaldıran aktif ve hareketli bireylerdir. Y jenerasyonun bu özellikleri çalışma hayatında alışıla gelmiş davranışların ve iş kültürünün değişimini zorunlu hale getirmiştir.

Y Kuşağının iş hayatına hâkim olmasıyla çalışma hayatında meydana gelen değişimler sendikaları da etkisi altına almıştır. Kendinden önceki kuşakların döneminde sendikalar altın çağını yaşarken bu kuşağın işgücünün mühim kısmını oluşturmaya başlamasıyla sendikalar eski yerini kaybetmeye başlamıştır. Her ne kadar sendikalar eski popülerliğini kaybetmiş olsa da bu örgütlerin ortak ve temel amacı işçilerin hak ve çıkarlarını korumaktır. Sendikaların asıl özelliği birlik olması ve Y Kuşağının bağımsız, başına buyruk bireyler olması sebebiyle sendika tutumunun bu nesilde değişmesine zemin oluşturduğu düşünülmektedir.

Sendikal tutum, bireylerin çevre ve toplum görüşlerinin etkisiyle oluşan sendikalar konusundaki tepkileridir. Tutum, bir davranıştan önceki tavır olduğu için davranışın belirleyicisi niteliğindedir. Sendikalar hakkındaki tutumlar ise sendika üyeliğini belirleyici en önemli faktördür. Kişinin sendika tutumlarının oluşumunda rol alan etkenler ailesinin sendika görüşü, cinsiyet, yaş, eğitim, yaşadıkları bölge ve sendikaların imajı gibi unsurlar sonucunda oluşmaktadır.

## 1. Y KUŞAĞI VE ÇALIŞMA HAYATI

Büyütülme şekli sebebiyle sorgulayıcı olan bu nesle Y Kuşağı denilmesi İngilizcede yer alan “Why?” sözcüğüne yapılan bir göndermedir. Y Kuşağı milenyum (Millennials) Gelecek Kuşak (Generation Next), Dijital Kuşak (Digital Generation), Eko Patlaması (Echo Boomers) ve Bir Sonrakiler (Nexters) benzeri biçimlerde de açıklanmaktadır. Yetiştirilme tarzları sebebiyle eleştiriye açık olmayan, kısa vadede yükselme isteğinde olan bu kişiler ayrıca teknolojiyi aktif bir biçimde takip ettikleri için hızlı hareket etmekte ancak hızlı bir biçimde de tüketmektedirler. Çalışma hayatında oldukça çok elastikiyet beklentisi olan Y Kuşağı üyelerinin kariyer süreçleri süresince yaklaşık 10 defadan çok iş değiştirdikleri tahmin edilmektedir (Doğan, 2018: 9-10).

Martin'e göre, Y neslinin sahip olduğu kendine güven, küçük yaşlardan beri bağımsız bir yaşam tarzları olmasından gelmektedir. Bu nesildeki insanlar her şeyi doğrudan talep etmektedir. Neslin kendini geliştirme hızıyla toplumun hızı da aynı seviyede bir ilerleyiş sergilemektedir. İnsanlar kendilerini değişimin bir parçası şeklinde düşünmektedirler. Değişim bu bireyler için ülkünc bir algı oluşturmamaktadır. Bu nesildeki bireyler erken yaşta çalışma hayatına katılmalarından kaynaklı girişimcilik konusunda diğer nesillere oranla daha fazla ön plana çıkmaktadırlar (Günay, 2018: 47).

Bu neslin dönemine Türkiye tarafından bakıldığında; askeri yönetim, doğal afetler, sosyal medya, teknolojik gelişmeler ve terör olayları önemli problemleri oluşturmaktadır. Başka bir açıdan bu devir mühim savaşların da olduğu bir süreci içermektedir. İran-İrak, Afganistan, Birinci Körfez Savaşı, Bosna-Hersek Savaşı, Kosova Harekâtı, Doğu Bloğunun Çökmesi, Almanya'nın birleşmesi ve Afrika kıtasındaki gelişmelerde Y nesli devrinde yaşanan olayları oluşturmaktadır. Hayat koşullarından oluşan değişim ve dönüşümler, Y neslinin diğer kuşaklardan ayrı beklentilere, umutlara ve seçimlere sahip olmalarına sebep olmuştur (Gürcan, 2018: 67).

Dijital odaklı büyüyen ilk nesil olan Y kuşağı kişilerin, yaklaşık %75'inin en geç 4 yaşında iken bilgisayar hayatlarına dâhil olmuştur. Diğer kuşaklara oranla en yaşlı ebeveynlere sahip olan kuşaktır. Çekirdek aile yapısında büyüyen bu kişilerin, %25'inin ebeveynlerinin eğitim seviyesi üniversite ve üzeridir. Günün yaklaşık olarak 15 saatini teknolojik uğraşlara ayıran bu nesil üyeleri için teknoloji, hayatlarındaki birçok şeyin simgesi konumundadır. Ayrıca bu kişiler küreselleşmenin, iktisadi ve kültürler arası etkileşimlerin çoğaldığı bir ortamda hayatlarını devam ettirmektedirler (Gürler, 2018: 41).

### 1.1. Y Kuşağının Özellikleri

Y nesli önceki kuşaklara kıyasla çok farklı nitelikler taşımaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde bu neslin nitelikleri teknolojiyi rahat kullanmaları, takım çalışmasına dikkat etmeleri, birlikte çalışmaktan hoşlanmaları, değişime ayak uydurmaları, iş - yaşam dengesine özen göstermeleri, özgüvenli olmaları, aynı anda pek çok işe odaklanmaları, geribildirim ihtiyacında olmaları, sorumluluktan kaçınmamaları, iş tercihlerinin anlamlı ve kendilerine katkı sağlayan meslekler olması, iş hayatına geç katılmaları ve eğitim açısından diğer kuşaklardan çok ileri olmaları olarak belirtilmektedir (Edinsel, 2018: 15).

Çatalkaya (2008), yaptığı araştırmada Y Kuşağının özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

- ü Teknolojiye dair gelişmelerden anında haberdar olur.

- ü İnternet aracılığıyla alışveriş yapar.
- ü Birçok işe aynı anda odaklanabilir.
- ü Çeşitli kaynak ve araçlardan aynı zamanda gelen bilgileri rahat kavrayabilir.
- ü Bağımsızlığı için savaşa hazır bir konumdadır.
- ü Kendini tanımaya isteklidir.
- ü Aile ve yuva değerlidir.
- ü Vatanseverdir.
- ü İlişki odaklıdır.
- ü Sosyal bilinç kavramına sahiptir.
- ü Kendisine işbirlikçi olarak bakar.
- ü Fevridir ve gelecektense ana odaklanır.
- ü Zor kişilerle uğraşma yeteneği vardır.

Univercity of Iowa School of Social Work'un (2008), yapmış olduğu çalıştay raporu Y Kuşuğunun özelliklerini aşağıdaki gibi (İşçimen, 2012: 11):

- ü Küresel merkezli ve özgüvenli,
- ü Sağlık, spor bedenleri ile alakalı,
- ü En eğitilmiş nesil ancak Soğuk Savaşı unutan bir nesil,
- ü Geleceğe dair iyimser ve ahlaki açıdan sağlam duran,
- ü Her bilgiye ve kaynağa ulaşabileceğini düşünen,
- ü Değişime yalnızca önem göstermenin ilerisinde, değişimi arayan olarak sıralamaktadır.

## 1.2. Çalışma Hayatında Y Kuşuğu

Çalışma yaşamında üst derece yönetici olmayı arzulayan ve X üyeleri tarafından uyumsuz şekilde nitelendirilen Y nesli, masa başı iş yerine aktif rol alabilecekleri ve hareketli işleri tercih etmektedirler. Hızla iş değiştirebilen ve bunu anormal karşılamayan Y nesli kariyerleri için her türlü arzudan çekinmemektedirler. Çalışma yaşamında başarılı bir takım üyesi olma arzularından kendilerine eğitim verilmesini ve yöneticilerinden; kendileriyle mentorluk-koçluk ilişkisi oluşturmalarını, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere açık olmalarını, hızlı geribildirimde bulunmalarını, yükselme imkânı vermelerini, eğlenceli, dinleyen, adaletli, öven ve etik davranmalarını beklemektedirler (Kaynak, 2016: 13).

Günümüz çalışma yaşamında yönetici vasfına geçmeye başlayan ve 5-8 yıla kadar çalışma hayatının büyük kısmını oluşturacağı düşünülen Y neslinin çalışma kurallarını öğrenmek, nesiller arasındaki çatışmayı da yönetmek anlamına gelmektedir. Özellikle; takım çalışmalarında öne çıkan, devamlı yeni bir meydan okumaya hazır ve yeni fikirleriyle yüksek standartları olan Y nesli çalışma yaşamında çoklu işleri aynı zamanda yapabilmektedir. Ayrıca azimli, girişimci, hoşgörülü ve hedef odaklı olduklarını verebilen, işlerini yapan katılımcı ve dengeli kişiler olarak gösterilmektedirler (Bozkurt, 2018: 31).

**Tablo 1.** Y Kuşağının İş Yaşamı Özellikleri

İş Ahlakı ve Değerleri	“Sıradaki ne?” anlayışı vardır. Çoklu görev yeteneklerine sahiptirler. Azimliler, girişkenler, toleranslılar. Hedef odaklı çalışırlar.
İşin Anlamı	İş onlar için son anlamına gelmektedir. Görevi yapmak demektir.
Etkileşim Tarzı	Katılımcıdırlar.
İletişim Tarzı	E-mail yoluyla haberleşirler.
Geribildirim ve Ödüller	“Ben ne zaman istersem o zaman olmalı” tarzı geribildirim almak arzusundadırlar. Anlamlı bir iş en büyük ödüdür.
Motive Eden Mesajlar	Sen, parlak, yaratıcı kişilerle çalışacaksın.
İş ve Aile Yaşamı	Dengelidir.

Kaynak: Ergin, 2018: 32

Y kuşağının iş yaşamıyla ilgili beklentilerine dair yapılan bir çalışmada (Edinsel, 2018: 17-18).

- ü Y neslinin sürdürülebilirliğe önem verdiği, esnek, mobil, ortaklaşa çalışmaya özen veren ve kalıplara sığmayan bir yapısı olduğu,
- ü Meslek tercihinde eğitim olanaklarına, takım çalışma olanaklarına, kurum, kültür/değerlerine önem vermekte olduğu,
- ü Çalışma ortamı sosyalleşmiş ve ulaşım olanakları geniş bölgelerde çalışma arzuları,
- ü Serbest sürelerinin olmasını ve arzu ettikleri düzeyde ortak çalışmaya olanak sağlanacak zaman periyotları arzuladıkları,



- ü Duygusal olarak tamamlanabilecekleri, çalışma arkadaşlarıyla beraber sosyal iletişim sağlayabilecekleri, bedensel ve ruhsal sağlıklarını destekleyen iş ortamı istekleri,
- ü Çalışma yerini gelişim ve eğitimleri için etkili bir faktör olarak görmekte oldukları belirtilmektedir.

### **1.2.1. Y Kuşuğunun Kariyer Algısı**

Y neslinin hayat tarzındaki değişim çalışma kültürü ve kariyer tercihlerini de etkilemektedir. Y neslinin kariyer tercihleri diğer kuşaklardan önemli derecede farklılaşmaktadır. Hedeflere odaklı kariyer ve yüksek başarı beklentisi bu kuşuğun temel odağıdır. Asansör biçimi yani aynı kurumda uzun seneler çalışarak yükselmeyi baz alan kariyer rotası bu neslin hedefini oluşturmamaktadır. Bunun yerine şirketler arası geçişle deneyim kazanmak Y neslinin tercihidir (Akgeyik, 2015).

Y nesli başarıya odaklanan bir kuşaktır. Hırslı yapılarının yanı sıra kariyerlerinde değer verilmek ve önemli olduklarını hissetmek istemektedirler. Yapılan çalışmalarda kariyerin mi yoksa ekonomik beklentiler mi belirleyici faktör olduğu sorusuna katılımcıların %73'ü kariyer, %65'i ekonomik beklentilerin etkili olan faktör olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %69'u ise kendi işlerinin patronu olmak istediklerini belirtmişlerdir (Edinsel, 2018: 17).

### **1.2.2. Y Kuşuğunun Meslek Tercihleri**

Önceki nesillerden farklı olarak Y Kuşuğu, statüden çok çalışma hayatında tecrübe kazanarak ilerlemeye önem vermekte, rutin iş saatleri yerine daha serbest olabileceği ve rahat çalışabileceği iş modellerine yönelmektedir. Y nesli çalışmayı bir hayat tarzı olarak görmekte, yeri geldiğinde çok erken saatte işe başlayabilmekte veya geç saatlere kadar çalışma sorumluluğunu gösterebilmektedir (Akgeyik, 2015). İş ararken önem verdikleri unsurlar sırayla şirketin kimliği, çok uluslu olması, verilen kariyer ve eğitim imkânlarıdır. Özgür fikirlerin ve kreatif düşünmenin olumlu karşılandığı iş ortamları cazip gelmektedir (Yücebalkan; Aksu, 2013: 20).

Deloitte, Dünya Ekonomi Formu'nda yaptığı Y Kuşuğu araştırmasına göre bu neslin teknoloji, medya ve telekomünikasyon sektörünü eğlenceli, esnek ve çekici bulduğu sonucuna ulaşmışlardır. Y kuşuğunun öncelikli olarak çalışmayı arzu ettiği sektör TMT, Dünya'da %46, Türkiye'de %63 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de bu tercih kadın-erkek arasında farklılık göstermektedir. Kadınların %52'si TMT'yi seçerken, erkeklerin %67'si seçmektedir. Yine Türkiye'de TMT'den sonra kadınlar için kamu ve hizmet sektörü gelmektedir.

Erkekler için ise ikinci sırada enerji ve doğal kaynaklar sektörü yer almaktadır. Türkiye’de en az tercih edilen sektör ise ulaşım ve dağıtım sektörüdür (Saydam, 2015).

### 1.2.3. Y Kuşağının İş - Yaşam Dengesi

Kuvvetli bir çalışma ahlakı taşıyan Y nesli üyeleri X kuşağı kadar işkolik değildir ve özel hayata da önem verecek biçimde anlamlı bir iş-yaşam dengesi oluşturmaya çalışmaktadır (Ekiz, 2017: 15). Çalışma hayatında sadakat duygularının fazla olmadığı bilinen Y nesli, aile ve çalışma hayatını dengede tutmayı önemsemektedir. Bu özellikleri uzaktan çalışma, yarı zamanlı iş seçeneklerine olumlu yaklaşımlarına sebep olmaktadır. Rahat bir hayat Y Kuşağı için oldukça önemlidir. Fakat yaşamlarının yalnızca iş hayatından oluşmasını istememektedirler. Otoriteye başkaldıran, önce ailelerini daha sonra da işverenlerini sorgulayan ve kısa zamanlarda büyük işler başarmaya odaklı bir nesildir. İş yaşamlarında olduğu gibi sosyal yaşamlarında da seçicidirler (Akdemir vd., 2013: 18).

Y nesli kariyerinin ve hayatının kendi elinde olmasını isterken topluma katkıda bulunmanın, iyi anne-baba olmanın, dolu ve dengeli bir yaşam sürmenin, hayattan keyif almanın maddi gelirden daha önemli olduğunu düşünmektedir (Yüksekbilgili, 2013: 346). Genç işgörenler, işlerini aile ve kişisel hayatlarına endeksli olarak ayarlamaya özen göstermektedir. Y nesli kişileri uzaktan çalışma seçeneği, esnek çalışma koşulları ve çocuk sahibi olduklarında geçici olarak işten ayrılmak ya da yarı zamanlı çalışmak istemektedirler (Kahveci, 2018: 12).

### 1.2.4. Y Kuşağı Öğretmenleri

Ölçüm ve Polat’ın (2016) çalışmasına göre; genel olarak Y Kuşağı öğretmenlerinin öğrencilere arkadaş gibi davrandıkları, onlarla yakın ilişkiler kurdukları fakat bazen de çok sert davranışlarda bulunarak tutarsız olabildikleri ifade edilmektedir. Bu nesildeki öğretmenlerin espri anlayışlarının iyi olduğu, öğrencileri dinledikleri fakat problemlerine çözüm getiremedikleri belirtilmektedir. Genel olarak alanlarına hâkim ve öğrenme arzulu oldukları fakat sınıf yönetimi, planlama, ölçme-değerlendirme ve öğretim tekniklerinde yetersiz kaldıkları doğrultusunda görüş bildirilmektedir. Öğrenciler genel olarak genç öğretmenlerin derslerinde çok gürültü yapıldığı, zor sınavların varlığı, not vermede adaletsizlik ve derslerde yapılacakların tam olarak bilinemediği yönünde sorunları belirtmektedirler. Bu olumsuzlukların sebebini ise öğretmenlerin tecrübesizliğine bağlamaktadırlar (371-372).

## 2. SENDİKAL TUTUM

Tutum, bir kişinin belirli bir nesneye veya bireye karşı düşünsel bakımdan hazır olma durumu veya belirli bir şekildeki vaziyet alış durumudur (Usal; Kuşluvan, 2002: 32). Tutumlar davranışların ardındaki belirleyiciler olmasından dolayı önem taşımaktadır. Tutum dinamiği incelenmesiyle (Baysal, 1996: 254):

- ü Tutumların işleme biçimi belirlenirken davranışlar daha tahmin edilebilir hale gelecektir.
- ü Tutumların değişim süreci öğrenilerek, kişilerin davranışları tutum aşamasında kontrol edilebilecektir.

Sendikal tutum, kişilerin bazı etkenler ekseninde sendikaya olan bakış açıları ve sendika hakkındaki ön fikirleri olarak değerlendirilmektedir.

Sendikalara yönelik genel tutum, kişilerin örgütlü emek kurumunu, amaçlarını, başarılarını ve liderliğini nasıl gördüğünü açıklamaktadır. McShane sendikalara yönelik tutumu açıklarken bu tanımı daraltıp, belirli bir toplumda kişinin sendikalara karşı verdiği duyuşsal tepki olduğunu belirtmiştir (Seçer, 2009: 35). Sendikaya yönelik genel tutum bireyin sendikalar hakkındaki görüşlerini etkileyen çevresel ve toplumsal faktörlerden meydana gelmektedir. Bu faktörler ise; yaş, cinsiyet, eğitim, ırk ve aile faktörleridir.

Sendikalara yönelik özel tutumlar ise kişilerin kendilerini temsil eden sendikayı nasıl değerlendirdikleri olarak tanımlanmaktadır. Sendikalara dair özel tutumlardan birisi olan sendikal sadakat, kişinin sendikada kalma konusunda yoğun bir arzu duyması, sendika bünyesinde bulunmasından dolayı kıvanç duyması ve sendikaya üye olmasının sağlayacağı yararların ayırımında olmasıdır. Kişinin bu şekilde bir tutumunun varlığı için öncelikle olumlu bir sendika algısının olması gerekmektedir. Özel sendikal tutumlardan bir diğeri olan sendikal imaj, sendikanın nasıl görüldüğüyle alakalıdır (Akbiyık ; Derin, 2017: 124).

## 3. SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ Y KUŞAĞI ÖĞRENCİLERİNİN SENDİKALAR HAKKINDAKİ TUTUMLARININ ANALİZİ

### 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Son yıllarda Y Kuşuğu, iş hayatının önemli bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. İnternet çağıyla büyüyen, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilen, araştıran, öğrenen, kendisini geliştirmeye çalışan ve her bilgiye diğeri kuşaklardan daha rahat ulaşabilen Y nesli üyeleri sendikalar açısından da etkili bir unsur

niteliği taşımaktadır. Sendikaların potansiyel üye grubunun çoğunluğunu Y Kuşağı üyeleri oluşturmaktadır. Bu kuşağın sendikalar hakkındaki düşünceleri sendikal tutumlarını oluşturmaktadır. Sendikalara yönelik tutumlar ise üyeliğin belirleyicisi niteliği taşımaktadır.

Çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören Y Kuşağı üyesi öğrencilerin sendikal tutumları ve bu tutumları etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Literatür incelendiğinde Y Kuşağı, Y Kuşağının özellikleri, çalışma hayatında Y kuşağı, sendika kavramı, sendikal tutum ve sendika üyeliği gibi konuların incelendiği görülmüştür. Fakat Y Kuşağının sendikalar hakkındaki tutumları konusunda yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu çalışma önemlidir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar sendikaların üye sayısını artırmak kaliteli hizmetler sunabilmek için sendikal tutum faktörlerine yönelik çalışmalar yapmalarının gerekliliği, Y Kuşağı bireylerinin ise çalışma hayatında kendilerini savunan örgütler olan sendikalara tutumlarının anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

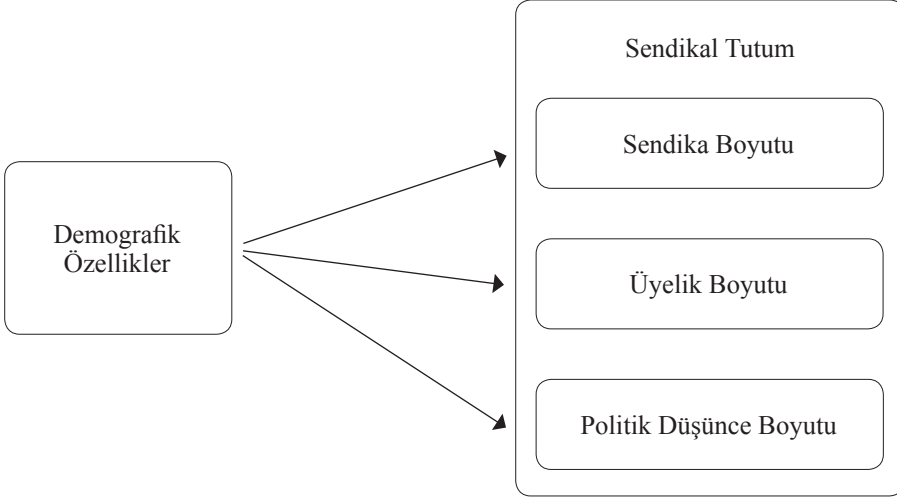
### **3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Bu bölümde, Y Kuşağı üyesi öğrencilerin demografik değişkenler ile sendikal tutumların test edilmesine yönelik araştırmanın plan ve süreci detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Araştırmanın kapsamı ve modeli, test edilen hipotezler, veri toplamada kullanılan ölçüm araçları, ana kütle ve örneklem, veri derlemek üzere gerçekleştirilen araştırma uygulaması ve kavramlar arası ilişkileri denemek amacıyla uygulanan istatistiksel analizlere ilişkin bilgiler sunulularak, çalışmada takip edilen metodoloji açıklanmaktadır.

#### **3.2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler**

Araştırmada Y Kuşağı öğrencilerinin sendikal tutuma ilişkin görüşleri incelenmiştir. Demografik özelliklerin sendika tutumuna ve sendika tutumuna ilişkin alt boyutlar olan sendika boyutu, üyelik boyutu ve politik düşünce boyutuna etkisi incelenmiştir. Buna uygun bir araştırma modeli geliştirilmiştir.

### Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de yer alan araştırma modelinde sendikal tutum, demografik özelliklere göre bağımlı değişkendir.

Araştırmanın modeline göre Y Kuşağının demografik özellikleri ve sendika tutumu incelenmiştir. Buna göre:

- ü Demografik özelliklerin sendikal tutuma etkisinin olup olmadığı,
- ü Demografik özelliklerin sendika boyutuna etkisinin olup olmadığı,
- ü Demografik özelliklerin üyelik boyutuna etkisinin olup olmadığı,
- ü Demografik özelliklerin politik düşünce boyutuna etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

**1. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

**2. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmaktadır.

**3. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

**4. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmaktadır.

**5. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

**6. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmaktadır.

**7. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmaktadır.

**8. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmaktadır.

### 3.2.2. Verileri Toplamada İzlenen Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veriler Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan anket sonucunda elde edilmiştir.

Araştırma konusu olarak eğitim fakültesinin seçilme sebebi, öncelikle eğitim sektörünün sendikalaşma oranı yüksek sektörlerden birisi olmasıdır. Bunun sonucunda adını duyuran eğitim sendikaları öğrencilerin sendikalar hakkındaki tutumlarını etkilemektedirler. Öğrencilerde sendikal tutumun belirleyici faktörlerinden olan sendika içerikli derslerin müfredatta bulunmamaktadır. Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin sendikal tutumları ve bu tutumları etkileyen demografik etkenlerin araştırılması amaçlanarak elde edilen sonuçların diğer fakülteler için örnek niteliği taşıması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, yazılı soru sorma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette en başta birinci grupta demografik özellikler, ikinci grupta ise sendika tutumunu ölçmeye yönelik ifadeler kullanılmıştır.

#### 3.2.2.1. Demografik Özellikler

Araştırmada kullandığımız anketin ilk bölümünde öğrencilerin demografik özellikleri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada Y Kuşağı üyesi öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaçla öğrencilerin; cinsiyeti, bölümü, babalarının eğitim durumu, annelerinin eğitim durumu, çalışma hayatına başladıklarına sendikaya üye olma durumu, ailesinde sendika üyesi bulunma durumu ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilip bilmedikleri gibi demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

#### 3.2.2.2. Sendikal Tutum Ölçeği

Araştırmada kullanılan sendikal tutum ölçeği stresi ölçeği Tekin ve Tüfekçi (2015) tarafından öğrencilerin sendika algılarını ölçmek için geliştirilen ölçekten uyarlanmıştır. Tekin ve Tüfekçi, ölçeğin güvenilirliğini 0,908 olarak belirtmektedir. Ölçek; sendika boyutu, üyelik boyutu ve politik düşünce boyutu olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. (1-13) arasındaki sorular sendika boyutu, (14-18) arasındaki sorular üyelik boyutu ve (19-21) arasındaki sorular ise politik düşünce boyutuna yönelik sorulardır.

Ölçekte 21 adet ifade yer alırken ifadeler 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Bu ölçek, sorulara katılım düzeyini belirlemek için; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir. Ölçekte stres algısını ölçen toplam 7 ifade bulunmaktadır.

### 3.2.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmaya konu olan Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi 3. ve 4. sınıf Y Kuşağı öğrencilerine yapılmıştır. Türkiye’de bulunan eğitim fakültesi Y Kuşağı üyesi olan öğrencilerin tamamını kapsamamaktadır. Araştırmanın ana konusu Y Kuşağı yaş aralığı olması sebebiyle 3. ve 4. sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Bu durum, bulgulardan elde edeceğimiz sonuçların **eğitim fakültesinde öğrenim gören tüm öğrencileri** kapsayacak şekilde genellemede bulunulmasını engellemektedir

### 3.2.4. Anketin Uygulanması

Anketi uygulama aşamasına geçmeden önce Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi yöneticileriyle görüşülmüş, çalışma hakkında bilgi verilmiştir. **Öğrencilere** araştırmadan bahsedilmiş ve uygulanacak olan anketi ciddiye ve özenle cevaplamaları halinde sendika bilgi ve tutumunun ortaya çıkacağı vurgulanmıştır. Fakülte akademisyenlerinin konuya hassasiyetle eğilmesi sonucunda anket başarı ile uygulanmıştır.

### 3.2.5. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi 3. ve 4. sınıfta eğitim gören 440 **öğrenci oluşturmaktadır**.  $\alpha = \pm 0,05$  için %95 güven aralığında 440 kişiye karşılık gelen örneklem sayısı 205 kişidir. Buna göre 230 adet anket çoğaltılıp **öğrencilere** dağıtılmış olup, bu anketlerden 16 tanesi eksik ve özensiz doldurulduğu için, 9 tanesi hiç cevaplanmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 205 anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.2.6. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin olarak ortalama ve standart sapma değerleri ile demografik değişkenlere ve sendikal tutuma ilişkin frekans dağılımları sunulmuştur. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere verilen yanıtların katılımcıların demografik özelliklerine (Sosyo-Ekonomik Özellikler) göre farklılık gösterip göstermediği One Way Anova ve Independent Samples (t testi) ile yapılmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

## 3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLERİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan **öğrencilere** ait demografik (sosyo-ekonomik) bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular ışığında analizler yapılmaya çalışılmıştır.



### 3.3.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzdeleri aşağıda belirtildiği şekilde gerçekleşmiştir.

**Tablo 2.** Yaş Grupları

	Sayı	Yüzde
20-25 yaş aralığı	202	98,5
25-30 yaş aralığı	3	1,5
Toplam	205	100

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılanların %98,5'inin 20-25 yaş aralığında, %1,5'inin ise 25-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Cinsiyet

	Sayı	Yüzde
Kadın	128	62,4
Erkek	77	37,6
Toplam	205	100,0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların %62,4'ünün kadın, %37,6'sının ise erkek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Eğitim Görülen Bölüm

	Sayı	Yüzde
İngilizce Öğretmenliği	35	17,1
Sınıf Öğretmenliği	48	23,4
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	38	18,5
Fen Bilgisi Öğretmenliği	49	23,9
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	35	17,1
Toplam	205	100,0

Tablo 4'e göre araştırmaya katılanların %17,1'inin İngilizce Öğretmenliği bölümünde, %23,4'ünün Sınıf Öğretmenliği bölümünde, %18,5'inin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği bölümünde, %23,9'unun Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümünde, %17,1'inin ise Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünde eğitim aldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılanların çoğunluğunu Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümü oluşturmaktadır.

**Tablo 5.** Mezun Olunan Lise

	Sayı	Yüzde
Temel Lise	35	17,1
Meslek Lisesi	28	13,7
İmam Hatip Lisesi	19	9,3
Anadolu Lisesi	96	46,8
Anadolu Öğretmen Lisesi	20	9,8
Fen Lisesi	7	3,4
Toplam	205	100,0

Tablo 5'e göre araştırmaya katılanların %17,1'inin Temel Lise, %13,7'sinin Meslek Lisesi, 9,3'ünün İmam Hatip Lisesi, %46,8'inin Anadolu Lisesi, %9,8'inin Anadolu Öğretmen Lisesi, %3,4'ünün ise Fen Lisesi mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu Anadolu Lisesi mezunları oluşturmaktadır.

**Tablo 6.** Üniversite Öncesinde İkamet Edilen Bölge

	Sayı	Yüzde
Marmara Bölgesi	15	7,3
Ege Bölgesi	26	12,7
İç Anadolu Bölgesi	42	20,5
Akdeniz Bölgesi	83	40,5
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	13	6,3
Doğu Anadolu Bölgesi	9	4,4
Karadeniz Bölgesi	17	8,3
Toplam	205	100,0

Tablo 6'ya göre üniversiteye gelmeden önce katılımcıların %7,3'ünün Marmara Bölgesi'nde, %12,7'sinin Ege Bölgesi'nde, %20,5'inin İç Anadolu Bölgesi'nde, %40,5'inin Akdeniz Bölgesi'nde, %6,3'ünün Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, %4,4'ünün Doğu Anadolu Bölgesi'nde, %8,3'ünün ise Karadeniz Bölgesi'nde yaşadığı görülmektedir. Bu sonuca göre, araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu üniversiteye gelmeden önce Akdeniz Bölgesi'nde yaşamaktadır.

**Tablo 7.** Çocukluğun Geçtiği Yer

	Sayı	Yüzde
Köy	42	20,5
Kasaba	18	8,8
Kent	145	70,7
Toplam	205	100,0

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanların çocukluğunu geçirdikleri yerlerin %20,5'i köy, %8,8'i kasaba, %70,7'si kent olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların çoğunluğunun çocukluğunun kentte geçtiği görülmektedir.

**Tablo 8.** Babanın Eğitim Durumu

	Sayı	Yüzde
İlkokul	79	38,5
Ortaokul	37	18,0
Lise	46	22,4
Önlisans	17	8,3
Lisans	26	12,7
Toplam	205	100,0

Tablo 8'e göre araştırmaya katılanların babalarının eğitim durumunun %38,5'i ilkökul, %18'i ortaokul, %22,4'ü lise, %8,3'ü önlisans, %12,7'si lisans seviyesinde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun babalarının eğitim durumunun ilkökul olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 9.** Annelerinin Eğitim Durumu

	Sayı	Yüzde
İlkokul	118	57,6
Ortaokul	36	17,6
Lise	41	20,0
Önlisans	3	1,5
Lisans	7	3,4
Toplam	205	100,0

Tablo 9'a göre araştırmaya katılanların babalarının eğitim durumunun %57,6'sı ilkökul, %17,6'sı ortaokul, %20'si lise, %1,5'i önlisans, %3,4'ü ise lisans seviyesinde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun annelerinin eğitim durumunun ilköğretim olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 10.** Ailenin Sendika Üyeliği

	Sayı	Yüzde
Evet	51	24,9
Hayır	154	75,1
Toplam	205	100,0

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan öğrencilerin %24,9'nda ailesinde sendika üyeliği olan bulunurken, %75,1'inde ailesinde sendika üyeliği olan bulunmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun ailesinde sendika üyeliği olan bulunmamaktadır.

**Tablo 11.** Sendika Üyesi Olma Düşüncesi

	Sayı	Yüzde
Evet	83	40,5
Hayır	122	59,5
Toplam	205	100,0

Tablo 11'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin %40,5'inin çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşündüğü, %59,5'inin ise çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşünmediği görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu çalışmaya başladığında sendikaya katılma düşüncesinin olmadığı görülmektedir.

**Tablo 12.** İsmi Bilinen Eğitim Sendikası

	Sayı	Yüzde
Fikrim Yok	96	46,8
Eğitim-Sen	64	31,2
Eğitim Bir-Sen	45	22,0
Toplam	205	100,0

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılanların %46,8'inin eğitim alanında faaliyet gösteren sendikalardan hiçbirinin adını bilmediği, %31,2'sinin Eğitim-Sen'i bildiği, %22'sinin ise Eğitim Bir-Sen'i bildiği görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim fakültesi öğrencilerinin çoğunluğunun eğitim alanında faaliyet gösteren sendikalardan hiçbirinin adını bilmediği tespit edilmiştir.

### 3.3.2. Temel İstatistiksel Bulgular

Bu kısımda tanımlayıcı bulgular olarak adlandırabileceğimiz güvenilirlik analizi ve araştırmada yer alan üç ölçek için elde edilmiş olan frekans ve yüz-

de dağılımları ile bu ölçeklere ait ortalama değerlere yer verilerek elde edilen bulgulara göre sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

**Tablo 13.** Güvenirlik Katsayıları

	Cronbach Alfa	Soru Sayısı
Sendikal Tutum Ölçeği	,930	21

Geçerliğı sağlamak için uzman görüşü alınmıştır. Anketin güvenilirlik derecesi  $\alpha = 0,930$  olarak bulunmuştur. Bu değerler anketin ve tüm bölümlerinin yeterli güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 14.** Sendikal Tutum Ortalama ve Standart Sapmaları

Sendika Tutumu	Ortalama	Standart Sapma	Sayı
1-Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	3,51	,94770	205
2-Sendikalar işgörenlerin haklarını korumak için gereklidir.	3,59	1,03231	205
3-Sendikalar güvenilir örgütlerdir.	3,02	,95711	205
4-Sendikalar işgörenlerin sosyal haklarını koruyan örgütlerdir.	3,41	,96446	205
5-Sendikalar işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	2,97	1,04993	205
6-Sendikalı işgörenler haklarını sendikasız işgörenlerden daha iyi savunurlar.	3,15	1,01702	205
7-Sendikalar, işgörenlerin iş güvencesini arttıran örgütlerdir.	3,32	1,03078	205
8-Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolleri vardır	3,25	1,04038	205
9-Sendikalar, işgörenleri işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur.	3,31	1,07190	205
10-Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.	3,21	,98797	205
11-Sendikalı işgöreni işten çıkarmak sendikasız işgöreni işten çıkarmaktan daha zordur.	3,06	1,02941	205
12-Sendikalı işgörenler daha özverili çalışır.	2,69	1,02720	205
13-Sendikalı işgörenler sendikasız işgörenlere göre daha iyi haklara sahiptir.	3,09	1,04330	205
14-Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.	2,60	,99311	205
15-Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.	2,65	1,03398	205

16-Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.	<b>2,50</b>	1,06929	205
17-Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.	2,79	1,09808	205
18-Sendikaya üyelik işgörenin masrafını artırır.	2,62	,81673	205
19-Sendikalar ideolojik amaç gütmektedirler.	3,46	,94707	205
20-Sendikaların ideolojik amaç gütmeleri sakıncalıdır.	<b>3,96</b>	1,08395	205
21-Sendikaların ideolojik ve siyasi yapılanmalardan uzak durması gerekir.	3,62	1,06660	205

Tablo 14’de görüldüğü üzere, ortalaması en düşük iki önerme incelendiğinde katılımcıların: “*Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.*” yargısı olumsuz bir önerme olduğundan dolayı ortalaması (2,50), “*Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.*” yargısı olumsuz bir önerme olduğundan dolayı ortalaması (2,60) düşük olması olumlu bir yoruma sebebiyet vermektedir. Bu sonuca göre katılımcıların ailesinin ve sosyal çevresinin sendika üyeliği konusunda olumlu düşüncelerinin olduğu görülmektedir.

Buna karşın ortalaması en yüksek üç ifade incelendiğinde ise katılımcıların: “*Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.*” ifadesinin ortalaması (3,51), “*Sendikalar işgörenlerin haklarını korumak için gereklidir.*” ifadesinin ortalaması (3,59) incelendiğinde katılımcıların sendikaların çalışan haklarını koruduğunu düşündükleri ‘katılıyorum’ düzeyinde olduğu görülmektedir. En yüksek iki ortalamaya sahip olan “*Sendikaların ideolojik amaç gütmeleri sakıncalıdır.*” yargısının olumsuz önerme olması sebebiyle ortalamasının (3,96) ve “*Sendikaların ideolojik ve siyasi yapılanmalardan uzak durması gerekir.*” yargısının olumsuz önerme olması sebebiyle ortalamasının (3,62) yüksek olması olumsuz bir yoruma sebebiyet vermektedir. Buna göre katılımcıların sendikaların ideolojik amaç gütmelerini sakıncalı buldukları görülmektedir.

### 3.3.3. Faktör Analizi

Faktör analizi, çok sayıdaki bağımsız değişkenin birbirine yakın olanlarının ilişkilendirilerek belirli bir grup sayısına ayrıldığı analizdir. Hiçbir gruba girmeyen değişkenlerin listeden çıkarılarak değişkenlerin azaltılmasını sağlamaktadır. Birbirine yakın değişkenleri bir araya getirerek oluşturulan faktör gruplarına analiz yapılması, sonuçların tutarlı ve gerçeğe yakın olmasını sağlamaktadır (Kozak, 2014: 150).

Sendika tutumunu etkileyen faktörlerin boyutlu yapısını tespit etmek amacıyla faktör analizinden faydalanılmış ve sonuçlar tabloda verilmiştir. İlk ola-

rak verilen faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için Kaiser Meyer Olkin örneklem yeterliliği testi ve Barlett's küresellik testine tabi tutulmuştur. Kaiser Meyer Olkin, örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını açıklar. KMO 0 ile 1 arasında değer alır, 1'e ne kadar yakınsa örneklem faktör analizine o kadar uygundur. KMO değerinin 0,50'den büyük olması gerekir. Barlett testi veri matrisinin birim matrisi olup olmadığına, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığına karar verir. Anlamlılık değeri  $< 0,05$  ise veri seti analiz için uygundur (Kalaycı, 2008: 322). KMO değeri 0,932 bulunmuş olup seçilen örneklem büyüklüğünün analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra Barlett testine bakıldığında değişkenler arası korelasyonun  $p < 0,05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 15.** Faktör Analizi

Sendika Boyutu	Yük Değeri	Faktör Ortalama	$\alpha$
9-Sendikalar, işgörenleri işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur.	,825	3,20	,943
7-Sendikalar, işgörenlerin iş güvencesini arttıran örgütlerdir	,793		
4-Sendikalar işgörenlerin sosyal haklarını koruyan örgütlerdir.	,792		
2-Sendikalar işgörenlerin haklarını korumak için gereklidir.	,790		
3-Sendikalar güvenilir örgütlerdir.	,782		
8-Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolleri vardır.	,776		
6-Sendikalı işgörenler haklarını sendikasız işgörenlerden daha iyi savunurlar.	,753		
5-Sendikalar işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	,739		
13-Sendikalı işgörenler sendikasız işgörelere göre daha iyi haklara sahiptir.	,735		
1-Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	,733		
11-Sendikalı işgöreni işten çıkarmak sendikasız işgöreni işten çıkarmaktan daha zordur.	,709		
10-Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.	,663		
12-Sendikalı işgörenler daha özverili çalışır.	,625		
Üyeliğe Yönelik Sendikal Tutum	Yük Değeri	Faktör Ortalama	$\alpha$

14-Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.	,831	2,63	,868
16-Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.	,811		
15-Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.	,791		
17-Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.	,771		
18-Sendikaya üyelik işgörenin masrafını artırır.	,639		
<b>Politik Düşünce Boyutu</b>	<b>Yük Değeri</b>	<b>Faktör Ortalama</b>	<b><math>\alpha</math></b>
21-Sendikaların ideolojik ve siyasi yapılanmalardan uzak durması gerekir.	,884	3,68	,769
20-Sendikaların ideolojik amaç gütmeleri sakıncalıdır.	,844		
19-Sendikalar ideolojik amaç gütmektedirler.	,604		

Faktör analizine 21 ifadenin tamamı alınıp analiz sonucunda 3 tane faktör ortaya çıkmıştır. Faktörleri oluşturan sorular ve yük değerleri dikkate alındığında faktörler;

1. Faktör: Sendikaya yönelik boyutu oluşturan 13 madde; sendikaların fonksiyonları, işgörene, işletmeye ve iş güvenliğine katkıları, nüfuzları ve güvenilirliklerine dair olumlu ifadelerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır.
2. Faktör: Üyeliğe yönelik boyutu oluşturan 5 madde; üyeliğin çeşitli referans gruplarınca olumsuz karşılanması, risk faktörü şeklinde değerlendirilmesi gibi olumsuz yargıların bir araya gelmesinden oluşmaktadır.
3. Faktör: Politik düşünceye yönelik boyutu oluşturan 3 madde; sendikaların ideolojik amaç gütmelerine dair olumsuz yargılardan oluşmaktadır.

**Tablo 16.** Faktör Boyutları Ortalama ve Standart Sapmaları

Boyutlar	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Sendikaya yönelik boyut	205	3,20	1,01534
Üyeliğe yönelik boyut	205	2,63	1,00223
Politik düşünceye yönelik boyut	205	3,68	1,03254

Analiz sonucunda elde edilen boyutlar değerlendirildiğinde; en yüksek aritmetik ortalamanın (3,68) politik düşünceye yönelik boyutunda, ikinci en yüksek ortalamanın (3,20) sendikaya yönelik boyut olduğu görülürken, en dü-



şük ortalama (2,63) ise üyeliğe yönelik boyutta ortaya çıktığı görülmektedir. Sendikaya yönelik boyut önemli ifadelerden oluştuğu için bu boyutta aritmetik ortalamasının kararsız çıkması katılımcıların sendikalar hakkında fikirlerinin olmadığını, üyeliğe yönelik boyuttaki ifadelerin ise olumsuz önermelerden oluşmaktadır. Katılımcılar bu boyutta da kararsız olduğunu belirtirken, politik düşünceye yönelik boyutta ortalamasının “katılıyorum” düzeyinde olmasına rağmen ifadeler olumsuz önerme içerdiği için olumlu yorum yapmak mümkün olmamaktadır. Katılımcıların sendikaların politik düşünce gütmelerini sakıncalı buldukları ve politik düşünce ve yapılardan uzak durması gerektiğini düşüncükleri görülmektedir.

### 3.3.4. Hipotez Testi Bulguları

Çalışmanın bu kısmında hipotezlerin yorumlanması için One Way Anova ve Independent Samples (t-testi) uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin yorumlanması aşağıdaki gibi olmuştur.

**1. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

**Tablo 17.** Cinsiyete Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Sendikal Tutum	Kadın	128	3,26	,45341	,414	,680
	Erkek	77	3,32	,42535		

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile sendikal tutumlarının arasında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için Independent Samples t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 17’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının ( $p=0,680$ ,  $p>0,05$ ) cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Bu sonuca göre katılımcıların erkek veya kadın olmasının sendikal tutumlarını etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  kabul edilirken,  $H_1$  reddedilmiştir.

**2. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmamaktadır.

**H<sub>1</sub>:** Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmaktadır.

**Tablo 18.** Bölüme Göre Sendikal Boyutu Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	6,085	4	1,521	2,565	<b>,040*</b>
Grup içi	118,618	200	,593		
Toplam	124,702	204			

**\*p<0,05**

Araştırmaya katılan öğrencilerin bölümleri ile sendika boyutu arasında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 18’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendika boyutunun ( $p=0,040$ ,  $p<0,05$ ) bölüme göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu bulgulara göre katılımcıların öğrenim gördükleri bölümlerin sendika boyutunu etkilediği görülmektedir. Bu durumda  $H_0$  reddedilirken,  $H_1$  kabul edilmiştir.

**Tablo 19.** Bölüme Göre Sendikal Boyutu Farklılıkları Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
İngilizce Öğretmenliği	35	3,31	,71744
Sınıf Öğretmenliği	48	2,95	,87831
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	38	3,33	,83124
Fen Bilgisi Öğretmenliği	49	3,11	,72077
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	35	<b>3,41</b>	,64985
Toplam	205	3,20	,78185

Tablo 19’a göre sendika boyutunda ortalamalar incelendiğinde tutumu en yüksek Sosyal Bilimler Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrenciler (3,41) “katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmektedir. En düşük tutuma sahip öğrenciler ise Sınıf Öğretmenliği öğrencileri (2,95) “kararsızım” seviyesinde olduğu görülmektedir.

**3. Hipotez:** **H<sub>0</sub>:** Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

**H<sub>1</sub>:** Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

**Tablo 20.** Bölgeye Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2,497	6	,416	,969	,447
Grup içi	85,004	198	,429		
Toplam	87,501	204			

Araştırmaya katılan öğrencilerin üniversiteye gelmeden önce yaşamlarını geçirmiş oldukları bölgeye göre sendikal tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 20’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının ( $p=0,447$ ,  $p>0,05$ ) bölgeye göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin üniversiteden önce yaşadıkları bölgenin sendikal tutumlarını etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  kabul edilirken,  $H_1$  reddedilmiştir.

**4. Hipotez:** **H<sub>0</sub>:** Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmamaktadır.

**H<sub>1</sub>:** Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmaktadır.

**Tablo 21.** Babanın Eğitim Durumuna Göre Üyelik Boyutu Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	11,836	4	2,959	4,795	,001*
Grup içi	123,431	200	,617		
Toplam	135,267	204			

\* $P<0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeylerine göre üyelik boyutuna yönelik tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 21’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların üyelik boyutuna yönelik tutumlarının ( $p=0,001$ ,  $p<0,05$ ) babalarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde

farklılaştığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin babalarının eğitim düzeylerinin üyelik boyutuna ilişkin algıyı etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  reddedilirken,  $H_1$  kabul edilmiştir.

**Tablo 22.** Babanın Eğitim Durumuna Göre Üyelik Boyutu Farklılıklarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
İlkokul	79	3,26	,68816
Ortaokul	37	3,69	,77977
Lise	46	3,05	,89608
Önlisans	17	3,47	,76466
Lisans	26	3,66	,87442
Toplam	205	3,36	,81429

Tablo 22'ye göre babalarının eğitim durumu üyelik boyutunda incelendiğinde en yüksek ortalamanın babalarının eğitiminin ortaokul düzeyinde olanlarda (3,69) "katılıyorum" seviyesinde görüldüğü, en düşük ortalamanın ise babalarının eğitiminin lise düzeyinde olanlarda (3,05) "kararsızım" seviyesinde görüldüğü saptanmıştır.

**5. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

**Tablo 23.** Ailede Sendika Üyeliği Bulunma Durumuna Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Ailede Sendika Üyesi Olma	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Sendikal Tutum	Evet	51	3,56	,57584	5,629	,000*
	Hayır	154	3,00	,62991		

\* $P < 0,01$

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinde sendika üyesi olması durumunun sendikal tutumlarında bir farklılaşmaya sebep olup olmadığının tespiti için Independent Samples T testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 23'te gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının

( $p=0,000$ ,  $p<0,05$ ) ailelerinde sendika üyesinin olmasının sendikal tutumlarına pozitif, güçlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ortalama değerleri karşılaştırıldığında ailesinde sendika üyesi bulunanlar 3,56 ortalama sendikal tutum değeri ile 3,00 ortalama sendikal tutum değerine sahip olan ailesinde sendika üyesi bulunmayanlardan istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla sendikal tutum algısına sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  reddedilirken,  $H_1$  kabul edilmiştir.

**6. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmaktadır.

**Tablo 24.** Sendikaya Üye Olma İsteğine Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Sendikaya Üyesi Olma	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Sendikal Tutum	Evet	83	3,63	,42019	10,976	,000*
	Hayır	122	2,81	,58634		

**\*P<001**

Araştırmaya katılan öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutumlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan Independent Samples T Analizi bulguları Tablo 24’de incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre ( $p=0,000<0,001$ ) değeri ile sendikal tutumun üye olmayı düşünenler ve düşünmeyenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalama değerleri karşılaştırıldığında sendikaya üye olmayı düşünenler 3,63 ortalama sendikal tutum değeri ile 2,81 ortalama sendikal tutum değerine sahip olan sendikaya üye olmayı düşünmeyenlerden istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla sendikal tutum algısına sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  reddedilirken,  $H_1$  kabul edilmiştir.

**7. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmaktadır.

**Tablo 25.** İsmi Bilinen Eğitim Sendikalarına Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	4,172	2	2,086	5,057	,007*
Grup içi	83,329	202	,413		
Toplam	87,501	204			

\*P&lt;0,05

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre sendikal tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 25’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının (p=0,007, p<0,05) eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin bildikleri sendikaların sendikal tutumlarını etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  reddedilirken,  $H_1$  kabul edilmiştir.

**Tablo 26.** İsmi Bilinen Eğitim Sendikalarına Göre Sendikal Tutum Farklılık Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Fikrim Yok	96	2,96	,60407
Eğitim-Sen	66	3,27	,61748
Eğitim Bir-Sen	43	3,20	,75404
Toplam	205	3,11	,65493

Tablo 26’da görüldüğü üzere bilinen sendikalara göre sendikal tutum Eğitim-Sen’i bilenlerde (3,27) “kararsızım” seviyesinde, Eğitim Bir-Sen’i bilenlerde (3,20) ve sendika isimleri konusunda fikri olmayanlarda (2,96) “kararsızım” seviyesinde olduğu görülmektedir.

**8. Hipotez:**  $H_0$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

$H_1$ : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmaktadır.

**Tablo 27.** İsmi Bilinen Eğitim Sendikalarına Göre Politik Düşünce Boyut Tutum Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,836	2	,418	,901	,408
Grup içi	93,720	202	,464		
Toplam	94,556	204			

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre politik düşünce boyutuna ilişkin tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 27’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların politik düşünce boyutuna ilişkin tutumlarının ( $p=0,408$ ,  $p>0,05$ ) eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin bildikleri sendikaların politik düşünce boyutuna ilişkin tutumlarını etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  kabul edilirken,  $H_1$  reddedilmiştir.

## SONUÇ

Y Kuşağının son yılların işgücü oranının büyük kısmını oluşturması açısından çalışma hayatında oldukça önem taşıması bu kuşak hakkındaki araştırmaları beraberinde getirmiştir. Güncel çalışma hayatının sorunlarının Y Kuşağının doğru analiziyle daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir. Çalışan ihtiyaçlarını giderme konusunda bu kuşağın ihtiyaçlarının belirlenip bu ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilecek çözüm yolları bulunması halinde performans ve verimlilik açısından olumlu sonuçlar elde edilebilecektir.

Sanayi Devrimi sonrasında işçilerin ekonomik, sosyal çıkar ve haklarını korumak amacıyla kurulan sendikalar 1970’li yıllarda daha zor koşullarda hizmet vermesine rağmen hem çalışan haklarının korunması hem de çalışma hayatı konusunda oldukça güçlü ve yön veren örgütler olmuşlardır. Ancak günümüzde sendikaların eski güç ve etkisini kaybetmekte olduğu gözlemlenmektedir. Bunun sebebi ise sendikaların yerini örgütlerde insan kaynakları departmanlarının almaya başlaması olarak görülmektedir. Sendikalar, çalışan haklarını korumada ve çalışanlar arasında birlik sağlanması açısından büyük önem taşıyan örgütlerdir. Sendikaların varlığını sürdürebilmesi Y Kuşağı üyelerinin sendikaya bakışı ve tutumunun iyileştirilmesiyle mümkün olacaktır.

Bireylerin sendikalar hakkındaki tutumları incelendiğinde tutumun sendikayla aralarındaki duygusal etkileşimden kaynaklandığı görülmektedir. Bu etkileşimi etkileyen unsurlar incelendiğinde, daha çok sendikanın toplum kar-

şısındaki imajı, aile ve çevresel faktörler, cinsiyet faktörü gibi etkenlerin ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde araştırmanın sendikanın yansıttığı ideolojik amaçların bireylerde olumsuz etkilere sebep olduğu, ailelerinin, sosyal çevresinin ve devlet faktörünün ise sendikalara olumlu tutumları sebebiyle öğrencilerin sendikal tutumunda pozitif etki oluşturduğu gözlemlenmektedir.

Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen faktör grupları; “sendika”, “üyelik” ve “politik düşünce” olarak üç boyutta değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen boyutlar değerlendirildiğinde; en yüksek aritmetik ortalamanın (3,68) politik düşünceye yönelik boyutunda, sendikaya yönelik boyut (3,20) olduğu görülürken, en düşük ortalama (2,63) ise üyeliğe yönelik boyutta ortaya çıktığı görülmektedir. Politik düşünce ve sendika boyutu sonucu katılımcıların sendikal tutum düzeylerinin “kararsızım” olduğu görülürken, politik düşünceye yönelik boyutta “katılıyorum” olduğu görülmektedir. Politik düşünce boyutunun olumsuz önermeler içermesi sebebiyle “katılıyorum” sonucuna ulaşılması olumlu bir yoruma sebep olması gerekirken negatif değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılanların; %98,5’i 20-25 yaş aralığında, %1,5’i 25-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturan 20-25 yaş aralığı Y Kuşağının en küçük üyelerini kapsamaktadır. Ayrıca araştırmaya katılanların %62,4’ü kadın, %37,6’sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %17,1’inin İngilizce Öğretmenliği bölümünde, %23,4’ünün Sınıf Öğretmenliği bölümünde 18,5’inin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği bölümünde, %23,9’unun Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümünde, 17,1’inin ise Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünde eğitim aldığı görülmektedir. Araştırmada, sendikalar hakkındaki tutumları etkileyen faktörlerden olan ailede sendika üyesinin olup olmadığı sorusu yöneltilmiş karşılığında katılımcıların; %24,9’nda ailesinde sendika üyesi olduğu, %75,1’inde ise ailesinde sendika üyesi bulunmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğrencilerin %40,5’inin çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşündüğü, %59,5’inin ise çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşünmediği belirtmiştir.

Sendikal tutum ölçeğinin bulguları incelendiğinde, en dikkat çekici sonuç “18-Sendikaya üyelik işgörenin masrafını artırır” (%57,1) yargısında “kararsızım” şeklinde, “1-Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir” (%52,7) yargısında “katılıyorum” şeklinde ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde sendikal tutumun “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak araştırmaya katılan öğrencilerin sendika hakkında yeterince bilgilerinin olmadığı, sendikaya güven



konusunda kararsız oldukları, sendikaların siyasi düşünceler konusundaki tutumlarının katılımcıların sendikal tutumunu olumsuz yönde etkilemesi olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmada analiz sonuçlarına göre, demografik değişkenlerden cinsiyet ve üniversite hayatından önce ikamet edilen bölge değişkenleri ile sendikal tutumlar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılamamıştır. Bu durum öğrencilerin kadın-erkek olmasının veya Türkiye'nin hangi bölgesinde büyüdüğünün sendikal tutumlara etkisinin olmadığını göstermektedir. Ayrıca demografik değişkenlerden katılımcıların öğretim gördükleri bölüm ve sendikalar hakkındaki tutumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Katılımcıların babalarının eğitim durumu ile üyelik boyutu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmanın sonucunda katılımcıların sendikal tutumlarının ( $p=0,680$ ,  $p>0,05$ ) cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Bu sonuca göre katılımcıların erkek veya kadın olmasının sendikal tutumlarını etkilemediği görülmektedir.

Tekin ve Tüfekçi (2015)'nin "*Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*" adlı çalışmasında erkek ve kadın öğrencilerin sendika tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu açıdan Tekin ve Tüfekçi'nin çalışması bu araştırmayla paralellik göstermektedir.

Dursun (2014)'un "*Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları*" adlı çalışmasında; öğrencilerin cinsiyetleri ile sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu açıdan Dursun'un çalışması bu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Seçer (2009)'in "*Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algularının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi*" adlı çalışmasında; erkek ve kadın öğrencilerin sendikal tutumlarını karşılaştırarak, kadınların sendikal tutumlarının erkeklerden daha yüksek yani olumlu olduğu sonucuna varmıştır. Seçer'in yapmış olduğu çalışma bu araştırmanın sonucu ile paralellik göstermemektedir.

Allan, Bamber ve Oliver (2006)'ın "*Student Experiences at Work and Attitudes to Unionism: A Study of Retailing and Fast Food*" adlı çalışmasında; kadınların erkeklere oranla daha fazla sendikaya üye olma eğiliminin olduğu görülmektedir. Üyelik eğilimlerinin yüksek olması sendikal tutumlarını farklılaştıracağı için Allan, Bamber ve Oliver'in çalışması bu araştırmayla paralellik göstermemektedir.

Dasgupta (2002)'nin, “*Attitudes towards trade unions in Bangladesh, Brazil, Hungary and Tanzania*” adlı çalışmasında; kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla sendikal tutumlarının daha yüksek yani olumlu olduğu görülmektedir. Dasgupta'nın çalışması cinsiyetlerde sendikal tutumların farklılaştığı sonucuna varması bakımından bu araştırmayla paralellik göstermemektedir.

Araştırmanın analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendika boyutunun ( $p=0,040$ ,  $p<0,05$ ) bölümüne göre farklılaştığı saptanmıştır. Sosyal Bilgiler Öğretmenliği diğer bölümlere göre en yüksek sendikal algıya sahip bölümlenken, ikinci sırada İngilizce Öğretmenliği ve en düşük sendikal tutum ortalaması ise Sınıf Öğretmenliği bölümünde olduğu görülmektedir.

Tekin ve Tüfekçi (2015)'in yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin sendikal algılarının farklılaştığı görülmektedir. Bu açıdan Tekin ve Tüfekçi'nin çalışması yapılan bu araştırmayla paralellik göstermektedir. Dursun (2014)'un yapmış olduğu çalışmada da öğrencilerin sendikal tutumlarının bölümlere göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu açıdan Dursun'un çalışması da bu araştırmayla paralellik göstermektedir.

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların sendikal tutumlarının ( $p=0,447$ ,  $p>0,05$ ) üniversiteye gelmeden önce yaşamlarını geçirmiş oldukları bölgeye göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların sendikal tutumlarının ( $p=0,000$ ,  $p<0,05$ ) ailelerinde sendika üyesinin olmasının sendikal tutumlarına pozitif, güçlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ailesinde sendika üyesi bulunan katılımcıların sendikal tutumlarının daha yüksek yani olumlu olduğu görülmektedir. Diğer yandan elde edilen analiz sonuçlarına göre ( $p=0,000<0,001$ ) değeri ile sendikal tutumun üye olmayı düşünenler ve düşünmeyenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Dursun (2014)'un yapmış olduğu çalışmada ailesinde sendika üyesi bulunanların sendika üyeliği konusunda daha olumlu ve yüksek tutuma sahip oldukları görülmektedir. Bu açıdan Dursun'un çalışması yapılan bu çalışmayla paralellik göstermektedir. Tekin ve Tüfekçi'nin çalışmasında ise ailede sendika üyesinin bulunması durumunun sendikal algıyı farklılaştırmadığı sonucuna varılmıştır. Bu açıdan Tekin ve Tüfekçi'nin çalışması bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Son olarak analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre; katılımcıların sendikal tutumlarının ( $p=0,004$ ,  $p<0,05$ ) eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve katılımcıların üyelik boyutuna yönelik tutumlarının ( $p=0,001$ ,  $p<0,05$ ) babalarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Genel anlamda, araştırmada elde edilen bulgulara göre; Y Kuşağı üyesi öğrencilerin sendikal tutumlarının orta derecede olduğu görülürken, cinsiyet ve yaşadıkları bölgenin sendikal tutumlarında bir farklılaşmaya sebep olmadığı, babalarının eğitim durumunun, öğrenim gördükleri bölümlerin, ailede sendika üyesi bulunma durumunun, bildikleri eğitim sendikalarının olmasının veya olmamasının ve çalışma hayatına başlamaları durumunda sendikaya üye olma düşüncelerinin sendikal tutumlarında anlamlı bir farklılığa sebep olduğu görülmektedir.

Literatüre katkı sağlaması açısından bu çalışma; Y Kuşağı ve sendikal tutum konularının birlikte ele alınmaması sebebiyle, sendikal tutumu etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesine örnek teşkil etmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın sonucunda Y Kuşağının sendikal tutumlarının olumlu yönde iyileştirilmesi için sendikalara, öğrencilere ve üniversitelere verilen bazı öneriler aşağıdaki gibidir:

- ü Sendikalar faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için üye sayılarının aktif olarak artışını sağlamaları gerekir. Bu açıdan sendika yönetiminin sendika imajına önem vermesi, toplumda nasıl değerlendirildiğine dikkat etmesi, yeni oluşan toplumun getirisi olarak politik düşüncelere veya ayrımlara önemli ölçüde dikkat etmesi gerektiği düşünülmektedir.
- ü Günümüz toplumunun büyük oranda işgücünü oluşturan Y Kuşağının ihtiyaçları ve beklentileri sendikalar tarafından analiz edilip, kitleye hitap eden uygulamalarla üye memnuniyetini artırırken diğer yandan üye sayısının artışına sebep olabilir. Kuşakların değişen karakterleri, beklenti ve istekleri neticesinde mevcut durumda yoğun olan Y Kuşağı yerini ilerleyen zamanlarda Z kuşağına bırakacağı için sendikaların bunu göz önünde bulundurup devamlılıklarını sağlayabilmesi için kuşaklara göre kendini yenileyen politikalar izlemesi gerektiği düşünülmektedir.
- ü Üniversiteler açısından, öğrencilerin çalışma hayatındaki hakları ve çıkarlarının daha iyi öğrenilmesi, sendikaların öğrenciler tarafından tanınabilmesi amacıyla bilgilendirilmesi için eğitim-öğretim işleyişlerine bu alana yönelik derslerin artırılması ya da olmayan bölümlere bu derslerin eklenmesi ayrıca bu konulara yönelik bilgilendirici seminerler düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- ü Öğrenciler bakımından ise; üniversite hayatı sonrasında yaşamlarını sürdürmek için gerekli olan meslekleri edinirken hak, çıkarları konusunda bilinçli bireyler olmaları ve ekonomik-sosyal koşullarını iyileştiren sendikalar konusunda ise sendikaları daha iyi analiz edip anlamları gerektiği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Akbıyık N., Derin N., (2017), “Sağlık Sektöründe Üye Algılarına Göre Oluşan Sendikal İmajın, Sendikal Sadakate Etkisi: Malatya Merkezde Memur Sendika Üyeleri Üzerinde İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.22, S.1, ss.123-138.

Akdemir A., vd., (2013), “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C.2, S.2, ss.11-42.

Akgeyik T. (2015), <http://dd.com.tr/makalearastirmaroportaj/makaleler/yjenerasyonu-ve-yeni-kariyer-kulturu>, Erişim Tarihi: 15.11.2018.

Baysal A.C., Tekarslan E., (1996), *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayım İstanbul.

Bozkurt K. A., (2018), “Planlanmış Davranış Bilgisi Kapsamında Yerli Y Kuşağının Destinasyon Tercihlerinde Davranışsal Niyetlerinin Belirlenmesi: Antalya Örneği”, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Balıkesir.

Çatalkaya, C. (2008). “Y kuşağı ve İnsan Kaynakları, Yetenek ve Kariyer”, <http://www.pazarlamablogu.com/y-kusagi-veinsan-kaynaklari>, Erişim Tarihi: 21.03.2018.

Doğan T., (2018), “Y Kuşağının Girişimcilik Eğiliminin Belirlenmesi Ve Stratejik Yönetim: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Edinsel S., (2018), “Kişiliğinin Ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Isparta.

Ekiz S., (2017), “Kamu Kurumlarında Y Kuşağının Liderlik Beklentilerine Etki Eden Demografik Faktörler Üzerine Bir Çalışma: Adana Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Ergin B., (2018), “X Ve Y Kuşağının Algıladığı Örgütsel Destek Ve Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki Farklılık: Kardemir A.Ş.’ De Bir Uygulama”, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karabük.

Günay G., (2018), “Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik X Ve Y Kuşağı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gürcan N., (2018), “Türk Kültüründe Paternalist Liderlik Davranışlarının İzleyenlerin Duygusal Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Y Kuşağına Yönelik Bir Araştırma” Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Gürler H. E., (2018), “Havayolu Ulaşımını Tercih Eden X Ve Y Kuşağı Müşterilerin Memnuniyet Düzeylerinin Ölçülmesi”, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

İşçimen S. D., (2012), “Kişiliğin Ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma”, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kahveci N. E., (2018), “Y Kuşağının İşyeri Seçimini Etkileyen Faktörler: İş Veren Markası Ve Sosyo Demografik Özellikler”, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kalaycı, Ş., (2008), *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.

Kaynak E., (2016), “Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini – Motivasyon İlişkisi”, Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kozak, M., (2014), *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayın Teknikleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.

Ölçüm D., Polat S., (2016), “Öğretmen İmajının Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi”, *Journal of Teacher Education and Educators*, C.5, S.3, ss.361-397.

Saydam D., (2015), <http://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/y-kusagınagore-gelecegin-sektoru.html>, Erişim Tarihi: 13.01.2018.

Seçer B., (2009), “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 4(23), ss. 27-60.

Usal, A. ve Kuşluvan Z., (2002), *Davranış Bilimleri: Sosyal Psikoloji*, Barış Yayınları Fakülteler Kitap Evi, 4.Basım İzmir.

Yücebalkan B, Aksu B. (2013), “Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Transformasyonel Liderlerle Çalışabilirliğine Yönelik Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.5, S.1, ss.16-32.

Yüksekbilgili Z., (2013), “Türk Tipi Y Kuşağı”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 45(45): ss.342-353.

## İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞ- LILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ERZURUM VE İSTANBUL UYGULAMASI<sup>1\*</sup>

**Prof. Dr. Orhan ÇINAR**

*Atatürk Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

**Arş. Gör. Mine GÜNDOĞDU**

*Marmara Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çimento ve tekstil işletmelerinde iş sağlığı-güvenliği (İSG) uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma verileri Erzurum’da faaliyet gösteren özel bir çimento fabrikası (115 kişi) çalışanları ile İstanbul’da faaliyet gösteren özel bir tekstil fabrikası (83 kişi) çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırma sonucunda İSG uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı-güvenliği uygulamalarının iş tatminini ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı-güvenliği, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Erzurum, İstanbul.

---

<sup>1</sup> \* Bu çalışmanın ilk hali 17.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde (2-4 Haziran 2016, Erzurum) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL HEALTH-SAFETY, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION IN ERZURUM AND ISTANBUL

### ABSTRACT

This study aims to review the relationship between occupational health-safety applications, job satisfaction and organizational commitment. This paper includes a theoretical framework and findings of a survey study conducted to the employees (198 person) working in a private concrete factory located in (115 person) Erzurum and in a private textile factory located in Istanbul (83 person). As a result of the study it is found out that applications related to the occupational health-safety have positive relationships with job satisfaction and organizational commitment.

**Keywords:** Occupational health-safety, Job satisfaction, Organizational commitment, Erzurum, İstanbul.

### GİRİŞ

Çalışma hayatında sektör ve yapılan iş ne olursa olsun emek, her zaman gerekli ve önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Günümüzde, iş hayatında işletmeler arasında yoğun rekabet yaşanmakta, stratejik amaçları gerçekleştirme noktasında işletmeler nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar. İşgücünün geliştirilmesinin yanında elde tutulması, en uygun koşullarda çalıştırılması ve korunması da dikkat edilmesi gereken hususlar olarak görülmektedir.

Sağlık ve güvenlik ihtiyacı, çalışma faaliyeti ile ortaya çıkmasına rağmen, ne kadar önemli olduğu tam olarak ancak Sanayi Devriminden sonra anlaşılmıştır. Çernobil (Kiev-Ukrayna)'de 26 Nisan 1986'da meydana gelen nükleer kaza, ülkemizde 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da yeraltı kömür ocağında aralarında 5 maden mühendisinin de bulunduğu 301 maden emekçisinin yaşamını yitirdiği facia ve daha niceleri, İş Sağlığı-Güvenliği (İSG) uygulamalarının gerekliliğini acı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yayımladığı ortak bir bildiriye göre İSG; çalışanların sosyal, ruhsal ve mesleki iyi hallerini olabilecek en yüksek seviyeye getirmeyi ve bu durumu sürdürmeyi amaçlayan ve bu bağlamda iş ortamındaki zararlı etmenlerden çalışanları koruyup, onların uygun bir iş pozisyonuna yerleştirilmesini hedefleyen bir bilim dalıdır (Üngüren ve Koç, 2015). Centel ve Demircioğlu



(2003), çalışanın çalışma şartları ile kullanılan mühimmattan dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerden arınmış ya da bu tehlikelerin asgari seviyeye indirildiği bir çalışma ortamında huzurlu bir şekilde yaşayabilmeyi İSG olarak tanımlamaktadır. Buna göre çalışanların örgütlerde huzurlu bir şekilde çalışmasının sağlanmasıyla onların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin olumlu yönde etkileeneceği beklenebilir.

Günümüz işletmelerinde İSG, çalışanların bağlılık, devam, motivasyon, verimlilik, iş tatmini ve üretkenliğini etkilemesi sebebiyle üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada, İSG uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmektedir.

Uluslararası ve Türk yazınında, İSG üzerine çok sayıda kuramsal ve alan çalışmasının yapıldığı gözlenmektedir. Ancak İSG ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın ilk bölümünde İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılık hakkında kısa bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde, bu üç kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen anket çalışmasının detaylarına ve sonuçlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise bulgular değerlendirilmiş ve konuya ilişkin öneriler sunulmuştur.

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. İş Sağlığı-Güvenliği

İş sağlığı çalışmaları, çalışma yaşamında ortaya çıkan tehlikelere karşı çalışanın sağlığının korunmasını hedef edinerek, çalışanın sağlıkla ilgili problemlerini ele almakta ve bu problemlere çözüm sunmayı kendine görev edinmektedir (Tınar, 1996).

ILO ve WHO 1950 yılında karma bir komisyon kurarak, iş sağlığının amaçlarını belirlemişler ve bunları ILO'nun 112 Sayılı tavsiye kararı ile üye ülkelere bildirmişlerdir.

Bu amaçlar (Pala, 2005);

- Çalışanların sağlık düzeylerini maksimum seviyeye çıkarmak,
- Çalışma ortamının kötü koşullarından dolayı ortaya çıkacak sağlık bozulmalarının önüne geçmek,
- Bütün çalışanları fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uyumlu işlerde istihdam etmek,
- Çalışan ile yapılan iş arasında uyum oluşturarak, minimum yorgunlukla en uygun randımanı sağlamaktır.

İş sağlığı amaçları incelendiğinde bu amaçların yerine getirilebilmesi için farklı meslek gruplarının katılımının gerekli olduğu görülmektedir.

Güvenlik, bazı yazarlar tarafından emniyet halinde olma olarak tanımlanırken, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Türk Standardı 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardında “kabul edilemez zarar riskinden uzak kalma” olarak ifade edilmektedir. Telifisi mümkün olmayan zarar ve risklerden uzak kalmak, iş sağlığı-güvenliğinin temelini inşa eder. Telifisi mümkün olmayan zarar ve riskler çalışanlar üzerinde meslek hastalıklarına ve iş kazalarına yol açmaktadır. Bu sebeplerden dolayı her örgütün kendine has bir güvenlik kültürü olmalıdır (Öner, 2014).

İnsanoğlunun varlığından itibaren İSG uygulamalarından bahsetmek mümkündür. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde de bahsettiği gibi insan ihtiyaçları sınırsızdır ve insanların bu ihtiyaçları karşılaması için çalışmaya ihtiyacı vardır. İnsanların çalışma sahaları artıkça meslekler ortaya çıkmış, bunu iş kazaları ve meslek hastalıkları takip etmiştir. Sanayileşme ve teknolojinin gelişmesiyle fabrikaların kurulması, üretimde artışı sağlamak için vardiyalı çalışma ve fazla mesainin başlamasıyla kadın ve çocukların çalışma hayatına girmesi iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşma sıklığını artırmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artması İSG’nin gerekliliğini gözler önüne sermiştir (Bıyıkçı, 2010; Devebakan, 2007; Kılıkış, 2014).

ILO’ya göre dünyada her gün 6300 kişi ve her yıl 2.3 milyondan fazla çalışan iş kazası veya meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybetmektedir (Kılıkış, 2014). Nitekim ülkemiz özellikle ölümlü iş kazalarında Avrupa’da ilk sırada, dünyada ise üçüncü sırada yer almaktadır (TMMOB, 2015).

## 1.2. İş Tatmini

İş, çalışanların hayatlarının çok büyük bir bölümünü kapsadığı için iş tatmini, örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmini kavramını ilk olarak Hopock literatüre kazandırmıştır (Ghosh and Ghorpade, 1991). Hopock’a göre iş tatmini, bir çalışana “İşimden tatmin oluyorum” dedirten psikolojik ve çevresel durumların bir birleşimidir. İş tatmininin tanımlanmasında en fazla başvurulan tanım Locke (1976) tarafından yapılan tanımdır. Locke, iş tatminini “kişinin iş ve iş deneyimlerini değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu ya da pozitif duygusal durum” şeklinde tanımlamıştır.

Green’e (2010) göre iş yaşamı kalitesinin göstergelerinden biri iş tatminidir. İş tatmini, işgücü devir oranını, tembelliği, devamsızlığı, işe geç gelmeyi, stresten dolayı ortaya çıkan sağlık sorunlarını azaltır ve örgütsel bağlılığı

artırır (Rusbult, et al, 1988; Tet and Meyer, 1993; Moser, 1997; Allen, 2006; Chimanikire, 2007). İşlerinden dolayı tatmin olan çalışanlar aynı zamanda ev yaşamlarında da olumlu tutum sergilerler ve böylece psikolojik olarak daha sağlıklı bir toplumun ortaya çıkması mümkün olur.

### 1.3. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde iş dünyasındaki yoğun rekabet ortamında başarılı olmanın ve belirlenen amaçlara ulaşmanın belirleyici faktörlerinden biri nitelikli işgücüne sahip olmak ve aynı zamanda bu işgücünün örgütte çalışmaya devamını sağlamaktır. Bu bağlamda örgütler, işgücü devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar.

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte kalmaya devam etme arzusunun bir göstergesidir. Bu bağın güçlü olması en az üretim kadar önemlidir. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıf olmasıyla işe geç gelme veya işe gelmeme, işten ayrılma ve dolayısıyla işgören devir oranının yüksek olması gibi durumlar ortaya çıkmakta ve bunlar işletme performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak Whyte tarafından 1956 yılında incelenmiş, daha sonraları Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi araştırmacılar konuya ilgi duymuşlardır (Atak, 2009; Hasanov, 2010). Yabancı literatürde “organizational commitment” olarak kullanılan kavram, Türkiye’de yapılan ilk çalışmalarda Varoğlu (1993), Tuncer (1995) ve Balay (2000) tarafından örgütsel bağlılık, Celep (1996) ve Balcı (2000) tarafından ise örgütsel adanmışlık olarak adlandırılmıştır. Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramının daha çok tercih edilip kullanıldığı görülmektedir.

Mowday et al. (1979) örgütsel bağlılığı örgütsel amaç ve değerlere güçlü bir şekilde inanma, onları benimseme, daha fazla çaba harcayarak örgüt üyeliğini sürdürme isteği olarak tanımlamışlardır.

Allen and Meyer (1990) örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu olduğunu söylemişlerdir. Bunlar efektif (duygusal), devam ve normatif bağlılıktır. Efektif bağlılık örgüte karşı duygusal bağlılıktır. Örgüte güçlü efektif bağlılığı olan birey örgütten ayrılmak istemez. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılıp ayrılmama konusundaki maliyeti analiz etmesi sonucu duruma göre hareket etmesidir. Örgütten ayrılması, kalması durumundaki maliyetten daha yüksek ise devam etmeyi tercih etmektedir. Normatif bağlılık ise çalışanın örgütün ona kazandırmış olduklarına karşı ahlaki olarak örgütte kalma zorunluluğu hissetmesidir.

## 2. ARAŞTIRMA

### 2.1.Amaç

Bu araştırmanın temel amacı çalışanların İSG algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ikinci olarak çimento ve tekstil sektörü çalışanlarının İSG algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın diğer bir amacı ise İSG algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda Şekil 1’deki araştırma modeli ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

**H1:** Çalışanların İSG algıları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler vardır.

**H2:** Çalışanların demografik özellikleri onların İSG algıları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine etki etmektedir.

### 2.2. Yöntem

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli, amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır; araştırmacı bunlardan birinden faydalanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu biçimde betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabasına girilmez (Karasar, 2007).

### 2.2.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’de çimento ve tekstil fabrikası çalışanlarıdır. Araştırmanın çalışma evreni ise 2015 yılı Aralık ayında Erzurum’da özel bir çimento fabrikasının çalışanları ile 2016 yılı Ocak ayında İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasındaki çalışanları kapsamaktadır.

Erzurum ve İstanbul’daki fabrikalara anketler elden dağıtılmıştır. Erzurum’da bulunan özel çimento fabrikasına 150 anket dağıtılmış bunlardan eksiksiz doldurulan 115 adet anket istatistiksel analizlerde kullanılmıştır. İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasına 120 anket dağıtılmış bunlardan eksiksiz doldurulan 83 tanesi istatistiksel analizlerde kullanılmıştır. Buna göre araştırmanın örnekleme 198 çalışandan oluşmaktadır.

### 2.2.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde ise örgütsel bağlılık, iş tatmini ve İSG algıları ile ilgili ölçekler yer almaktadır. Veri toplamak için kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmektedir.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Araştırmada Allen and Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde kullanılan birçok ölçek bulunmakla birlikte bu ölçek en çok kullanılan ve kabul gören ölçektir. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ölçmektedir. Ölçekte, her bir boyut ile ilgili olarak 6 madde yer almakta olup ölçek toplam 18 maddeden meydana gelmektedir. Bu ölçeğin 3, 4, 6 ve 13.maddeleri negatif yönlüdür. Ölçeğin Türkiye’deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha Katsayısı 0,81 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamındaki (198 kişi) örneklem için örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı 0,74 olarak bulunmuştur.

**İş Tatmini Ölçeği:** İş tatminini ölçmek için Brayfield and Rothe’nin (1951) geliştirdiği ve 5 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek maddeleri Bilgin (1995)’den alınmıştır. Ölçeğin son iki maddesi negatif yönlüdür. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,75 olarak elde edilmiştir.

**İSG Uygulamaları Performans Ölçeği:** Bu ölçek, Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilen ve Alanya’da bulunan konaklama işletmelerine uygulanmış olan İSG Uygulamaları Performans Ölçeğidir. Ölçek, 30 madde ve

5 faktörden oluşmaktadır. Üngüren ve Koç (2015) ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısını 0,95 olarak bulmuşlardır. Bu çalışma kapsamındaki örneklem için Cronbach Alpha Katsayısı 0,96 olarak elde edilmiştir.

Ölçeklerden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesine Tablo 1'deki aralıklar kullanılmıştır.

**Tablo 1.** Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralıkları

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	Çok Düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok Yüksek

**Kaynak:** Çınar, 2012: 72

Uygulama hakkında çok derin sayısal bilgilerin mevcut olmadığı ve sadece veri sağlayanların subjektif değerlendirmelerine bağlı hallerde, özellikle sosyal bilimlerde genellikle parametrik olmayan testlerin kullanımı uygun görülmektedir. Bu araştırmanın verileri, anket tekniği aracılığıyla katılımcıların subjektif değerlendirmelerinden elde edildiğinden, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre yapılan karşılaştırmalarda parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS for Windows 16.0 programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış, istatistiksel analizlerde frekans-yüzde dağılımları, ortalama, Pearson Korelasyon katsayısı, iki grubun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi ve birden fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Birden fazla grubun karşılaştırılmasında farklı olan grupları tespit etmek üzere gruplar ikili olarak alınmış ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

### 2.2.3.Ön Kabuller ve Sınırlılıklar

Veriler toplanırken katılımcılara anketlerden elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı ifade edilmiştir. Bundan dolayı katılımcıların anket sorularına samimi ve doğru bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmiştir.

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Araş-

tırma, 2015 yılı Aralık ayında Erzurum’da özel bir çimento fabrikasında çalışanlar ile 2016 yılı Ocak ayında İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasındaki çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

### 2.3. Bulgular

Bulgular tablolaştırılırken istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı olanlar dikkate alınmış, tablolaştırılmış ve değerlendirilmiştir.

#### 2.3.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili demografik bilgiler Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

	Sayı	Yüzde (%)	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	49	24,7
	Erkek	149	75,3
<b>Durum</b>	Evli	149	75,3
	Bekâr	49	24,7
<b>Eğitim durumu</b>	İlkokul	30	15,2
	Ortaokul	53	26,8
	Lise	83	41,8
	Ön lisans	20	10,1
	Lisans	12	6,1
<b>Görev</b>	Ağır iş işçisi	151	76,3
	Hafif iş işçisi	20	10,1
	Büro işleri	20	10,1
	Yönetici-Mühendis	7	3,5
<b>Yaş</b>	-25 yıl	36	18,2
	26-35 yıl	103	52,0
	36 yıldan fazla	59	29,8
<b>İl</b>	İstanbul	83	41,9
	Erzurum	115	58,1
<b>Toplam</b>	<b>198</b>	<b>100</b>	

#### 2.3.2.Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Puanları

Araştırmaya katılanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Uygulamaları Performans Ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları Tablo 3’te verilmektedir.

**Tablo 3.** Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Düzeyleri

N=198	Standart Sapma	Ortalama	Düzyer
İş Tatmini	1,11829	3,2424	<b>Orta</b>
Örgütsel Bağlılık	,56801	2,9641	<b>Orta</b>
-Duygusal Bağlılık	,70855	3,1322	Orta
-Zorunlu Bağlılık	,85775	2,7652	Orta
-Normatif Bağlılık	,78352	2,9949	Orta
İSG	,86419	3,5578	<b>Yüksek</b>

Tablo 3'e göre, çalışanların işlerinden dolayı tatmin olma düzeylerinin *orta* düzeyde olduğu görülmektedir. Tabloya ilişkin diğer bir bulgu ise örgütsel bağlılık düzeyinin *orta* olmasıdır. Bir başka deyişle çalışanlar halen çalışmakta oldukları işyerlerine orta düzeyde bağlı olduklarını bildirmişlerdir. Örgütsel bağlılık boyutları açısından bakıldığında en yüksek ortalama değerin duygusal bağlılığa verildiği görülmektedir. İSG algı düzeyinin *yüksek* olduğu görülmektedir. Katılımcılar, çalıştıkları işletmelerde İSG uygulamalarının düzeyini yüksek olarak değerlendirmektedirler.

### 2.3.3.İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Korelasyon katsayılarına bakılmıştır (Tablo 4).

**Tablo 4.** İSG, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

N=198		İSG	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
İSG	PearsonCorrelation	1	,495**	,484**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
Örgütsel Bağlılık	PearsonCorrelation		1	,507**
	Sig. (2-tailed)			,000
İş Tatmini	PearsonCorrelation			1
	Sig. (2-tailed)			
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tablo 4'e göre, İSG algısı ile örgütsel bağlılık arasında ( $r=0,495$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu bulguya göre çalışanların İSG algıları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Tabloya ilişkin diğer bir bulgu, İSG algısı ile iş tatmini arasında ( $r=0,484$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönde bir ilişkinin



var olmasıdır. Bu pozitif ilişkinin varlığı, işyerlerindeki İSG uygulamalarının çalışanların iş tatminine olumlu yönde katkı yaptığını göstermektedir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında ( $r=0,507$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki, iş tatmini artan bir çalışanın örgüte olan bağlılığının artacağını göstermektedir.

Bu bulgular, İSG, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin var olduğunu gösterdiğinden H1 hipotezi (H1:Çalışanların İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler vardır) desteklenmiştir.

#### 2.3.4. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

Aşağıda araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin farklılaşma durumu analiz edilmiştir.

#### Cinsiyete Göre Karşılaştırma

**Tablo 5.** Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U)

	Cinsiyet	N=198	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
İş Tatmini	Kadın	49	113,47	2,966	,041*
	Erkek	149	94,91		
* $p<0,05$ ise gruplar arasında fark vardır.					

Tablo 5'e göre kadın çalışanların iş tatmini düzeyleri erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında daha yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde, Gözen (2007) yapmış olduğu çalışmada kadınların iş tatmini düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Ataerkil toplumsal yapının getirmiş olduğu cinsiyete göre işbölümü, kadınları ev-içi emek üzerinden uzmanlaştırıp çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Bu durum erkekleri aile içerisinde ekonomik olarak sorumluluk taşıyan tek kişi olma rolüne getirmektedir. Kadınların çalışma hayatında sınırlı var olmaları ve cam tavan, mobing gibi uygulamalarla karşılaşmaları kadınların erkeklere göre beklentilerinin belirgin bir biçimde daha az olmasına neden olabilmekte, kadınların ücret, terfi gibi beklentilerini önemli derecede etkilemektedir. Ayrıca, kadın ve erkeklerin işten beklentilerinin farklı olması, iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Kadınların çalışma yaşamını, evden çıkmanın, sosyalleşmenin bir yolu olarak görmeleri ve işin kendilerini var edebilme fırsatı verdiğini düşünmelerinden dolayı kadınların iş tatmini yüksek çıkmış olabilir.

## İllere Göre Karşılaştırma

**Tablo 6.** Çalışılan İle Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U)

	İl	N=198	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
İş Tatmini	Erzurum	115	91,54	3,857	,017*
	İstanbul	83	110,53		
*p< 0,05 ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.					

Tablo 6'ya göre İstanbul ilinde özel bir tekstil fabrikasında çalışmakta olan çalışanların iş tatmini düzeyinin Erzurum iline göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucu ortaya çıkaran birden fazla sebep olabilir. Yapılan çalışmada uygulama alanlarının (sektör) farklı olması, bu farklılıklarla birlikte karşılaşılan risklerin farklı olması iş tatminini illere göre farklılaştırmış olabilir. Bunun yanı sıra Erzurum ilinin İstanbul'a göre daha kısıtlı imkânlarla sahip olması bir diğer sebep olarak gösterilebilir. Başka bir deyişle çalışanların hem İstanbul iline göre az gelişmiş bir ilde çalışmış olmaları hem de çalıştıkları sektörün çimento sektörü olması onların iş tatmini seviyesini İstanbul iline göre daha düşük bir seviyede bırakmış olabilir.

## Yaş Durumuna Göre Karşılaştırma

**Tablo 7.** Yaş Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)

	Yaş	N=198	Sıra Ortalaması	Farklı Olan Gruplar (LSD)	Chi-Square	p
Örgütsel Bağlılık	25 yıla kadar	36	72,01	36 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	18,956	,000*
	26-35 yıl	103	95,50			
	36 yıldan fazla	59	123,56			
İSG	25 yıla kadar	36	75,65	25 yıla kadar farklıdır diğerlerinden	12,692	,002*
	26-35 yıl	103	97,13			
	36 yıldan fazla	56	118,19			
*p< 0,05 ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.						

Tablo 7'deki bulgulara göre örgütsel bağlılığın en yüksek olduğu yaş grubu 36 ve üzeri yaş grubu çalışanlardır ve bunu yaşları 26-35 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir. Örgütsel bağlılığı en düşük olan çalışanlar ise yaşı 25'e kadar olanlardır. Buna göre çalışanların yaşları ve örgütsel bağlılık

arasında bir ilişki bulunduğunu ve yaşı büyük olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu araştırmayı destekler nitelikte Özkaya vd., (2006) yaş ilerledikçe, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artmakta olduğunu dile getirmişlerdir. Yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın artmasının sebebi çalışanların çalışmakta oldukları işyerlerine karşı daha fazla vefa duymaları, emeklilik vakitlerinin yaklaşmış olması, yıllar geçtikçe çalıştıkları işyerlerine ve meslektaşlarına alışıp bağlanmaları, hayatlarının büyük bir bölümünü o işyerlerinde geçirmeleri ve benzeri sebeplerden dolayı daha fazla duygu yüklü olmaları ile açıklanabilir.

Bu durumun bir başka sebebi, çalışanların belli bir yaş grubundan sonra yeni bir iş arama sürecine girmektense, hâlihazırdaki işyerindeki aynı pozisyonlarında devam etmeyi tercih etmeleri olabilir. Çünkü bu yaş grupları içerisinde çalışanlar artık işyerinin kültürüne, normlarına alışmışlardır. Yeni bir başlangıç, bu çalışan grup için önemli riskleri beraberinde getirmektedir. Bir başka kurumda, aynı hakları, pozisyonu ve belki de aynı rahatlığı bulması mümkün olmamaktadır (Özkaya vd., 2006).

Tablo 7'deki bilgilere göre çalışanların yaşı artıkça İSG algılarının da artmakta olduğu görülmektedir. 26 yaşın altındakilerin İSG algı düzeyi en düşük olup bu değer diğer yaş gruplarından farklılaşmaktadır. Yaşı küçük olan çalışanların çalışma hayatına yeni girmeleri ve bu yüzden işyerlerinde bazı İSG kurallarını takip etmekte güçlük çekmeleri bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Benzer şekilde Kılıç ve Selvi (2009)'nin yaptığı çalışmada 25 ve altı yaş grubunda olanların, 41-50 yaş aralığında olanlara göre iş sağlığı-güvenliği risk faktörleri algı seviyeleri daha düşük olarak elde edilmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet, il ve yaş durumlarına göre İSG algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre H2 hipotezi bu demografik özellikler için (H2: Çalışanların demografik özellikleri onların İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine etki etmektedir) kısmen desteklenmiştir.

## SONUÇ

Bu çalışmada, çalışanların İSG uygulamaları konusundaki algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir.

Araştırma sonucunda Erzurum ve İstanbul'da çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin *orta* düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların İSG algılarının *yüksek* düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre İSG ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre işyerlerinde yapılan İSG uygulamalarının çalı-

şanların iş tatminine olumlu yönde etki yaptığı görülmektedir. Kılıç ve Selvi (2009), Omusulah (2013) ve Gyekye (2015) tarafından yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir.

İSG ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiye bakıldığında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguya göre çalışanların İSG algıları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Benzer şekilde Amponsah-Tawiah and Mensah (2016), yaptıkları çalışma sonucunda iş sağlığı-güvenliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edip, şu açıklamayı yapmışlardır: İSG alanında yapılan yatırımlar çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve zorunlu bağlılıklarını geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre iş tatmini arttıkça çalışanın örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Benzer şekilde Aykaç (2010), Zeysel ve Çarıkçı (2015)'nin yaptıkları çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

İSG, çalışanların en önemli haklarından ve toplumsal ihtiyaçlarından biridir. Çalışanların çalışmakta oldukları işyerlerinde yaşam haklarını tehlikede görmemeleri için İSG alanındaki uygulamalar ve denetimler büyük önem arz etmektedir. İSG alanında yapılan uygulamalar, çalışanların İSG algısına olumlu yönde katkıda bulunduğu için çalışanlar, örgütte çalışmaktan memnun olmaktadırlar. Bu durum çalışanın iş tatminine ve örgütsel bağlılığına olumlu yönde etki yapmaktadır. Bu şekilde örgüte bağlanan ve işinden tatmin olan çalışanların performanslarının artması da beklenen bir durumdur.

Demografik özelliklere göre İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın farklılaştığı gözlenmiştir. Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada kadınların iş tatmini düzeyinin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İllere göre yapılan karşılaştırmada iş tatmini düzeyinin İstanbul ilinde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Son olarak yaşa göre bakıldığında yaş arttıkça örgütsel bağlılık ve İSG algısının arttığı tespit edilmiştir.

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmelerinde insan kaynağının katkısı ve önemi göz ardı edilemez. Bu açıdan hem İSG ile ilgili noksanlıklardan ortaya çıkabilecek kayıplar ve zararlar, hem de sözü edilen insan kaynağının belirleyici rolü hesaba katıldığında işletmelerin İSG uygulamalarını en üst düzeyde hayata geçirmeleri en akılcı yol olarak görülmektedir.

## KAYNAKLAR

- Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32: 237-256.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Amponsah-Tawiah, K. and Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry, *Safety and Health at Job*, 1-6.
- Atak, M. (2009). Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aykaç, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel: Ankara.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem.
- Baysal, A.C. ve Paksoy M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 28 (1): 7-15.
- Bıyıkçı, E.T. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Brayfield, A.H. and Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5): 307-311.
- Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*, Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, Ankara.
- Centel, T. ve Demircioğlu A.M. (2003). İş Hukuku. (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Chimanikire, P. (2007). Factors affecting job satisfaction among academic professionals in tertiary institutions in Zimbabwe. *African Journal of Business Management*, 1 (6): 166-175.

Çınar, O. (2012). İş Yaşamı Kalitesi: *Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi*. Ankara: Pegem Akademi.

Devebakan, N. (2007). Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ghosh, P.K. and M.B Ghorpade (1991). *Industrial and Organizations Psychology*, Himalaya Publishing House: Bombay.

Gözen, E.D. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketlerine Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Atılım Üniversitesi.

Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17: 897-903

Gyekye, S.A. (2015). Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11 (3): 291-302.

Hasanov, V. (2010). Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kılıç, G. ve Selvi, M.S. (2009). The effects of occupational health and safety risk factors on satisfaction in hotel enterprises. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9 (3): 903-921.

Kılıkış, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Dora Yayıncılık.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. 1297-1349.

Moser, K. (1997). Commitment in organizations. *Psychologies*, 41 (4): 160-170.

Mowday, R.T. et al. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2): 224-247.

Omusulah, I.D. (2013). *Perceived Influence of Occupational Health and Safety Practices on Job Satisfaction among Employees in Chemelil Sugar Company Limited*. Master Thesis. The University of Nairobi (Kenia).

Öner, S. (2014). İş Sağlığı, Güvenliği ve Sağlık Çalışanları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2): 77-96.
- Pala, K. (2005). İSG politikası ve güvenlik kültürü. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 5 (25): 18-22.
- Rusbult, C. E., et al. (1998). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31 (3): 599-627.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46 (2): 259-293.
- Tınar, M.Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.
- TMMOB, (Türkiye Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu). (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayın No: MMO/617.
- Tuncer, A. (1995). *MEB Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), TODAİE,
- Üngüren, E. ve Koç, T.S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2): 124-142.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşyerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ.H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3): 217-248.

## YARGI KARARLARI

*Derleyen: Dr. Mehtap YÜCEL BODUR*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi*

### T.C. ANAYASA MAHKEMESİ ABDULKADİR AKGÜN BAŞVURUSU

**(Başvuru Numarası: 2015/19791)**

**Karar Tarihi: 20/3/2019**

**R.G. Tarih ve Sayı: 24/4/2019 - 30754**

**I. BAŞVURUNUN KONUSU** 1. Başvuru, sendika temsilcisinin çalıştığı iş- yerinde başka bir birime atanmasının sendika hakkını ihlal ettiği iddiasına iliş- kindir.

**II. BAŞVURU SÜRECİ** 2. Başvuru 24/12/2015 tarihinde yapılmıştır. 3. Baş- vuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur. 4. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir. 5. Bölüm Baş- kanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir. 6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Ada- let Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüş sunulmasını gerek görülmediğini bildirmiştir.

**III. OLAY VE OLGULAR** 7. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şek- liyle ilgili olaylar özetle şöyledir: 8. 1975 doğumlu olan başvuru, Ankara'da ikamet etmekte olup Millî Savunma Bakanlığında (MSB) uzman olarak gö- rev yapmaktadır. 9. Başvuru aynı zamanda Savunma ve Güvenlik Destek Hizmetleri Sendikasının (SAVDES-SEN/Sendika) Ankara il temsilcisidir. SAVDES-SEN; MSB ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde (Jandarma Genel Komu- tanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dâhil) çalışan üyelerin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ama- cıyla 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre 22/7/2013 tarihinde kurulmuştur. Sendika seçimleri



yapılana kadar Ankara il temsilciliğine atanan başvuru 15/6/2014 tarihinde Ankara il temsilcisi olarak seçilmiş ve kuruluşundan itibaren Sendikanın yönetiminde etkin rol üstlenmiştir. 10. Başvuru 15/12/1997 tarihinde Personel Dairesi Sivil Memurlar Şubesi Müdürlüğünde göreve başlamıştır. Başvurucunun girdiği uzmanlık sınavında başarılı olması üzerine 2013 yılı Ocak ayında uzman kadrosuna ataması yapılmıştır. Başvuru, görev yaptığı Personel Başkanlığının yeniden yapılanması ve ikiye bölünmesi sonucu 14/3/2014 tarihinde Bakanlık Personel Başkanlığı Memur ve İşçi Dairesi Başkanlığı Memur Atama Şube Müdürlüğüne personel uzmanı olarak atanmıştır. 12/6/2014 tarihinde de görev yaptığı birimden Mali İşlem Şube Müdürlüğü uzman kadrosuna atanmıştır. Başvurucudan boşalan kadroya ise başka bir personelin ataması yapılmıştır. 11. Başvurucunun 2013 yılından itibaren sendikal faaliyetlerde etkin rol üstlenmesi ve 2014 yılından itibaren Sendikanın il temsilciliğine getirilmiş olması atama işleminin temel gerekçesi olarak belirtilmiştir. İdarenin mahkemeye sunduğu savunmaya göre başvuru, sendika yöneticisi olarak kendi Sendikasına mensup kamu görevlilerinin özlük haklarını ilgilendiren, atama, yer değiştirme gibi işlemler söz konusu olduğunda Sendika mensuplarının hak ve menfaatlerini gözetmekle mesul olacak ve bu nedenle başvurunun eski görevinde kalması hâlinde 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun farklı olarak saydığı tarafları temsil yetkisi başvurucuda birleşecektir. İdare belirtilen nedenlerle başvurunun tam bir tarafsızlıkla görevini yerine getiremeyeceğini, başvurunun mensubu olduğu Sendika lehine ve diğer sendikaların aleyhine nüfuz oluşturacağını ifade etmiştir. Dosyada yer alan bilgilere göre, atama nedeniyle başvurunun görev aylığında 153,69 TL azalma meydana gelmiştir. 12. Başvuru 1/9/2015 tarihinde atama işleminin iptali istemiyle Askeri Yüksek İdare Mahkemesinde (AYİM) dava açmıştır. AYİM 18/3/2015 tarihinde davayı reddetmiştir. Kararın gerekçesinde AYİM; memurların iş hayatında önemli bir yere sahip olan atama faaliyetinin tam bir tarafsızlık içinde yapılmasının kritik öneme sahip olduğunu, devlet memurlarının 657 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca her durumda devletin menfaatini korumak ve tarafsızlık içinde yapmak gibi çok önemli bir sorumluluğu bulunduğunu belirtmiştir. 13. AYİM kararında, 657 sayılı Kanun'un kadro ve atamalarla ilgili hükümleri ve 4688 sayılı Kanun'un 1. ve 3. maddeleri ile 25/6/1983 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik düzenlemeleri ve 26/2/2010 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında Görevli Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 5. maddesine yer verilmiştir. AYİM; başvurunun memur atama şube müdürlüğündeki görevi itibarıyla tam bir tarafsızlığa sahip

olması gerektiğini, 2013 yılından itibaren başvuruçunun sendikal faaliyetlerde etkin rol üstlenmesinin ve 2014 yılından itibaren Sendikanın il temsilciliğine getirilmiş olmasının sendikal faaliyetlerine ilişkin etkin ve yoğun çalışmalarının göstergesi olduğunu ifade etmiştir. AYİM, 4688 sayılı Kanun'a göre idare ile memurların hak ve menfaati söz konusu olduğunda sendikal faaliyetler gereği temsil durumunun söz konusu olabileceğine işaret etmiştir. 14. AYİM; memurların tarafsız olmaları yanında tarafsız görünmeleri ve hatta tarafsızlığa gölge düşürecek eylem ve işlemlerden de kaçınmaları gerektiğini, devlet memurlarının pek çoğunun sendika üyesi olduğunu, bu sendikaların her birinin üyeleri ile ilgili durumlarının birbirinden farklı olduğunu ifade etmiştir. AYİM, başvuruçunun atandığı görevinin ise tüm bu faaliyetlerin ve üyelik ilişkilerinin dışında olması gereken ve devlet memurlarının hak, hukuk ve menfaatlerini takip eden, koruyup kollayan, bunu da tam bir tarafsızlık içinde yerine getirmeye çalışan bir konumu olduğunu belirtmiştir. 15. AYİM, başvuruçunun eski görev yerinde diğer sendika mensuplarının hak ve menfaatlerini ilgilendiren göreve alınma, atama, yer değiştirme, geçici görevlendirme gibi işlemlerini yürütmekle mesul olduğunu, bu görevini kamu işvereni olan MSB adına yaptığını ifade etmiştir. AYİM, başvuruçunun bir sendikanın Ankara il temsilcisi olması nedeniyle idare ile Sendika arasında oluşacak menfaat çatışmasında tarafsızlığına şüphe ile yaklaşılacak olmasından dolayı bu durumun kurum içi barış ve çalışma ahengini bozabileceğini vurgulamıştır. 16. AYİM, başvuruçunun yetkilisi olduğu Sendika dışındaki diğer sendikaların ve bu sendikalara üye devlet memurlarının idarenin tarafsızlığına karşı yanlış anlaşılma, gerçek dışı beyanda bulunma ve atamalarda objektif ölçülerin esas alınmadığı şeklinde düşünceleri meydana getirebileceğini belirtmiştir. Bu itibarla AYİM, tesis edilen atama işlemine ve başvuruçunun yerine başka bir personelin atanmasına ilişkin olarak idarenin takdir hakkını kullanmasında hukuka aykırılık olmadığı, başvuruçunun atanmasında haklı bir sebep bulunduğu ve idarenin takdir yetkisini objektif kullandığı sonucuna ulaşmıştır. 17. Başvuruçunun karar düzeltme talebinde bulunmuş, AYİM 11/11/2015 tarihinde ileri sürülen sebeplerin yerinde görülmemesi ve başvuruçunun taleplerinin kararda karşılanmış olması nedenleriyle başvuruçunun talebini -bir üyenin karşıoyu ve oyçokluğuyla reddetmiştir. 18. Karşıoy gerekçesinde, 1997 yılında göreve başlayan başvuruçunun bugüne kadar yaptığı işlerde taraflı davrandığına veya işinin gereklerine aykırı davrandığına ilişkin hiçbir bilgi ve belgenin mevcut olmadığı belirtilmiştir. Aksine başvuruçunun görevindeki başarısı ve disiplinli çalışmaları nedeniyle 58 adet takdir, 1 adet başarı ve 1 adet bakan para ödülünün bulunduğu, 657 sayılı Kanun 68. maddesinin (B) bendi gereğince derece yükseltmesinin yapıldığı ve görevde yükselme sınavında başarılı olarak personel uzmanı olduğu ifade edilmiştir. 19. Karşıoyda; personele ilişkin atama, görevlendirme

gibi işlemlerden başvuruçunun sadece hazırlık işlemlerini yapacak konumda olduğu, başvuruçunun yaptığı bir işlemin sıralı amirlerince düzeltilmesi ve bu işlem dolayısıyla başvuruçunun hakkında yasal işlem yapılması imkânının her zaman için mevcut olduğu ifade edilmiştir. Bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvuruçunun tarafsız davranamayacağı iddiasının soyut ve subjektif bir değerlendirmeden ibaret olduğu, yasal mevzuatta hizmet gereği yapılacak atama sebeplerine açıkça yer verildiği ve bunlar arasında personelin tarafsız davranamayacağı ihtimalinin bulunmadığı belirtilmiştir. Bu yönüyle işlemin sebep unsuru yönünden hukuka aykırı olduğu ifade edilmiştir. 20. Ret kararı başvuruçuya 27/11/2015 tarihinde tebliğ edilmiştir. 21. Başvuruçuya 24/12/2015 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

## IV. İLGİLİ HUKUK

### A. Ulusal Hukuk

22. 4688 sayılı Kanun'un "Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi" kenar başlıklı 18. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez. Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini (...) sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez. Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz. ..." 23. 657 sayılı Kanun'un "Tarafsızlık ve devlete bağlılık" kenar başlıklı 7. maddesi şöyledir: "Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler." 24. 657 sayılı Kanun'un "Yer değiştirme suretiyle atanma" kenar başlıklı 72. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik

ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.” 25. 657 sayılı Kanun’un “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi” kenar başlıklı 76. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: “Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler. ...”

## B. Uluslararası Hukuk

26. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (Sözleşme) 11. maddesinin ikinci fıkrasının açık hükmü gereği devletler -silahlı kuvvetler, emniyet ve devlet idaresi mensuplarına uygulanması muhtemel meşru sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla- çalışanlarının toplantı ve örgütlenme özgürlüğüne saygı göstermekle yükümlüdür (Slovak Cumhuriyeti Polis Sendikası/Slovakya, B. No: 11828/08, 25/9/2012, § 56). 27. AİHM’in Metin Turan/Türkiye (B. No: 20868/02, 14/11/2006, §§ 6-9) kararına konu olayda; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonuna (KESK) bağlı Enerji-Yapı Yol Sen’in kurucusu ve yönetim kurulu üyesi olan başvuru 10/7/1987 tarihli ve 285 sayılı Olağanüstü Hal Bölge Valiliğinin İhdası Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine dayanılarak Tunceli’den Yozgat’a naklen atanmıştır. Başvurucunun naklen atanma gerekçesi, KESK tarafından düzenlenen bir dizi sendikal faaliyetlere katılmasıdır. Başvurucu, naklen atama işleminin örgütlenme özgürlüğünü ihlal ettiğini ileri sürerek AİHM’e bireysel başvuruda bulunmuştur. AİHM, Sözleşme’nin 11. maddesinin devletin sendika üyelerine belli bir şekilde muamele etmesini garanti etmediğini ve özellikle sendika üyelerine naklen atamaya tabi tutulmama hakkı bahsetmediğini vurgulamıştır (Metin Turan/Türkiye, § 27). AİHM, naklen atama kararının yerinde olup olmadığını değerlendirirken kendi görevi olmadığını altını çizmiş; kendi amacının bu kararın başvurusunun Sözleşme’nin 11. maddesi kapsamında sendikal faaliyetlere katılma hakkına etkilerini incelemek olduğunu ifade etmiştir (Metin Turan/Türkiye, § 28). AİHM başvurusunun sendikal faaliyet gerekçesiyle naklen atandığını ve atama işleminin kamu hizmetlerinin iyi bir şekilde idaresi amacı çerçevesinde tesis edilmediğini not etmiştir (Metin Turan/Türkiye, § 30). AİHM sonuç olarak kanunlara uygun olarak kurulmuş bir sendikaya üye olunması gerekçesiyle tesis edilen naklen atama işleminin demokratik toplumda zorunluluk kriterini taşımadığı sonucuna ulaşmıştır.

## V. İNCELEME VE GEREKÇE

28. Mahkemenin 20/3/2019 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları 29. Başvurucu, kanunlarda herhangi bir kısıtlama olmamasına ve sendika yöneticilerinin yasal güvenceye sahip olmasına rağmen sırf il temsilcisi olmasından dolayı görev yerinin değiştirilmesi nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvurucu, açtığı davanın sendika temsilcisi olmasının tarafsızlığına gölge düşürebileceği gerekçesiyle reddedilmesi nedeniyle de adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

B. Değerlendirme 30. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (Tahir Canan, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Başvurucunun temel şikâyeti, atama işleminin sendika hakkını ihlal ettiğine yönelik olduğundan adil yargılanma hakkına ilişkin şikâyetinin de bir bütün olarak sendika hakkı kapsamında incelenmesi gerekir. 31. Anayasa'nın "Sendika kurma hakkı" kenar başlıklı 51. maddesinin ilgili kısımları şöyledir: "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, ..., kamu düzeni, ... nin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir..."

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden 32. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

## 2. Esas Yönünden

a. Müdahalenin Varlığı 33. Sendika il temsilcisi olmasından dolayı başka bir birime atanması nedeniyle başvuru sendika hakkına yönelik bir müdahale yapıldığı kabul edilmelidir.

b. Müdahalenin İhlal Oluşturup Oluşturmadığı 34. Yukarıda anılan müdahale, Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen koşulları yerine getirmediği müddetçe Anayasa'nın 51. maddesinin ihlalini teşkil edecektir. Anayasa'nın 13. maddesinin ilgili kısımları şöyledir: "Temel hak ve hürriyetler, ... yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, ... demokratik toplum düzeninin ... gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz." 35. Bu sebeple müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen ve somut başvuruya uygun düşen, kanunlar tarafın-

dan öngörülme, Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen nedenlere dayanma ve demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk koşullarını sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi gerekir.

- i. Kanunilik 36. 657 sayılı Kanun'un 72. ve 76. maddelerinin kanunilik ölçütünü karşıladığı sonucuna varılmıştır.
- ii. Meşru Amaç 37. Başvurucunun başka bir birime atanmasına ilişkin kararın Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan sebeplerden kamu düzeninin korunmasına yönelik önlemlerin bir parçası olduğu ve meşru bir amaç taşıdığı sonucuna varılmıştır.
- iii. Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygunluk

#### (1) Genel İlkeler

(a) Demokratik Toplumda Sendika Hakkının Önemi 38. Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütler olan sendikalar sağlıklı bir toplumun önemli bir bileşeni ve bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, §§ 31, 32; Kristal-İş Sendikası [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015, §§ 53, 70, 74; Birleşik Metal İşçileri Sendikası, B. No: 2015/14862, 9/5/2018, §§ 42,43; Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri [GK], B. No: 2014/920, 25/5/2017, § 73). 39. Anayasa Mahkemesi önceki kararlarında, genel olarak örgütlenme özgürlüğünün ve özel olarak da sendika hakkının Anayasa'da benimsenen temel değerlerden biri olan demokrasiyi somutlaştıran özgürlükler arasında yer aldığını ve demokratik toplumun temel değerlerinden birini oluşturduğunu vurgulamıştır. Anayasa Mahkemesine göre sendikal faaliyet çerçevesinde ifade edilen görüşlerin dile getirilme biçimi de -yetkili makamların gözünde kabul edilemez olsa dahi- sendika hakkından faydalanır. Anayasa Mahkemesi, demokrasinin esasının meselelerin halka açık olarak tartışılması ve çözümlenmesi yeteneğini oluşturduğunu belirtmiş; sendika hakkını kullanan bireylerin de ifade özgürlüğü alanına benzer şekilde çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik gibi demokratik toplumun temel ilkelerinin korumasından yararlanacağını ifade etmiştir. Hukukun üstünlüğüne dayanan demokratik bir toplumda, farklı düşüncelerin sendikal özgürlükler veya başka yollarla dile getirilmesine imkân tanınmalıdır (Tayfun Cengiz, § 52; Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri, § 76; Selda Demir Taze, B. No: 2014/7668, 10/6/2015, §§ 48, 49).

(b) Müdahalenin Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygun Olması  
 40. Temel hak ve özgürlüklere yönelik bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun kabul edilebilmesi için zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılaması ve orantılı olması gerekir (müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması prensibi hakkında Anayasa Mahkemesinin ortaya koyduğu ilkeler için bkz. Ferhat Üstündağ, B. No: 2014/15428, 17/7/2018, §§ 45-48; Sevinç Hoccoğulları, B. No: 2015/271, 15/11/2018, §§ 39-42). 41. Sendika hakkı üzerindeki sınırlamanın kamu düzeninin korunması gibi demokratik bir toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyacın karşılanması amacıyla yönelik ve istisnai nitelikte olması gerekir. Müdahaleyi oluşturan tedbirin zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığının kabul edilebilmesi için amaca ulaşmaya elverişli olması, başvurulabilecek en son çare ve alınabilecek en hafif önlem olarak kendisini göstermesi gerekmektedir (bazı farklılıklarla birlikte toplantı hakkı bağlamında bkz. Dilan Ögüz Canan [GK], B. No: 2014/20411, 30/11/2017, § 32; sendika hakkı bağlamında bkz. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri, § 73; Tayfun Cengiz, § 56; Adalet Mehtap Buluryer, B. No: 2013/5447, 16/10/2014, §§ 103-105; grev hakkı bağlamında bkz. Kristal-İş Sendikası, § 70; ifade özgürlüğü bağlamında bkz. Bekir Coşkun, B. No: 2014/12151,4/6/2015 § 51; Mehmet Ali Aydın, B. No: 2013/9343, 4/6/2015, § 68; Tansel Çölaşan, B. No: 2014/6128, 7/7/2015, § 51). 42. Buna göre sendika hakkına yapılan bir müdahale, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamıyorsa ya da zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamakla birlikte orantılı değilse demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun bir müdahale olarak değerlendirilemez (Birleşik Metal İşçileri Sendikası, § 43; Kristal-İş Sendikası, § 70; Tayfun Cengiz, § 51). O hâlde örgütlenme özgürlüğüne ve sendika hakkına yargısal veya idari bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olup olmadığına, bu bağlamda toplumsal bir ihtiyaç baskısını karşılayıp karşılamadığına ve sınırlamanın izlenen amaçlarla orantılılığına bakmak gerekecektir.

(c) Sendikal Faaliyetin Amacı ve Kapsamı 43. Sendika, çalışanların mali ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek için meydana getirilen kuruluştur. Anayasa'nın 51.-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı yorumlanırken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve AİHM kararlarının dikkate alınması gerekir (Tayfun Cengiz, § 35; Hüseyin Demirdizen, B. No: 2014/11286, 21/9/2016, § 45). 44. 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde; sendikal örgütlere ana tüzüklerini ve yönetmeliklerini düzenleme hakkı, temsilcilerini özgürce seçme hakkı, yönetim ve işleyişi düzenleme hakkı ile etkinliklerini düzenleme ve eylem planlarını hazırlama hakkı tanınmıştır. Buna göre sendika hakkı, sendikal örgütlerin devletin müdahalesi olmaksızın temsilcilerini serbestçe seçebilmelerini ve bu

temsilcileri aracılığıyla faaliyette bulunabilmelerini güvenceye bağlamaktadır. Seçilen temsilcinin değişmesi sonucunu doğuran veya sendikal faaliyette bulunmasını güçleştiren ya da imkânsız hâle getiren kamusal işlem ve eylemler sendika hakkına müdahale teşkil edebilir (Osman Köse ve Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası, B. No: 2014/13387, 9/11/2017, § 40). 45. Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte, bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir (Abdulvahap Can ve diğerleri, B. No: 2014/3793, 8/11/2017, § 36; AYM, E.2014/177, K.2015/49, 14/5/2015). 46. Çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilmelerini güvence altına alan ve Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda sınırlı kalmamakta; aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını içermektedir. Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının serbestçe sendikal faaliyetlerde bulunabilmesi, bu kapsamda iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ile uygulaması da sendika hakkının gereklerindedir (Abdulvahap Can ve diğerleri, § 37). 47. Öte yandan sendika hakkı, sendika üyesinin gerek sendikaya üye olması gerekse mensubu bulunduğu sendikanın faaliyetlerine katılması nedeniyle yaptırıma uğramaması veya farklı bir muameleye tabi tutulmaması teminatını da içermektedir. Bu durumda bir çalışanın herhangi bir sendikaya üye olması veya sendika temsilcisi olarak mensubu bulunduğu sendikanın faaliyetlerini yürütmesi sebebiyle yaptırıma veya farklı muameleye maruz kalması, örgütlenme özgürlüğünü ihlal edebilir (Abdulvahap Can ve diğerleri, § 38).

(d) Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetleri ve Bunların Sınırlanması 48. Sendika yöneticiliği veya üyeliği kamu görevlilerinin mevzuatın kendilerine yüklediği sorumlulukların ve yürüttükleri görevin gereklerine uygun davranma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle sendika üyesi kamu görevlisinin, tarafsız bir şekilde kamu görevini yerine getirmesi konusundaki yükümlülüğünü zedeleyen işlem ve eylemleri nedeniyle kendisine yaptırım veya diğer idari tedbirlerin uygulanması tek başına sendika hakkına bir müda-



hale teşkil etmez. Bununla birlikte sendika temsilcisi olan kamu görevlilerine uygulanacak yaptırım ve tedbirlerin tespitinde sendikanın faaliyetlerine engel olmayacak ve sendikal faaliyetleri güçleştirmeyecek tedbirlerin seçilmesi gerekir (aynı yöndeki karar için bkz. Osman Köse ve Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası, § 42). 49. Devlet memurları, örgütlenme özgürlüğü kapsamında üyesi ya da temsilcisi oldukları sendikanın faaliyetlerini yürütürken devlet memurluğunun gereklerine uygun davranmak ve görevlerini kanunların öngördüğü çerçevede tarafsız bir şekilde ifa etmek durumundadırlar. Memurlar görevlerinin gereğini yerine getirmediğinde idarece bu memurlara bazı yaptırımlar veya tedbirler uygulanabilir. İdarenin kamu görevlilerinin farklı hizmet birimlerinde çalıştırılması konusundaki tasarruflarına ilişkin denetim yetkisi derece mahkemelerine ait olup bu husus Anayasa Mahkemesinin ilgi alanının dışındadır. Bununla birlikte yaptırım ve tedbirlerin gerekçesi özellikle anayasal haklara müdahale söz konusu olduğunda ilgili ve yeterli bir şekilde ortaya konulmalı, müdahale edilen anayasal hakla izlenen meşru amaç arasında adil bir denge kurulmalıdır.

(2) İlkelerin Olaya Uygulanması 50. Başvurucu, Sendika il yöneticisi olması ve Sendikanın faaliyetlerinde etkin rol alması nedeniyle MSB bünyesinde başka bir birime atanmıştır. Anayasa Mahkemesinin önündeki mesele, sendika hakkına müdahale oluşturan söz konusu atama işleminin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olup olmadığıdır. 51. Somut olayda idarenin savunmasında ve AYİM kararında; atama işleminin sebebi başvurunun Sendikanın Ankara il temsilcisi olmasından dolayı tarafsız davranamayacağı, görevini tarafsız olarak ifa etse bile yapacağı işlemlerde kendi Sendika üyelerini koruduğu düşüncesinin oluşabileceği şeklinde belirtilmiştir. Başvurucunun sendikal faaliyetlerde etkin rol üstlenmesi ve daha sonra Sendikanın il temsilciliğine getirilmiş olması atama işleminin temel gerekçesi olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla atama işleminin sebebi doğrudan başvurunun sendikal faaliyetleriyle ilgili olup idarece başvurunun bu faaliyetleri dışında herhangi bir ek gerekçe belirtilmemiştir. 52. Başvurucu, MSB’de memur statüsünde bir kamu görevlisi olup diğer devlet memurları gibi görevini yerine getirirken gerek idarelerin personele ilişkin işlemlerinin yapıldığı birimlerde gerekse diğer birimlerde hem tarafsız olmak hem de tarafsız görünmek yükümlülüğü altındadır. Personel işlemlerinin yapıldığı birimlerin diğer birimlere nispeten hassasiyet gerektirdiği iddia edilebilirse de kamu hizmeti sunan memurların tamamının tarafsız olması esastır. 53. Bu çerçevede somut olaya bakıldığında başvuru 15/12/1997 tarihinde Personel Dairesi Sivil Memurlar Şubesi Müdürlüğünde göreve başlamış ve atama işlemine kadar bu birimde görev yapmıştır. Başvurucunun görevindeki başarısı ve disiplinli çalışmaları nedeniyle derece yükseltmesinin yapıldığı ve görevde yükselme sınavında başarılı

olarak personel uzmanı olduğu görülmektedir. Uzun süre Personel Dairesinde çalışan ve sicil yönünden herhangi bir olumsuz kaydı bulunmayan başvuru, SAVDES-SEN'in 22/7/2013 tarihinde kuruluşundan itibaren Ankara il temsilciliğine atanmış; Sendika yönetiminde etkin bir rol üstlenmiş ve 15/6/2014 tarihinde Ankara il temsilcisi olarak seçilmesinden birkaç gün önceki işlemler de görev yaptığı birimi değiştirilmiştir. 54. Başvurucunun sicil durumu, kariyer akışı ile Sendikanın kuruluş tarihinden sonraki süreçte sendikal faaliyetleri dışında idarenin bir gerekçe ortaya koymaması karşısında atama nedeninin salt sendikal faaliyetler olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla atama nedeninin kamu görevlilerine sendika kurma hakkı verilmesinin gerekçesini ortadan kaldıracak mahiyette olduğu açıktır. İdarenin ve AYİM'in belirttiği gerekçeler incelendiğinde de sendikal faaliyetlerinin başvuru personelindeki görevini yürütürken tarafsızlığını ne şekilde olumsuz etkilediğinin somut olgulara dayalı olarak ilgili ve yeterli surette ortaya konulmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ve karşıyda da belirtildiği gibi göreve başladığı tarihten bu yana başvuru bugüne kadar yaptığı işlerde taraflı veya işinin gereklerine aykırı davrandığına ilişkin herhangi bir bilgi ve belge mevcut değildir. Buna göre, sendika temsilcisi olunması gerekçe gösterilerek ve makul başka gerekçelere dayanılmadan sendika üyelerinin görev yerlerinin değiştirilmesi 4866 sayılı Kanun'da yer alan, idarenin kamu görevlileri arasında sendika üyesi olma veya olmama nedeniyle bir ayırım yapamayacağına ilişkin hüküm ve uluslararası sözleşmelerde yer alan güvencelere aykırılık teşkil edecektir. Aksinin kabulü durumunda sendika üyeleri veya yöneticilerinin idarelerce çalıştıkları birimlerin kendine özgü nitelikleri öne sürülerek sendikal güvencelerden mahrum bırakılmaları söz konusu olacak ve bu şekilde uygulamalar sendika üyeleri aleyhine çatışan haklar dengesinin bozulmasına yol açacaktır. 55. Yukarıdaki bilgiler ışığında idarenin atama gerekçelerinin somut olayda ilgili ve yeterli olmadığı, salt sendikal faaliyete dayanmak suretiyle işlemin tesis edildiği anlaşıldığından atama işleminin zorunlu bir toplumsal ihtiyaca karşılık gelmediği ve dolayısıyla demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığı sonucuna varılmıştır. 56. Açıklanan gerekçelerle başvuru Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden 57. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraları şöyledir: "(1) Esas inceleme sonunda, başvuru hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir... (2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldır-

mak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.” 58. Bireysel başvuru kapsamında bir temel hak ve hürriyetin ihlal edildiğine karar verildiği takdirde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırıldığından söz edilebilmesi için temel kural, mümkün olduğunca eski hâle getirmenin yani ihlalden önceki duruma dönülmesinin sağlanmasıdır. Bunun için ise öncelikle devam eden ihlalin durdurulması, ihlale konu kararın veya işlemin ve bunların yol açtığı sonuçların ortadan kaldırılması, varsa ihlalin sebep olduğu maddi ve manevi zararların giderilmesi, ayrıca bu bağlamda uygun görülen diğer tedbirlerin alınması gerekmektedir (Mehmet Doğan [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, § 55). 59. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilmeden önce ihlalin kaynağının belirlenmesi gerekir. Buna göre ihlal idari eylem ve işlemler, yargısal işlemler veya yasama işlemlerinden kaynaklanabilir. İhlalin kaynağının belirlenmesi uygun giderim yolunun belirlenebilmesi bakımından önem taşımaktadır (Mehmet Doğan, § 57). 60. İhlalin mahkeme kararından kaynaklandığı durumlarda 6216 sayılı Kanun’un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrası ile Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü’nün 79. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendi uyarınca kural olarak ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapılmak üzere kararın bir örneğinin ilgili mahkemeye gönderilmesine hükmedilir (Mehmet Doğan, § 58). 61. Buna göre Anayasa Mahkemesince ihlalin tespit edildiği hâllerde yargılamanın yenilenmesinin gerekliliği hususundaki takdir derece mahkemelerine değil ihlalin varlığını tespit eden Anayasa Mahkemesine bırakılmıştır. Derece mahkemeleri ise Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirttiği doğrultuda ihlalin sonuçlarını gidermek üzere gereken işlemleri yapmakla yükümlüdür (Mehmet Doğan, § 59). 62. Başvurucu, ihlalin tespiti talebinde bulunmuştur. 63. Anayasa Mahkemesi başvuruçunun atama işleminin sendikal nedenlere dayanması nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir. Bu nedenle ihlalin idarenin işleminden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte atama işleminin iptali istemiyle açılan davanın reddedilmesi ve dolayısıyla davada ihlalin giderilememesi nedeniyle ihlalin aynı zamanda mahkeme kararından da kaynaklandığı görülmektedir. 64. Bu durumda sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Buna göre yapılacak yeniden yargılama ise 6216 sayılı Kanun’un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yöneliktir. Bu sebeple kararın bir örneğinin yeniden

yargılama yapılması kapsamında AYİM'in dosyasının devredildiği mahkeme-ye gönderilmesine karar verilmesi gerekir. Bu doğrultuda ilgili mahkemece, ihlal sonucuna uygun olarak atama işleminin iptali talebinin reddine ilişkin mahkeme kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmesi gerekmektedir. 65. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 226,90 TL harç ve 2.475 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 2.701,90 TL yargılama giderinin başvurucaya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

## **VI. HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

A. Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın **KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA**,

B. Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının **İHLAL EDİLDİĞİNE**,

C. Kararın bir örneğinin sendika hakkı ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere -Anayasa'nın geçici 21. maddesinin birinci fıkrasının (E) bendinin (b) alt bendi gereğince- yetkili idari yargı merciine **GÖNDERİLMESİNE** (AYİM 2. Dairesinin 18/3/2015 tarihli ve E.2014/1393, K.2015/508 sayılı kararı),

D. 226,90 TL harç ve 2.475 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 2.701,90 TL yargılama giderinin **BAŞVURUCUYA ÖDENMESİNE**,

E. Ödemenin, kararın tebliğini takiben başvurucaunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemedede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal **FAİZ UYGULANMASINA**,

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına **GÖNDERİLMESİNE** 20/3/2019 tarihinde **OYBİRLİĞİYLE** karar verildi.

## SENDİKAL TAZMİNAT TALEBİNDE MİKTARIN BELİRTİLMESİ GEREKTİĞİ

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2017/3170

**Karar No** : 2018/14251

**Tarih** : 2.7.2018

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:**

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirkete ait Erdemli İlçesi Sorgun Köyü Barajı inşaatında çalıştığını, sendika üyesi müvekkili işçinin iş akdinin davalı işveren tarafından haksız, bildirimsiz ve tamamen hukuka aykırı şekilde sendikal nedenlerle son verildiğini, davalı işverenin üstlenmiş olduğu Sorgun Barajı İnşaatında işveren tarafından sendika üyesi olan işçiler çıkarılmaya başlanmadan önce toplamda 110 işçi çalıştığını, bu işçilerden 31'inin ... Sendikası'na üye olduğunu, bu 31 işçilerin 24 tanesinin 2015 Nisan ayı içerisinde (çok yakın süreler içerisinde), 7 tanesinin de 2015 Mayıs ayı içerisinde sendikaya üye olduklarını halende bu sendikanın örgütlenmesi içerisinde aktif yer aldıkları için işyeri yetkilileri tarafından bu örgütlenmenin son bulması ve daha fazla işçinin sendikaya üye olmasını engellemek ve üye olan diğer işçilerin de üyeliklerini sonlandırmak adına davacı ile birlikte toplam 15 işçinin işine haksız olarak son verildiğini, işveren yetkilileri tarafından diğer işçiler üzerinde türlü baskılar kurulmaya başlandığını, sendika üyeliklerinin engellenmek istendiğini, üye olanların da üyeliklerini sonlandırmalarının istendiğini, hatta sendika üyeliklerinin önüne geçmek adına şantiye giriş ve çıkışına nizamiye kapısı kurulduğunu ve sendika temsilcilerinin iş yeri sahasına girmelerinin engellendiğini, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesine göre sendikaya üye olma-

nın serbest olduğunu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya üye olmamaya zorlanamayacağını, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı olarak düzenlendiğini, işçinin sendikal faaliyetlerde bulunmaları, sendikaya üye olmaları ve sendikaya üye olmamaları nedeniyle işten çıkarılmayacağını 4. fıkrada belirtildikten sonra, işverenin aykırı hareket etmesi halinde bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedileceğinin vurgulandığını, işine son verilen 15 işçinin de sendikaya üye olmaları ve bu kişilerin sendikaya üye olmalarının hemen ardından çok kısa bir süre sonra işlerine son verilmelerinin bu fesihlerin sendikal nedenle yapıldığının en büyük ispatı olduğunu, hemen hemen hepsinin işten çıkarılış tarihinin ise Mayıs ayının beşi olduğunu, işine son verilen bu işçilerin içerisinde sendika üyeliği olmayan bir işçinin dahi mevcut olmadığını, bu koşulların hepsinin yüksek mahkemenin sendikal nedenin varlığının ispatı için aradığı şartlara uyduğunu ileri sürerek ihbar tazminatı ile sendikal tazminatın davalıdan tahsilini istemiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, müvekkilinin ... Bölge Müdürlüğü'nün esas işveren olduğu Mersin Sorgun Barajı İnşaatı işinin yüklenicisi olduğunu, bu kapsamda 03/01/2014 tarihinde iş yeri tesliminin yapıldığını ve çalışmaya başladığını, şantiyede dönem içerisinde değişiklik göstermekle birlikte 100'ün üzerinde işçi çalıştığını, işin ve ödeneğin durumuna göre dönemler içerisinde işçi çıkartmaları olduğunu, ödeneğin tamamen bitmesi durumlarında zaman zaman işin tamamının durdurulduğunu, davacının sendikaya ne zaman üye olduğunun belli olmakla birlikte davacının sendikaya Nisan ya da Mayıs 2015 yılında üye olduğu ve Mayıs 2015 yılında işin durumundan ve ödeneklerin azalmasından dolayı işten çıkarıldığını, davacının sendikal aktif çalışmalarının neler olduğunu ortaya koymasına gerektiğini, davacının sendikaya üye olduğuna dair her hangi bir bildirim olmadığını, çeşitli baskıların yapıldığı, nizamiye kapısı kurulması gibi soyut ve gerçek dışı iddialar dışında, ne tür sendikal faaliyetlerde bulunduğu, şirketten ne gibi taleplerde bulunduğu, iş yerinde nasıl bir örgütlenme yapıldığına dair her hangi bir iddia ve delilin dava dilekçesinde yer olmadığını, davacının iş akdinin feshedebileceği gibi bir durum ortaya çıkınca sendikaya üye olduğunu ve iş akdinin feshinin sendikal faaliyetlerle her hangi bir ilgisi olmamasına rağmen sendikal tazminat talep ettiğini, taleplerinde kötü niyetli olduğunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi gereğince davacının feshin sendikal nedenlere dayandığını ispat etmekle yükümlü ve sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren durumu ortaya koymak zorunda olduğunu, sendikal faaliyetlerin teminatı olan mevzuat hüküm-

lerine yer verdikten sonra, davacının da aralarında bulunduğu 15 işçinin sendikaya üye olmalarından çok kısa bir süre sonra işlerine son verilmesini delil olarak sunduğunu, şirketin dönem içerisinde işçi çıkardığını, Ocak ayında 10, Şubat ayında 11, Mart ayında 32, Nisan ayında 9, davacının da işten çıkartıldığı Mayıs ayında 27 ve Haziran ayında 11 işçiyi işten çıkarmak zorunda kaldığını, davacının 2 aylık deneme süresi sona ermeden işten çıktığını, deneme süresi içerisinde işten çıkmış olduğundan ihbar tazminatı hak edemeyeceğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, ihbar tazminatının dava açıldıktan sonra ödendiği gerekçesiyle, ihbar tazminatı talebi hakkında karar verilmesine yer olmadığına, sendikal tazminat talebi ise, davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından sendikal nedenle haksız şekilde feshedildiği gerekçesiyle kabul edilmiştir.

#### D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

#### E) Gerekçe:

Sendikal tazminat istemiyle ilgili davacı miktar belirtmeden ve harçlandırma yapmadan tahsil amaçlı dava açmış, mahkemece de bu husus gözden kaçırılarak miktar belirtilmeden, davacının 1 yıllık ücreti tutarında sendikal tazminata karar verilmiştir. Miktar belirtilmeden, harçlandırılmadan ve ayrıca infaz kabiliyeti olmayan tahsil hükmü kurulması 6100 sayılı HMK hükümlerine aykırıdır.

Mahkemece yapılacak iş, davacıya miktar açıklattırıp, harcı tamamlandıktan sonra belirlenecek miktar ve taleple bağlılık ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulması ve 6100 sayılı HMK'nın 119 ve devamı maddelerine göre işlem yapılmasıdır.

#### F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02/07/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**SOYUT GEREKÇELERLE OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL  
YAPILAMAYACAĞI- OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL KARARININ  
GEREKÇESİNİN SONRADAN GENİŞLETİLEMEYECEĞİ**

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2017/42825

**Karar No** : 2018/115

**Tarih** : 16.01.2018

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacılar vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 16/01/2018 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar adına vekilleri... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:**

Davacı İsteminin Özeti:

Davacılar vekili, davalı sendika Erzurum 1 nolu şube başkanlığının 10. Olağan Genel Kurulunda 4 yıllığına seçilerek 25.11.2014 tarihinden bu yana görev yapan davacıların şube yönetim kurulu üyesi olarak görevlerini yerine getirdiklerini, 2014 yılındaki seçimleri kaybeden başkan adayı ...'nın baskı ve yönlendirmesi ile 62 delegenin noterden ihtarname keşide ederek olağanüstü genel kurul talebinde bulduklarını, ihtarnameler üzerine şube yönetim kurulunun derhal toplanarak ihtarnamede yazılı hususların mesnetsiz kabul edilemez ve karalayıcı nitelik taşıdığı, olağanüstü genel kurul toplanması iddialarının makul, haklı, inandırıcı ve objektif nedenlere dayanmadığını değerlendirerek talebin reddi kararı ile birlikte genel merkez yönetim kurulu onayına sunulduğunu, MYK tarafından da kararın onaylandığını, bu kararların iptali için dava açıldığını, Ankara 42. İş Mahkemesi tarafından yapılan yargılama sonucunda davanın reddedildiğini ve kanun yoluna başvurulmaması üzerine kararın kesinleştiğini, ancak bu durumdan yaklaşık bir ay sonra yine ... isimli delegenin



aynı iddiaları tekrar ederek yeniden ihtarname ile olağanüstü genel kurul talep ettiğini, bu ihtarnamedeki hususların öncekiler ile birebir aynı olduğunu, 53 delegenin talebi sonrasında şube yönetim kurulunun derhal toplandığını, yönetim kurulu tarafından aynı içerikteki taleplerin hakkaniyet ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğu değerlendirilerek taleplerin reddedildiği ve MYK'nın onayına sunulduğunu, ancak MYK tarafından 29.12.2016 tarihli karar ile şube ret kararının onaylanmamasına, seçimli olağanüstü genel kurul talebinin kabul edilmesine ve 21.01.2017 tarihinde seçim icrasına karar verildiğini, MYK tarafından şubeden acilen olağanüstü genel kurul için yasal işlemlerin yapılması istenilmiş ise de, şube yönetim kurulu tarafından kararın uygulanmayacağı bildirildiğini, MYK kararının haksız, objektif ve nesnel gerçeklikten uzak, anayasaya, kanun, tüzük ve demokratik hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmayan, tüzüğün verdiği yetkilerin kişisel amaçlar dahilinde kötü niyetle kullanılması şeklinde oluşturulduğunu, olağanüstü genel kurul talep dilekçeleri içeriğinin daha önceki taleplerle tamamen aynı nitelikte olduğunu, talepte bulunan delegelerin bir kısmının emekli olduğunu ve delegeliğinin düştüğünü, ayrıca şubeye bağlı işyerlerinde çalışan 159 sendika üyesi işçinin şikayetleri de mevcut ise de, bu şikayetlerin olağanüstü genel kurul toplanması için herhangi bir etkisinin bulunmadığını, söz konusu işçilerin şikayetlerinin içeriğinin tamamen soyut nitelikteki ifadeler olduğunu, şubede kayıtlı 1100 sendika üyesinden 159'unun eleştiri yapmasının doğal olduğunu, nitekim dosyada şubeye memnuniyetlerini ifade eden ve genel kurul istemeyen 323 üyeye ait imzalı belgenin mevcut olduğunu, şube zorunlu organlarının üyelerinin görevlerini eksiksiz olarak yerine getirdiğini, şubenin üyelerin sorunları ile ilgilenmediği, işyerlerinin ziyaret edilmediği ve şubenin sendikal faaliyetlerini gereği gibi yürütmediği, işyerlerinde huzursuzluklar olduğu gibi hususların soyut nitelikte olduğunu, şube denetleme kurulunca da, şube yönetim kurulu üyelerinin çalışmalarına yönelik, faaliyetlerin aksadığı ve mali konularda herhangi bir yolsuzluk, usulsüzlük olduğuna dair bir tespitin bulunmadığını, kanun ve tüzüğün öngördüğü çoğunlukta talebin sendikaya ulaşmasına rağmen gösterilen gerekçelerin olağanüstü genel kurulun toplanmasını gerektiren somut, ciddi, haklı ve inandırıcı nedenler olmadığını, mevcut bilgi, belge ve şube denetleme kurulu raporları ile sabit olduğu üzere Erzurum 1 nolu şubenin tüm organları ile uyumlu olarak görevinin başında, sendikal faaliyetlerini eksiksiz yerine getirdiğini ileri sürerek davalı sendika genel merkez yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı 21.01.2017 tarihinde olağanüstü seçimli genel kurul yapılmasına dair kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı sendika vekili, Erzurum 1 nolu şube başkanlığının faaliyet alanında bulunan işyerlerinden yaklaşık bir yıldır yoğun şekilde sorun ve şikayetler ile-

tildiğini, 2015 yılının Nisan ve Mayıs aylarında yeterli sayıda çoğunluğa ulaşan şube genel kurul delegelerinin, genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını talep ettiklerini, delegelerin bu taleplerinin şube yönetim kurulunca reddedildiğini, MYK'nın şubelerle ilgili olarak delegelerden gelen talepleri genellikle kabul etmeme ve şubeye sorunları çözmesi konusunda ikinci bir şans verme yönünde bir politika izlediğini, bu bağlamda Erzurum 1 nolu şube ile ilgili çok ciddi sıkıntılarının bulunmasına karşın, şube genel kurul delegelerinin talepleri kabul edilmeyerek istemin reddedildiğini, MYK tarafından talep reddedilirken şube yönetimiyle iletişime geçilerek, delegeler ve üyeler tarafından dile getirilen sorunların çözüme kavuşturulması, başarılı olunmaması durumunda istifa mekanizmasının işletilmesi konusunda mutabık kalındığını, bu sırada 67 yaşında olan ve 30 yıldır sendikacılık yapan şube başkanı ...'in alzheimer ve demans hastalığına yakalandığını, şube faaliyet alanındaki sorunların başlıca nedeninin de bu olduğunu, buna paralel olarak şube faaliyet alanında bulunan delegeler tarafından olağanüstü genel kurul istemli olarak yeniden talepte bulunulmaya başlandığını ve üyelerden de çeşitli şikayetlerin genel merkeze iletilendiğini, takip eden süreçte delegelerin olağanüstü genel kurul isteminin reddine dair bir karar alınarak genel merkeze gönderildiğini, MYK yaşanan süreci bir bütün olarak değerlendirerek şube başkanının ağır şekilde alzheimer ve demans hastalığına yakalandığını, çoğu zaman çevresindeki kişileri tanımakta güçlük çektiğini, olayları hatırlamadığını ve bu haliyle görevini yerine getirmesinin mümkün olmadığını, bu durumun işyerlerinde sorun ve sıkıntılara neden olduğunu, sendikanın işçilerin sorunlarıyla ilgilenme şeklinde ortaya çıkan varlık amacını yerine getiremediğini değerlendirerek şube olağanüstü genel kurulunun toplanması için gerekli işlemlerin yapılmasına karar verildiğini, şube başkanının yakalandığı hastalığın çıplak gözle dahi anlaşılabilirliğini, bu durumun şube başkanlığı görevini yerine getirmeye engel olduğunu, yasada belirlenenin çok üzerindeki sayıda delegenin başvuruda bulunduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece özetle, 29.12.2016 tarihi itibari ile toplam delege sayısının 116 olduğu, olağanüstü kongre talep eden delege sayısının ise 43 olduğu ve bu delegelerin de aynı zamanda sendika üyesi olduğu, sendika tüzüğüne göre yeterli delege sayısına ulaşıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

#### İstinaf başvurusu :

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraflar istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince özetle, kullanmış olduğu ilaçlar ve dosya içeriğindeki sağlık raporları karşısında şube başkanının alzheimer, demans ve anksiyete bozukluğu ile ilgili sağlık sorunları bulunduğu, dosya içeriğinde yer alan işçi dilekçelerinde, şube yönetiminin işçi sorunları ile ilgilenmediği, sendika üyesi işçiler arasında eşitsizliklerin söz konusu olduğu ve çalışma barışının bozulduğunun bildirildiği ve yeni bir yönetim taleplerinin olduğunun açıklandığı, şube denetim kurulu kararında da, şube başkanının sağlık durumunun iyi olmadığı, görevini yerine getiremediği, bu durumun işyerlerinde sorunların çözülmemesine ve huzursuzlukların artmasına neden olduğu, üyelerin mağdur edildiğinin belirtildiği, bilirkişi raporunda da işyerlerinde çalışma barışının bozulduğu, üyelerin sendikadan istifa aşamasına geldiğinin tespit edildiğinden söz edildiği ve olağanüstü genel kurul için yeterli sayıda delegenin başvuruda bulunduğu açıklandığı ve bu açıklamalara göre şube başkanının rahatsızlıkları sebebiyle şube faaliyetlerinde aksamalar meydana geldiği, bunun da olumsuzluklara yol açtığı, sözü edilen durumun olağanüstü seçim kararı alınması için ciddi, önemli ve objektif nedeni oluşturduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

### Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davacılar vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

### Gerekçe:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde sendikalar “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Anayasanın 51. maddesi de aynı doğrultudadır. Aynı maddenin son fıkrasında sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı vurgulanmıştır.

6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinde, genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, aynı Kanun'un 11. maddesinde düzenlenmiş olup, maddeye göre, sendika organlarının seçimi yetkisi de genel kuruldadır. Bu itibarla, sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin belirlendiği genel kurulların, demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Bu cümleden olarak, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (Şahlanan, Fevzi: Sendikaların İşleyişinin Demok-

ratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.119).

Genel kurul sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli şekilde yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur.

6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 4. fıkrasına göre de "Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır."

Olağanüstü genel kurul, ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirir nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur. Bu husus 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin gerekçesinde "Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin "iyi niyet kuralına" uygun haklı veya geçerli bir sebebe dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır" şeklinde ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, sendika tüzüğünün "Şubeler Olağanüstü Genel Kurulu" başlıklı 29. maddesine göre de "Sendika Şubesi Yönetim Kurulu'nun veya Denetleme Kurulu'nun gerekli gördüğü hallerde veya bir önceki Olağan Genel Kurul delegelerinin 1/5'nin yazılı isteği üzerine Şube Genel Kurulu olağanüstü olarak toplanır. Genel Kurula çağrı Şube Yönetim Kurulu tarafından yapılır, Tüzüğün 20. maddesi 23. bendi hükmü saklıdır. Tüzüğün Olağanüstü Genel Kurullara İlişkin 16. maddesi ve Genel Kurullarda toplantı usul ve esaslarını belirleyen 14. maddesi hükümleri de kıyasen uygulanır. Şube Olağanüstü Genel Kurul talepleri üzerine, Şube Yönetim Kurulu tarafından alınan karar ve başvuru örnekleri, derhal Sendika Genel Merkezi'ne gönderilir. Şube Yönetim Kurulu'nun Olağanüstü Genel Kurul yapılmasını red kararları Sendika Yönetim Kurulunca onaylanmadıkça, ilgililere red cevabı tebliğ edilemez."

Sendika tüzüğünün 20. maddesinin 23. bendine göre ise "Tüzüğün 29. maddesi uyarınca, Sendika Şubesi Yönetim Kurulu tarafından reddine karar verilen Olağanüstü Genel Kurul toplanması talepleri hakkındaki Şube Yönetim Kurulu ret kararını onaylamak veya onay verilmediği takdirde, Şube Olağanüstü Genel Kurulunun toplanması için bir tarih belirleyerek Şubeye tebliğ etmek, bu kararın şubeye tebliğine rağmen, Şube Yönetim Kurulunca, Şube Olağanüstü

nüstü Genel Kurulunun toplanması için gerekli karar, süresi içinde alınmadığı takdirde, Şube Olağanüstü Genel Kurulunun toplanmasına karar vermek ve bu toplantı ile ilgili her türlü işlemleri yapmak” hususları da “Sendika Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri” arasında sayılmıştır.

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta, 2016 yılının Aralık ayı içerisinde muhtelif tarihlerde yeterli sayıda delege tarafından noter aracılığı ile keşide edilen benzer nitelikteki ihtarnameler ile şube genel kurulunun yapılmasının üzerinden yaklaşık iki yıllık bir süre geçtiği, bağlı işyerlerinin birçok sıkıntısı olmasına ve bu sıkıntıları şubeye bildirmesine rağmen bu sorunların tespit edilip çözülmediği, tüm işyerlerinde sendika üyesi işçiler arasında eşitlik ilkesi yok sayılarak yapılan farklı muameleler nedeni ile işçiler arasındaki huzursuzluğun had safhaya ulaştığı, hatta çok büyük gerginliklere ve kavgalara yol açılarak işçi-sendika ilişkisinin temelinden sarsıldığı, sendika üyesi işçilerin çeşitli nedenlerle sendika ve binalarından uzaklaştırılarak işçi sendika ilişkilerinin bazı işçiler açısından çekilmez bir hal aldığı, yapılan uygulamalar nedeni ile işyerindeki çalışma barışının bozulduğu, sendikalar yasası ve sendika tüzüğüne emrettiği görevlerin yapılmadığı, sendika üyesi işçiler arasında çok büyük ayırım yapılması nedeni ile üyelerin sendikadan istifa etme aşamasına geldiği gerekçeleriyle Erzurum 1 nolu şubede zorunlu organ seçimlerinin yenilenmesi amacıyla olağanüstü genel kurul icrası talep edilmiştir.

Belirtilen talepler şube yönetimi tarafından değerlendirilmiş ve şube yönetim kurulunun 19.12.2016 tarih ve 15 sayılı kararı ile de olağanüstü genel kurul talepleri reddedilerek tüzüğün 20. maddesinin 23. bendi gereğince karar, sendika yönetim kurulunun onayına sunulmuştur.

Sendika yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı kararı ile de özetle Erzurum 1 nolu şube olağan genel kurulundan sonra şubeye bağlı işyerlerinde hiçbir zaman huzurlu bir sendikal faaliyet ortamının sağlanamadığı, şikayetlerin artarak devam ettiği, şube yönetiminin üyelerin sorunlarıyla hiç ilgilenmediği, işyerlerinin ziyaret edilmediği, şube yönetim kurulunun sendikal faaliyetleri gerektiği gibi yürütmediği gerekçeleriyle şube yönetim kurulu kararının onaylanmamasına, olağanüstü genel kurul talebinin kabulüne ve şubede olağanüstü genel kurul icrasına karar verilmiştir. İnceleme konusu dava ise, bu kararın iptali istemine ilişkindir.

Sendika yönetim kurulu tarafından sadece belirtilen hususlara dayanılarak olağanüstü genel kurul kararı alınmış ise de, cevap dilekçesinde şube başkanının alzheimer ve demans hastalığına yakalandığı, şube faaliyet alanındaki sorun-

ların başlıca nedeninin de bu olduğu ilave gerekçesiyle de olağanüstü genel kurul kararının gerekçesinin genişletildiği görülmüştür.

İlk Derece Mahkemesi sadece yeterli sayıda delege talebinin mevcut olduğuna ilişkin isabetsiz gerekçesiyle davayı reddetmiş ise de, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından yukarıda belirtildiği üzere değişik gerekçeyle istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, olağanüstü genel kurul istisnai nitelikli bir genel kurul olduğundan, buna ilişkin karar, Kanun ve tüzükte yer alan usûl dahilinde olmak üzere objektif, haklı ve somut gerekçelere istinaden alınabilir. Bu cümleden olarak, alınacak olağanüstü genel kurul kararının denetimi de, öngörülen usûl dahilinde olmak üzere alınan olağanüstü genel kurul kararında belirtilen hususlar çerçevesinde gerçekleştirilir.

Somut olayda, olağanüstü genel kurul kararı, delegelerin talebi üzerine sendika yönetim kurulu tarafından alınmıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen delegelerin talep dilekçelerinde yer alan hususlar ile sendika yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı kararında gerekçe olarak yer alan hususlar soyut nitelikte olup, bu hususlar arasında yer alıp da yargılamada kanıtlanan, olağanüstü genel kurul icrasını gerektirir objektif, haklı ve somut bir gerekçe mevcut değildir.

Diğer taraftan, her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesi kararında şube başkanının alzheimer, demans ve anksiyete bozukluğu ile ilgili sağlık sorunları bulunduğu gerekçesi belirtilmiş ise de, bu olgular gerek delegelerin talep dilekçelerinde gerekse dava konusu sendika yönetim kurulu kararında yer almadığından olağanüstü genel kurul kararına gerekçe teşkil edemeyeceği gibi, mahkemece de nazara alınamaz.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, sendika yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı kararı hukuka aykırı olduğundan iptaline karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davacılar yararına takdir edilen 1.630,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde davalıya iadesine, 16/01/2018 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

**SENDİKA AİDAT ALACAKLARININ BELİRSİZ ALACAK  
DAVASINA KONU OLAMAYACAĞI**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2017/41263  
**Karar No** : 2018/6757  
**Tarih** : 15.03.2018

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:**

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili sendikanın, Eğil Belediye Başkanlığında yıllardır örgütlü olduğunu, müvekkili sendika üyesi işçilerin tüzüğe göre üyelik aidatı ödemeleri gerektiğini ancak davalının işçilerden kestiği dayanışma ve üyelik aidatlarını ödemediğini, ayrıca dava konusu edilen alacağın gerçek miktarının davalıdan getirtilecek belgeler, bilirkişi incelemesi ve diğer delillerle tam ve kesin olarak belirleneceğinden talep edilen alacağın 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesi anlamında belirsiz alacak olduğunu ileri sürerek 20.000,00 TL belirsiz aidat alacağının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu :

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davalı temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

Dava, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 18. maddesi ile mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi kapsamında, sendika üyelik ve dayanışma aidat alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

6356 sayılı Kanun'un 18. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir." Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de "Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür."

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 61. maddesinin birinci fıkrasına göre ise "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur." Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise "Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır."

Belirtilen kanuni düzenlemelere göre, bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir.



İnceleme konusu davada, davacı vekili, müvekkili sendikaya ödenmesi gereken aidat alacaklarının tahsilini talep etmiş, ancak davasını belirsiz alacak davası olarak niteleyerek 20.000,00 TL talep etmiş, daha sonra da talep sonucunu artırmıştır.

Bu noktada, belirsiz alacak davasının niteliği ve koşulları üzerinde durmakta yarar vardır.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanun'un 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanun'un 107. maddesine göre;

“(1) Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası Açabilir.

(2) Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir.

(3) Ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir.”

Hükümet tasarısında yer almayan bu madde, Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu tarafından, esasen baştan miktar veya değeri tam tespit edilemeyen bir alacakla ilgili hak arama durumunda olan kişinin, hukuk sisteminde karşılaştığı güçlüklerin bertaraf edilerek hak arama özgürlüğü çerçevesinde mümkün olduğunca en geniş şekilde korunmasının sağlanması gerekçesi üzerinde durularak ihdas edilmiş ve nihayetinde kanunlaşmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası türünde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkansızlığa dayanmalıdır.

Madde gerekçesinde “Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkansız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı bi-

liniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukuki yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukuki yararın bulunduğu söz edilemez. Özellikle, kısmi davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hallerde bu yola başvurulması kabul edilemez” şeklindeki açıklamayla, alacağın belirli veya belirlenebilir nitelikte olması durumunda, belirsiz alacak davası açılarak bu davanın sağladığı imkanlardan yararlanmanın mümkün olmadığına işaret edilmiştir.

6100 sayılı Kanun’un 107/2. maddesinde, sorunun çözümünde yol gösterici mahiyette kriterlere yer verilmiştir. Anılan madde fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de “karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)” belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması, bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır (H. Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011, s. 45; H. Pekcanitez/O. Atalay/M. Özkes, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara 2013, s. 448). Sadece alacak miktarında taraflar arasında uyuşmazlık bulunması ya da miktarın tartışmalı olmasının belirsiz alacak davası açılması için yeterli sayılması halinde, neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak kabulü gerekir ki, bu da kanunun amacına aykırıdır. Çünkü, zaten uyuşmazlık bulunduğu için dava açılmakta ve uyuşmazlık mahkeme önüne gelmektedir. Önemli olan davacının talebini belirli kılmaya imkana sahip olup olmadığıdır. Burada, alacağın belirlenebilir olması ile ispat edilebilirliğinin de ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Davacının talep ettiği alacağı belirlemesi objektif olarak mümkün, ancak belirleyebildiği alacağını ispat etmesi, kanunun öngördüğü şekilde (elindeki delillerle) mümkün değilse, burada da belirsiz alacak davası açılacağından söz edilemez. Çünkü, bir

alacağın belirlenmesi ile onun ispatı ayrı şeylerdir. Davacı, talep konusu yaptığı alacağını çok net şekilde belirleyebilir, ancak her zaman onu ispat edecek durumda olmayabilir. Aksinin kabulü, her ispat güçlüğü olan alacağı belirsiz alacağa dönüştürmek gibi, hem kanunun amacına hem de genel ilkelere aykırı bir durumu ortaya çıkartabilir.

Alacağın miktarının belirlenebilmesinin, tahkikat aşamasında yapılacak delillerin incelenmesi, bilirkişi incelemesi veya keşif gibi sair işlemlerin yapılmasına bağlı olduğu durumlarda da belirsiz alacak davası açılabilmesi kabul edilmelidir. Ne var ki, bir davada bilirkişi incelemesine gidilmesi belirsiz alacak davasının açılabilmesi için yeterli değildir. Bir davada bilirkişiye başvurulmasına rağmen davacı dava açarken alacak miktarını belirleyebiliyorsa, belirsiz alacak davası açılmaz (C. Simil, Belirsiz Alacak Davası, I. Bası, İstanbul 2013, s. 225).

Kategorik olarak, belirli bir tür davanın veya belirli kişilerin açtığı davaların baştan belirlenebilir veya belirsiz alacak davası olduğundan da söz edilemez. Her bir davaya konu alacak bakımından, belirsiz alacak davasına ilişkin ölçütlerin somut olaya uygulanarak, belirleme yapılması gereklidir.

Hakime alacak miktarının tayin ve tespitinde takdir yetkisi tanındığı hallerde (Örn: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md 50, 51, 56), hakimin kullanacağı takdir yetkisi sonucu alacak belirli hale gelebileceğinden, davacının davanın açıldığı tarih itibariyle alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin imkansız olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, iş hukuku uygulamasında, Yargıtayca, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının yazılı belgelere ve işyeri kayıtlarına dayanmayıp, tanık anlatımlarına dayanması halinde, hesaba esas alınan süre ve alacağın miktarı nazara alınarak takdir edilecek uygun oranda hakkaniyet indirimi yapılması gerekliliği kabul edilmektedir. Bu halde, tanık anlatımlarına dayanılarak hesaplanan alacak miktarından hakimin takdir yetkisine bağlı olarak yapılacak indirim oranı baştan belirli olmadığından, alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Zaman zaman, 6100 sayılı Kanun ile birlikte kabul edilen belirsiz alacak davası ile kısmi davaya ilişkin yeni düzenlemedeki sınırın tam olarak tespit edilemediği, birinin diğeri yerine kullanıldığı görülmektedir. Oysa bu iki davanın amacı ve niteliği ayrıdır. Alacak, belirli veya belirlenebilir ise, belirsiz alacak davası açılmaz; ancak şartları varsa kısmi dava açılması mümkündür.

Belirlenebilir alacaklar için, belirsiz alacak davası açılmasa da, şartları oluştuğunda ve hukuki yarar bulunduğu kısmi dava açılması mümkündür. Aksi halde, sadece ya belirsiz alacak davası açma veya belirli tam alacak davası

açma şeklinde iki imkandan söz edilebilir ki, o zaman da kısmi davaya ilişkin 6100 sayılı Kanun'un 109. maddesindeki hükmün fiilen uygulanması söz konusu olamayacaktır. Çünkü, belirsiz alacak davasında zaten belirsiz alacak davasının sağladığı imkanlardan yararlanarak dava açılacaktır; şayet alacak belirli ise de, o zaman sadece tam eda davası açılacaktır. Oysa kanun koyucunun abesle iştiğal etmeyeceği prensibi gereği, anılan maddeyle kısmi davaya ilişkin düzenleme yapıldığı düşünüldüğünde ve Kanundaki sınırlamalara dikkat edilerek kısmi dava açılacaktır.

Bu noktada şu da açıklığa kavuşturulmalıdır ki, şartları bulunmadığı halde dava dilekçesinde davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı durumda davacıya herhangi bir süre verilmeden hukuki yarar yokluğundan davanın reddi yoluna gidilmelidir. Çünkü, alacağın belirlenebilmesi mümkün iken, böyle bir davanın açılmasına Kanun izin vermemiştir. Böyle bir durumda, belirsiz alacak davası açmakta hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmeli, ek bir süre verilmemelidir. Zira, burada talep açıktır, bu sebeple 6100 sayılı Kanun'un 119/1-ğ maddesinin uygulanarak süre verilmesi mümkün değildir. Aslında açılmaması gerektiği halde belirsiz alacak davası açılmış olduğundan, bu konudaki eksiklik de süre verilerek tamamlanamayacağından, dava hukuki yarar yokluğundan reddedilmelidir. Buradaki hukuki yarar, sonradan tamamlanacak nitelikte bir hukuki yarar değildir. Çünkü, dava açıldığında o sırada mevcut olmayan hukuki yarar, bunun da açıkça mahkemece bilindiği bir durumda, tamamlanacak bir hukuki yarar değildir. Aksinin kabulü, aslında açık olan talep sonucunun süre verilerek davacı tarafından değiştirilmesi ve bulunmayan hukuki yararın sağlanması için davacıya ek imkan sağlanması anlamına gelecektir ki, buna usûl bakımından imkan yoktur. Böyle bir durum taraflar arasındaki eşitlik ilkesine de aykırı olacaktır (H. Pekcanitez/O. Atalay/M. Özkes, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara 2013, s. 454). Bunun yanında, şayet açılan davada asgari bir miktar gösterilmişse ve bunun alacağın bir bölümü olduğu anlaşılacakla birlikte, belirsiz alacak davası mı yoksa belirli alacak olmakla birlikte kısmi dava mı olduğu anlaşılamiyorsa, bu durumda 6100 sayılı Kanun'un 119/1-ğ maddesinin aradığı şekilde açıkça talep sonucu belirtilmemiş olacaktır. Talep, talep türü ve davanın niteliği açıkça anlaşılamiyorsa, talep muğlaksa, aynı Kanun'un 119/2 maddesi gereğince, davacıya bir haftalık kesin süre verilerek talebinin belirsiz alacak davası mı, yoksa kısmi dava mı olduğunun belirtilmesi istenmelidir. Verilen bu süreden sonra, davacının talebini açıklamasına göre bir yol izlenmelidir. Eğer talep, davacı tarafından belirsiz alacak davası şeklinde açıklanmış olmakla birlikte, gerçekte belirsiz alacak davası şartlarını taşıyorsa, o zaman yukarıdaki şekilde hareket edilmeli, hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmelidir. Açıklamadan sonra talep belirsiz alacak davası şartlarını taşıyorsa, bu davanın sonuçlarına göre, talep kısmi davanın şartlarını taşıyorsa da

kısmi davanın sonuçlarına göre dava yürütülerek karar verilmelidir (Daireminin 31.12.2012 tarih 2012/30463 esas 2012/30091 karar sayılı kararı).

Tüm bu açıklamalar sonucunda şunu belirtmek gerekir ki, iş hukukundan kaynaklanan alacaklar bakımından baştan belirli veya belirsiz alacak davası şeklinde belirleme yapmak kural olarak doğru ve mümkün değildir. Bu sebeple iş hukukunda da belirsiz alacak davasının açılabilmesi, bu davanın açılması için gerekli şartların varlığına bağlıdır. Eğer bu şartlar varsa, iş hukukunda da belirsiz alacak davası açılabilir, yoksa açılmaz (C. Simil, Belirsiz Alacak Davası, I. Bası, İstanbul 2013, s. 414). Keza aynı şey kısmi dava için de söz konusudur.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında olmak üzere, somut olayda, davacı sendika tarafından, sendika üyelik ve dayanışma aidat alacakları belirsiz alacak olarak nitelendirilmiş ve mahkemece belirsiz alacak olarak nitelendirilen talep doğrultusunda dava kabul edilmiş ise de, karar, dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Dava konusu sendika aidat alacağı tutarı, basit bir araştırma ile belirlenebileceği gibi, bu konuda objektif imkansızlıktan bahsedebilme imkanı da bulunmamaktadır.

Bu itibarla, aidat alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olamayacakları gerekçesiyle hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.03.2018 tarihinde oybirliğiyle olarak karar verildi.

**KANUNDIŞI GREVİN TOPLU EYLEM HAKKI KAPSAMINDA  
OLMADIĞI- İŞVERENİ YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA İLE  
ANLAŞMAYA ZORLAMA HALİ**

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2018/7413

**Karar No** : 2018/12421

**Tarih** : 17.05.2018

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:**

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesi ile özetle; Davacının davalı şirkette 01/02/2014-01/04/2016 tarihleri arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, iş sözleşmesinin 04/04/2016 tarihli ihtarname ile 01/04/2016 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere haklı ve geçerli nedene dayanmaksızın sendikal nedenle feshedildiği, 2016 yılı Şubat ayından itibaren ...Sendikasının örgütlenme çalışmasına başladığını, 01/04/2016 tarihinden fabrikada çalışan 109 işçinin tamamının sendika üyesi olduğunu, bu tarihte sendikadan 14 işçinin istifa ettiğini, işten çıkarılan işçilerin işe geri alınması ve duran üretimi telafi etme tekliflerinin işverence kabul edilmediğini, işbaşı yapmak istediklerinde işveren talimatı ile içeri alınmadıklarını, feshe gerekçe yapılan olayın ulusal ve uluslararası mevzuatla güvence altına alınan kendini ifade etme ve örgütlenme hakkı kapsamında demokratik bir hakkın kullanılmasından ibaret olduğunu, fesihte son çare ilkesine uyulmadığını, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili vermiş olduğu cevap dilekçesinde özetle; Davacının iş sözleşme-

sinin işyerindeki iş disiplini ve personel verimliliği gibi konularda beklentileri karşılayamadığı için feshedildiğini, iş sözleşmesinin feshinde usule ve yasaya aykırı bir uygulama yapılmadığını, işverenin tümüyle yasadan kaynaklanan fesih hakkını kullandığını, yasa gereği fesihle birlikte davacıya ödenmesi gereken ihbar tazminatı tutarının da eksiksiz olarak ödendiğini, feshin sendikal nedenlerle yapılmadığını, ...Sendikasının %1 iş kolu barajını sağlayamadığını, işçilerin sendikaya üye oldukları konusunda hiçbir bilgilerinin bulunmadıklarını, davacının iş sözleşmesinin 01/04/2016 tarihinde işyerinde kendisi ile birlikte toplam 76 çalışan tarafından iş bırakma, fabrika işgali suretiyle gerçekleştirilen kanun dışı greve katılması, uyarılara rağmen kanun dışı grevi sürdürmekte ısrar edip işbaşı yapmamakta direnmesi nedeniyle haklı feshedildiğini, feshin sendikal nedenlerle yapılmadığını, ispat yükünün davacı da olduğunu belirterek davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme kararının özeti:**

Mahkemece, davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

**İstinaf başvurusu:**

Karara karşı davacı ve davalı vekillerince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

**Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:**

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından özetle, davalı işyerinde sendikalı olanların işten çıkarılacağına yönelik söylentilerin bulunması, 01/04/2016 tarihinde sendikalı bir işçinin performans yetersizliğinden bahisle işten çıkartılması ve aynı gün yaklaşık 12-15 kişiye ilişkin tutanaklar düzenlendiğinin yayılması üzerine önceden verilmiş bir karar olmaksızın işçilerin bir araya gelerek, işten çıkarılma sebebi ve söylentilerine yönelik olarak işyeri yetkililerinden bilgi almak istedikleri, sendikal sebeplerle işyerinden kimsenin atılmasını istemedikleri, görüşmelerin ve toplanmanın yaklaşık 9 saat kadar sürdüğü, aynı gün işçilerin eylemini sonlandırdıkları, Yargıtay kararlarına göre bir güne kadar iş bırakma eyleminin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte toplu eylem olarak nitelendirildiği, eylemin işverene sendikayla protokol imzalatmak için başlatılan ve devam ettirilen bir eylem olmadığı, eylem sırasındaki sarf edilen sendikanın tanınması ifadesinden, toplu iş sözleşmesinin fonksiyonlarını ifa etmek üzere protokol düzenlenmesini sağlamak ve toplu iş görüşmesi zemini yaratmak amacı bulunduğunu çıkartmanın ve kabul etmenin genişletici bir yorum olup, somut olmayan böyle bir vakıanın kabulünün hakkaniyete uygun olmayacağı, bu hususların davalı işverence ispatlanmadığı, bu itibarla haklı veya geçerli fesih koşullarının oluşmadığı gerekçeleriyle, davalının istinaf itirazlarının reddine, davacının ise işe iade istemi yönünden kabulü ile sendikal tazminat talepleri yönünden reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekilince tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında iş akdinin feshinin geçerli nedene dayalı olup olmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda; cam eşya kesim işçisi olarak çalışan davacının da üyesi bulunduğu ...Sendikasının 2016 Şubat ayından itibaren davalı işyerinde örgütlenmeye başladığı, 200'e yakın işçinin yaklaşık 130'unun bu sendikaya üye olduğu, davalı şirket yetkililerince bu durumun öğrenilmesinden sonra, 15 kadar işçinin iş akdinin feshi hususunda hazırlık yapıldığına dair söylenti çıktığı, yaklaşık 1 ay sonra 01.04.2016 tarihinde sendika üyesi olan Ş. isimli işçinin iş akdinin performans düşüklüğü gerekçesiyle feshedildiği, aynı gün yine söylenti olarak 08:00-17:30 vardiyasındaki işçilerin toptan işten çıkartılacaklarının konuşulduğu, bunun üzerine tedirgin olan işçilerin, durumun içeriğini öğrenmek ve çıkartılan işçi arkadaşlarının geri alınmasını istemek üzere toplu halde işverenle görüşme yapma talebinde buldukları işverenle görüşme sağlandıktan sonra ise işverene yönelik; çıkartılan Ş. isimli işçi arkadaşlarının yeniden işe alınması, hiçbir işçinin söz konusu eylem nedeniyle iş akdinin feshedilmemesi, ... Sendikasının muhatap alınarak protokol yapılması, talebinde buldukları, işveren tarafından, yetki alma koşullarını taşımayan Sendika ile görüşme, protokol veya toplu iş sözleşmesi yapma imkanı olmadığı söylenerek kabul edilmemesi üzerine, istekleri kabul edilinceye dek eylemlerine devam edeceklerinin bildirildiği, işveren tarafından eylemin sona erdirilerek iş başı yapılması konusundaki ikazların da dikkate alınmaması üzerine ise, işveren tarafından davacı ile birlikte aynı gün eyleme katılan 76 işçinin iş akdi sözlü olarak feshedilmiş olduğu, akabinde işyerine çevik kuvvet çağrılarak, işçilerin işyerinden çıkartılmaları suretiyle eylemin sona erdirildiği anlaşılmaktadır.

Olayların başlama ve bitiş süreçleri dikkate alındığında, her ne kadar başlangıçta işçilerin kanun dışı grev amacı olmaksızın, yalnızca işverenle görüşme niyetiyle bir araya geldikleri anlaşılmakta ise de, işverenle yaptıkları görüşme sırasında üyesi buldukları ancak toplu iş sözleşmesi yapma konusunda yetkisi olmayan ...Sendikasının tanınarak bu sendikayla protokol yapılması hususunda talepte bulunmaları, işverence taleplerinin kabul edilmemesi üzerine ise, 'Sendika işyerine girinceye, patron Sendikayı tanıyınca dek' iş bırakma eylemine devam edeceklerini bildirdikleri, bu şekilde olayların maksadını aşmak suretiyle işvereni yetkili olmayan Sendika ile anlaşmaya zorlama halini aldığı, buna göre ise işverenin eyleme katılan işçilerle iş ilişkisini sürdürmesi



beklenemeyeceğinden, feshin geçerli nedene dayalı biçimde gerçekleştiği tespit edilmiş olmakla, bu maddi ve hukuki olgular gözetilerek, istinaf talebinin esastan reddine karar verilmesi gerekirken, aksi yönde karar verilmesi hatalı olmuştur.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, Bölge Adliye Mahkemesi hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılarak, aşağıdaki şekilde karar verilmesi gerekmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-Davanın **REDDİNE,**

3- Davalı kendisini vekille temsil ettiğinden karar tarihinde yürürlükte olan AAÜT 22. maddesi uyarınca 2.180,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

4-Davacı adli yardımlı olduğundan harç alınmasına yer olmadığına,

5-Davacı tarafından sarf edilen yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

6-Davalı tarafça yapılan 335,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak, davalıya verilmesine,

7-Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, karardan bir örneğin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

8-Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 17/05/2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

**DAVALI TARAFINDAN İLERİ SÜRÜLMEMESİNE RAĞMEN  
13 AYLIK SENDİKAL TAZMİNATA KARAR VERMEK İÇİN  
ALT SINIRDAN UZAKLAŞMAYI GEREKTİRİR BİR SEBEP  
BULUNMASININ GEREKTİĞİ**

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2018/11780

**Karar No** : 2018/21575

**Tarih** : 9.10.2018

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:**

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini, feshin sendikal nedenle yapıldığını ileri sürerek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve sendikal tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iş sözleşmesinin sendikal sebeple değil, davacının amirleri hakkında ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı konuşmalar yapmak, iş koşullarını kötülemek ve işyerini aşığılama suretiyle diğer çalışanların motivasyonunu düşürmek şeklindeki davranışları sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini, sendikal sebep iddiasının yerinde olmadığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı, aksine sendikal sebebe

dayalı olduğu gerekçesiyle davacının işe iadesine, boшта geçen süre ücreti olarak dört aya kadar ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine, ayrıca davacıya 6356 sayılı Kanununun 25/4-5 maddesi gereğince işe başvurmamasına rağmen işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartı aranmaksızın ödenmesi gereken tazminat miktarının on üç aylık brüt ücret tutarında belirlenmesine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı davalı vekili istinaf yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, feshin geçersiz olduğuna ve davacıya sendikal tazminat ödenmesi gerektiğine dair mahkeme kararının yerinde olduğu, diğer yandan davacı lehine sendikal tazminat takdir edilirken yasa gereği en az bir yıllık tutar olarak belirtilen ve yerleşik uygulama gereğince de bir yıllık tutar olarak kabul edilen sendikal tazminat miktarından uzaklaşılmasını gerektirir gerekçe belirtilmeksizin davacı lehine on üç aylık sendikal tazminata hükmedilmiş ise de, aleyhine karar oluşturulan davalı tarafça sendikal tazminat miktarına yönelik istinaf talebinin bulunmaması, İş Kanununda sendikal tazminat miktarının bir yıldan az olmamak üzere verilebileceğine yönelik düzenleme karşısında bir yıldan fazla süre için de tazminat belirlenmesinin yasal olarak mümkün olması ve sendikal tazminat miktarının kamu düzenine ilişkin resen dikkate alınabilecek hususlardan olmaması birlikte değerlendirildiğinde bu konuda Dairece değerlendirme yapılmadığı ifade edilerek, oyçokluğu ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-İşverence yapılan feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş olup; 25. maddenin 1. fıkrasında, işçilerin iş alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı belirtilmiştir. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

İşverenin, iş sözleşmesini 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca sendikal sebeplerle feshetmesi halinde, işçi 4857 sayılı Kanun'un 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususların araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda davacı 02.03.2016 tarihinde ...Sendikasına ardından 13.06.2016 tarihinde ...Sendikasına üye olduğunu ve sendikal faaliyetlerde bulunduğunu, bu durumun öğrenilmesi üzerine iş sözleşmesinin 07.09.2016 tarihinde işverence işçinin davranışları sebebiyle feshedildiğini, feshin sendikal sebebe dayandığını ileri sürmüş, davalı ise feshin haklı sebebe dayandığını, sendikal sebebin söz konusu olmadığını savunmuştur. Mahkemece, davalı iş yerinde ... sendikasının gerekli çoğunluğu sağlamak için örgütlenme faaliyetinde bulunduğu, bu durumun iş veren tarafından fark edildiği, 23 kişinin sendikaya üye olduğu, bunlardan 3'ünün iş akdinin feshedildiği, sendika üyeliğinden istifaya eden 7 işçinin halen çalışmasını sürdürdüğü, davacının sendikaya 12/07/2016 tarihinde üye olup sendikaya üye olduğu tarihten itibaren 2 aylık süre geçmeden iş akdinin feshedildiği, sendika üyeliğinden istifalar ve iş akitleri feshedilen işçi sayısı itibarı ile neredeyse üye sayısının yarı oranında azaldığı, halen çalışmasını sürdürmekte olan işçilere dönemsel olarak zam yapılırken sendikal-sendikasız ayrımı yapıp sendikasız işçilere daha yüksek oranda zam yapıldığı, davalı iş verenin sendikal işçileri tespit etmek amacı ile birbir görüşmeler yapıp kendilerinden e-devlet şifresini iş verene bildirmelerini söylediği gerekçesiyle feshin sendikal sebebe dayandığı kanaatine ulaşılmıştır. Bölge Adliye Mahkemesince de, aynı davalıya karşı diğer işçilerce açılan işe iade davalarında feshin sendikal nedenlerle yapıldığına yönelik verilen karar içerikleri ve bu kararların onanmasına yönelik Yargıtay kararları dikkate alındığında mahkemenin feshin sendikal nedenlerle yapıldığı yönündeki kabulünde usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Dosya kapsamına göre, gerek mahkemece gerekse bölge adliye mahkemesince feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı sonucuna varılması isabetli ise de, sendikal sebebe yönelik araştırma ve incelemenin yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Davalı taraf, işyerinde 2014, 2015 ve 2016 yıllarında iş sözleşmesi sona eren işçilerin sayıları dikkate alındığında feshin sendikal sebebe dayandığının kabul edilemeyeceğini, 2016 yılında 350 civarında işçiden 21 tanesinin iş sözleşmesinin sona erdiğini, bu 21 işçiden sadece 2 işçinin iş sözleşmesinin işverenince feshedildiğini savunmuştur. Davalı işveren tarafından dosyaya sunulan İş Teftiş Kurulu'nun yerinde inceleme tutanağında da, benzer bilgilere yer verilmektedir. Mahkemece, gerek işverenin gerekse sendikanın bildirdiği bilgiler ile dosyada mevcut diğer kayıtlar (SGK, ÇSGB kayıtları gibi) karşılaştırılarak sonuca gidilmesi gerekirken, sadece sendikanın cevabi yazısı doğrultusunda sendikal sebebin mevcut olduğu kanaatine varılması yerinde değildir. Ayrıca sendikanın cevabi yazısında bildirilen üye sayısı, istifa eden üye sayısı gibi sayısal bilgilerin hangi tarihe ilişkin olduğu belirsizdir. Sendika tarafından üyelikten istifa edip işyerinde çalışmaya devam eden işçiler olduğu ifade edilmiş ise de, mahkemece bu konuda herhangi bir araştırma yapılmamıştır. Hal böyle iken, sendika tarafından gönderilen cevabi yazıya göre sendikal feshi dair bazı hususlar yeterince aydınlanmadığı halde, mahkemece eksik inceleme ile karar verilmesi yerinde değildir. Bölge Adliye Mahkemesince de, aynı işyerine ilişkin olmakla birlikte bir başka sendikaya üyelik sebebiyle yapılan fesihlere ilişkin kararlar emsal kabul edilerek, feshin sendikal sebebe dayandığı sonucuna varılması hatalıdır. Belirtilen sebeplerle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, sendika ve davalı işverenden, işyerinde fesih tarihinden altı ay önce ve altı ay sonraki dönemi kapsayacak şekilde sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, üye olup iş sözleşmesi feshedilen, sendikadan istifa eden işçi sayısı ve istifa tarihlerinin ve sendika üyesi olup işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığının sorularak feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gereklidir.

Mahkemece işçilere dönemsel olarak zam yapılırken sendikalı-sendikasız ayrımı yapıp sendikasız işçilere daha yüksek oranda zam yapıldığı kanaatine varılarak feshin sendikal sebebe dayandığına karar verilmiştir. Ne var ki, dinlenen davacı tanıkları, işverenin 2016 yılında zam yapacağını bildirmesine rağmen, sendika üyesi işçilere zam yapmadığını ifade ettiği halde, davalı tanıkları işverence tüm çalışanlara zam yapılmasının taahhüt edilip edilmediği konusunda farklı şekilde beyanda bulunmuştur. Ayrıca davacı tanığı İ. (beyanına göre sendika üyesi olup olmadığı anlaşılamamakta ise de), kendisine sadece 130 TL zam yapıldığını ifade etmiş; buna karşılık davalı tanığı ... ise zammın tüm çalışanlara yapılacağını söylediğini, ancak performansına göre zam ya-

pıldığını, kendisinin 290 TL zam aldığını ifade etmiştir. Mahkemece, işyerinde işyeri uygulaması şeklinde bir zam uygulaması olup olmadığı, bu uygulamanın kapsamı, zammın hangi esaslara göre uygulandığı, 2016 yılı itibariyle zam yapıp yapılmadığı gibi hususlar yeterince araştırılıp açıklığa kavuşturulmadan salt tanık beyanlarına göre sendikal ve sendikasız işçiler arasında ücret zammı yönünden ayırım yapıldığı sonucuna varılması isabetsizdir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

2-Kabule göre de, Mahkemece sendikal tazminat miktarı davacının 13 aylık ücreti tutarında belirlenmiş olup, bölge adliye mahkemesince davalının bu hususu istinaf sebebi olarak ileri sürmediği, ayrıca kanundaki ifadeye göre en az bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedileceği, bu itibarla sendikal tazminat miktarının kamu düzenine ilişkin olarak da kabul edilemeyeceği gerekçesiyle bu yönde bir değerlendirme yapılmamasına, oy çokluğu ile karar verilmiştir. Karşı oy yazısında, yerel mahkemenin sendikal tazminat miktarını takdir ederken alt sınırdan ayrılmayı gerektirir herhangi bir husus bulunmamasına rağmen, 13 aylık brüt ücret tutarında sendikal tazminat miktarını belirlemesinin hatalı olduğu, ayrıca davalı vekilinin istinaf dilekçesinde yerel mahkemenin takdir ettiği sendikal tazminata yönelik istinafı varken, davalı vekilince sendikal tazminat miktarına yönelik istinaf talebinin bulunmaması gerekçesiyle, yerel mahkemenin takdir ettiği 13 aylık sendikal tazminat miktarı hususunda değerlendirme yapılmadığına yönelik çoğunluk görüşüne katılmadığı görülmektedir. Somut uyuşmazlıkta, kabule göre kanunda belirtilen alt sınırdan uzaklaşmayı gerektirir bir sebep bulunmadığı halde, davacı lehine 13 aylık tazminata hükmedilmesi yerinde değildir. Ayrıca, dosya kapsamına göre davalı vekilinin sendikal tazminatın kabulü kararına ilişkin olarak istinaf başvurusunda bulunduğu, bir diğer ifade ile sendikal tazminata hükmedilmesinin hatalı olduğu hususunu istinaf sebebi olarak ileri sürdüğü anlaşılmaktadır. Anılan başvurunun sendikal tazminatın miktarına yönelik başvuruyu da kapsadığı kabul edilmelidir. Hal böyle olunca, Bölge Adliye Mahkemesinin, sendikal tazminat miktarına ilişkin istinaf incelemesi yapılabilmesi için, sendikal tazminatın kabulüne yönelik başvurunun dışında, ayrıca sendika tazminatın miktarına yönelik başvurunun da gerekli olduğuna dair çoğunluk değerlendirmesi isabetli görülmemiştir.

Yukarıda belirtilen sebeplerle, İlk Derece Mahkemesi kararının hukuka aykırı olmasına rağmen, istinaf başvurusunun yazılı gerekçeyle esastan reddine karar verilmesi hatalı olup, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmak suretiyle

ortadan kaldırılmasıyla, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373/1. maddesi gereğince dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebepten **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09/10/2018 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

**6356 SAYILI KANUNUN 24 VE 25. MADDELERİNİN BİRLİKTE  
TALEP EDİLEMEYECEĞİ**

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2018/13823

**Karar No** : 2018/22787

**Tarih** : 22.10.2018

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:**

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenlikte 16/10/2006 tarihinde şoför olarak çalışmaya başlamış olduğunu ve 07/04/2016 tarihli yazılı fesih bildirimine kadar aralıksız ve kesintisiz olarak çalışmış olduğunu, ancak davalı işveren tarafından hiçbir sözlü ve yazılı fesih bildirimini olmaksızın iş akdinin fesih edilmiş olduğunu, müvekkilinin davalı işverenlikte ...Sendikası işyeri temsilcisi olduğunu, bu nedenle davalı işverenliğin, sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin haklı bir neden (İş Kanunu 25/2 Madde) olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemeyeceğini, davalı işveren müvekkilinin sendika temsilcisi olduğunu bilmesine rağmen iş akdini feshederek sendikal faaliyetlerini engellemiş olduğunu, bu nedenlerle gerekli yargılamanın yapılarak, davalı işverenliğin geçerli bir sebebe dayanmayan müvekkilinin iş sözleşmesinin feshine yönelik işleminin iptali ile işe iadesine, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların müvekkiline ödenmesine, davalı işverenlik işe iadeye yönelik mahkeme kararını uygulamaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer



hakları temsilcilik süresince müvekkiline ödenmesine, ayrıca 6356 Sayılı yasanın 24 maddesinden bağımsız olarak 25/5 maddesi gereği işe alıp almama şartına bağlı olmaksızın davalı işverenlik tarafından yapılan feshin, sendikal faaliyetleri engellemiş olması göz önüne alınarak 2 yıllık ücretinden az olmamak üzere belirlenecek işe almama tazminatının müvekkiline ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacı tarafa şoför kadrosu dışında yeni bir kadroda yeni bir iş teklif edildiği ancak davacının imzadan itina ederek kabul etmediğini, tutulan tutanakların dosyaya sunulmuş olduğunu ancak bu tutanakların göz önünde bulundurulmadığını, davalı taraf kadrosunda tek kişilik şoför kadrosu bulunduğundan araçlar satıldıktan sonra kadronun boşaldığını ve davacının tekrardan şoför olarak istihdam edilmesinin imkanı olmadığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davacıya davalı işverence 06/04/2016 tarihli yazı ile personel eksikliği bulunan işletme biriminde çalıştırılmanız uygun görülmüştür şeklinde başka bir iş teklifinde bulunulduğu, davacının işletme biriminde çalışmayacağını, kendisinin şoför kadrosunda olduğunu beyan ettiğine dair aynı tarihli tutanak tutulduğu, 6356 Sayılı Kanunun 24. Maddesi 4. Fıkrasına göre; iş verenin yazılı rızası olmadıkça iş yeri sendika temsilcisinin iş yerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı değişiklik yapamayacağı aksi halde değişikliğin geçersiz sayılacağı, davacının iş yeri sendika temsilcisi olduğundan teklif edilen yeni işin esaslı tarzda değişiklik olduğu davacının şoför kadrosunda işletme birimine alınmak istendiği görülmekle, bunun yukarıda anılan kanunun 24/4 maddesinde belirtilen esaslı değişikli olduğunun kabulü gerekeceğinden ve yine aynı kanunun 24. Maddesinin 1. Fıkrasına göre; iş yeri sendika temsilcisinin iş akdi haklı bir sebep olmadıkça fesih edilemeyeceğinden davalı işverenin de fesih sebebinin ne haklı ne de geçerli bir sebebe bağlı olduğunu yukarıda açıklanan nedenlerle ispatlayamadığından davacının işe iade talebi kabul edilmiştir ve ayrıca mahkemece feshin işletmesel kararın uygulanmasına yönelik olduğunun anlaşıldığı, davacının feshin sendikal faaliyet nedeniyle gerçekleştiğini ispatlayamadığı gerekçesi ile Yasanın 25/5 maddesi gereği tazminat talebinin ise reddine karar verilmiştir.

#### İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, fesih bildirim ve davalı savunması dikkate alındığında iş akdinin işletmesel karar neticesinde feshedildiği, dava, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası olup, 24. maddeye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapıp yapılmadığının değerlendirileceği, salt geçerli bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi haklı neden bulunsa bile fesih yazılı yapılmamışsa feshin geçersiz sayılacağı, mevcut olgulara göre, davacının iş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedildiği, öte yandan, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verildiği takdirde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiği ve kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği belirtildiğinden sendika temsilcilerine dair bu özel düzenleme gereğince davacının sendikal tazminata dair istinafinin yerinde olmadığından istinaf dilekçesinde bildirilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan inceleme sonucunda, feshin geçersiz olduğuna dair ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesiyle, taraf vekillerinin istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir.

### Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

### Gerekçe:

Taraflar arasında uyuşmazlık, davacının, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile 6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesindeki işyeri sendika temsilcileri için getirilen güvence ile birlikte aynı Kanun'un 25. maddesinde belirtilen sendikal tazminatı talep edemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Konunun anlaşılabilmesi için öncelikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde yer alan düzenlemelerin irdelenmesi gerekir.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi başlığı ile Kanunda yer alan 24. maddeye göre;

“(1)İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden ol-

madıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2)Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3)Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

(4)İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5)Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.”

Sendika Özgürlüğü Güvencesi başlığı altında düzenlenen 25. maddeye göre ise;

“(1)İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2)İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3)İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4)İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5)Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Ka-

nunun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.”

Görüldüğü gibi “işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi”, temsilcisinin feshe karşı korunması 24. maddede, sendika özgürlüğünün güvencesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeni ile feshe karşı koruma ise 25. madde de ayrı ayrı ele alınmıştır.

Sendika işyeri temsilcisinin güvencesi, temsilcilik sıfatından kaynaklanmakta ve temsilcilik görevi ile sınırlı tutulmaktadır. Bir anlamda aslında sendikal faaliyeti ön planda olup görevinin getirdiği bir güvencedir. Eğer görevi sona ermiş ise bu nedenle iş sözleşmesi feshedilmiş olduğunda, o zaman (sendikal faaliyet nedeni ile fesihten dolayı) 25. madde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3 maddesi devreye girer (Süzek. S. İş Hukuku, Genişletilmiş 11. Bası. İstanbul. s:677). Düzenlemenin amacı işyeri sendika temsilcilerine görevlerini yerine getirebilmeleri için güvence sağlamaktır.

24. maddenin 1. fıkrasında işverenin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği, fesih bildirimini tebliğinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi olduğu sendikanın dava açabileceği hükme bağlanmıştır.

24. madde herhangi bir sınırlama getirmeksizin işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlamaktadır. Farklı bir anlatımla temsilci, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamında çalışsa, iş güvencesi hükümlerine tabi olsa veya olmasa da getirilen güvenceden faydalanacaktır.

24. maddeye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapılıp yapılmadığı değerlendirilecektir. Salt geçerli bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi haklı neden bulunsa bile fesih yazılı yapılmamışsa fesih geçersiz sayılacaktır. Oysa 25. maddeye göre iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshi iddiasıyla açılan işe iade davasında fesih haklı nedene dayanmaktaysa bunun yazılı yapılmış olup olmaması feshin geçersizliğini doğurmayacaktır. Feshin sendikal nedene dayandığını da işçi ispat etmekle yükümlü olacaktır (25. maddenin 6. fıkrası).

24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir.

25. maddeye göre sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında ise feshin geçersizliğine karar verildiğinde boşta geçen süre alacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrası uyarınca 4 ayla sınırlı olarak hüküm altına alınacaktır.

24. maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği hükme bağlanmıştır. Bir başka anlatımla süresinde yapılan başvuru üzerine işveren temsilciyi işe başlatmadığında iş ilişkisi devam etmiş kabul edilip temsilci çalışmasa bile ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenecek, yeniden temsilciliğe atandığında da bu uygulanacaktır. 25. maddeye göre açılan işe iade davasında ise işçinin başvurusu, işverenin işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçiye 1 yıllık brüt ücretinden az olmamak kaydıyla tazminat ödenmesi gerektiğine hükmedilecektir. 24. maddeden farklı olarak burada iş ilişkisi devam etmiş kabul edilmemekte, işçiye tazminat alma imkanı verilmektedir.

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin geçersiz veya haksız feshinde yargı organı tarafından verilen karar gerçek(mutlak) bir geçersizlik olmayıp, taşıdığı özellikler nedeniyle (başvuru ve işe davet) kendine özgü bir geçersizlik niteliği taşır. Buna karşılık temsilcilerin iş akitlerinin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde yargı organı tarafından verilen karar, kesinleşmesiyle hemen devreye giren, mutlak anlamda ve genel hükümlere uygun bir geçersizliktir. Zira kesinleşme ile işveren feshi ortadan kalkar ve işveren boşta geçen tüm süre i.in ücret ve diğer hakları öder(Süzek. S. İş Hukuku. 11. Bası. s:680).

Görüldüğü üzere 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile, 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma şartları ve sonuçları birbirinden farklıdır.

... Sendikası iş yeri temsilcisi olan davacı 6356 Sayılı Yasa'nın 24. maddesinin "bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır" şeklindeki 5.maddesi nedeniyle 24. madde hükümlerinin uygulanmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Elbette davacı 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek de dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz.

Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle "sendika işyeri temsilciliğinin güvencesi"ni düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırılmalı sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

Bu yön gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun Bölge Adliye Mahkemesince esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### SONUÇ:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 22/10/2018 gününde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

## ŞUBE YETKİ DEVRİ KARARI

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2018/15476

**Karar No** : 2018/27114

**Tarih** :13.12.2018

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı Belediye İş Sendikası vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### **KARAR:**

#### **A) Davacı İsteminin Özeti:**

Asıl davada davacı vekili özetle, müvekkilinin 30.11.2002 tarihinde davalı sendikanın İzmir 1 nolu şubesine profesyonel başkan yardımcısı seçildiğini, 09.09.2006 tarihinde ise ilk kez 1 nolu şubeye başkan seçildiğini, davalı sendika genel merkezinin müvekkili şube başkanı gibi kendisine muhalif olduğunu düşündüğü diğer şubelerle ilgili de geçmiş dönemlerde hukuka aykırı birçok işlem yaptığını, hukuka aykırı işlemlerin mahkeme kararları ile iptal edildiğini ve kararların Yargıtay tarafından onandığını, İzmir 1 nolu şubenin 09.02.2014 tarihli olağan genel kurulunda müvekkilinin yeniden şube başkanı seçildiğini A. isimli bir kişinin 1 ve 6 nolu şubelere başvurarak davalı sendika genel merkezine ulaşamadığını belirterek bir takım iddialarda bulunduğunu, ileri sürülen iddialar konusunda 1 ve 6 nolu şube olarak sendika genel merkezine yazı yazıldığını ve 03.10.2016 tarihli yazı ile de sendika genel denetleme kurulunun iddiaları araştırmasının talep edildiğini, sendika yönetim kurulu tarafından İzmir 1 ve 6 nolu şubeler tarafından yazılan yazıların gözardı edildiğini, arkasından da sendika başkanlar kurulunun 18.10.2016 tarihinde gündemsiz olarak toplanacağını müvekkiline bildirildiğini, müvekkilinin de bu toplantıya katılmak

üzere çağrıldığını, müvekkili ve diğer davacıların toplantıya katılmak üzere Ankara'ya geldiğini, sendika genel merkez binasının önünde toplantı yapılmadan ve binaya girilmeden önce 18.10.2016 günü sendika çalışanları ve yetkilileri tarafından saldırıya uğradıklarını, soruşturmanın halen sürdüğünü, bu olaydan sonra 19.10.2016 tarihli yazı ile müvekkilinden savunma istenildiğini, bu olayların yaşanması sonrasında ise sendika genel başkanlığının 03.12.2016 tarih ve 16 sayılı disiplin kurulu kararı ile müvekkilinin geçici olarak ihraç edilmesine karar verdiğini, geçici ihraç kararının sonrasında da 25.12.2016 tarihinde olağanüstü genel kurul icrasına karar verildiğini, gündemin 5. maddesinin müvekkilinin ihraç kararının görüşülmesi ve kesin ihraç edilip edilmeyeceğinin oylanması olduğunu, gündemin 9, 10 ve 11. maddelerinin de şube kapatma, şubelere bağlı işyerlerinin başka şubelere bağlanması ve şube birleştirme konusunda genel yönetim kuruluna yetki verilmesi olduğunu, delege sıfatının bir sonraki olağan genel kurula kadar devam edeceği kuralının görmezden gelinip ihlal edildiğini, müvekkilinin şube başkanı olması nedeniyle doğal delegelik sıfatının, sendikacılık yapmak şeklindeki Anayasal ve yasal faaliyetinin ortadan kaldırılmaya çalışıldığını, gündemin 4-11. maddelerinde yer alan konuların davacı ve arkadaşlarını sendikadan tasfiye etmeye yönelik olduğunu, bu olmaz ise davacı ve arkadaşlarının görev yaptıkları şubelerin kapatılması yönünde genel yönetim kuruluna yetki verilmesi olduğunu, T.C. Anayasası, Türk Medeni Kanunu ve 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinin çiğnendiğini, davalı sendikanın Giresun şube, İzmir 1 ve 6 nolu şubeler ile İzmir çevre belediyeler şubesi ve Manisa şubesinin hukuka aykırı bir şekilde seçilmiş yöneticilerini tasfiye etmeye çalıştığını, olağanüstü genel kurulun yapılması için uyulması gereken kurallara da uyulmadığını, toplantı gündeminin usule uygun olarak ilan edilmediğini, gerekli tebligatların yapılmadığını, kanunda öngörülen sürelerle uyulmadığını, yapılan olağanüstü genel kurulda gizli oy açık sayım esaslarına da uyulmadığını ve açık oylama yapıldığını ileri sürerek 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili Z'un kesin ihracına ilişkin kararın iptaline karar verilmesini talep etmiş, yargılamanın devamı esnasında ise ıslah suretiyle ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

Asıl dava ile birleşen Ankara 36. İş Mahkemesinin 2016/1616-2017/258 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili B'nin kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

Asıl dava ile birleşen Ankara 32. İş Mahkemesinin 2017/49-2017/630 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili S'nin kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.



Asıl dava ile birleşen Ankara 18. İş Mahkemesinin 2017/42-2017/30 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili N'nin kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

Asıl dava ile birleşen Ankara 6. İş Mahkemesinin 2017/34-2017/55 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili S'in kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Sendikası vekili, asıl ve birleşen davaların reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### C) İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

#### D) İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı ... Sendikası vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

#### E) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

#### F) Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davalı ... Sendikası vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

#### G) Gereke:

#### I- Dosya kapsamı:

Somut uyuşmazlıkta, davacılarından S. İzmir çevre belediyeler şube başkanı olarak görev yapmakta iken 30.09.2016 tarih ve 10 sayılı disiplin kurulu kararı ile yapılacak ilk genel kurula kadar görevinden geçici olarak ihraç edilmiştir.

Davacılarından Z. İzmir 1 nolu şube başkanı iken, B. İzmir 6 nolu şube başkanı iken, A. İzmir 6 nolu şube sekreteri iken ve N. ise İzmir 1 nolu şube başkan yardımcısı olarak görev yapmakta iken 03.12.2016 tarih ve 16, 17, 18 ve 19 sayılı disiplin kurulu kararları ile yapılacak ilk genel kurula kadar görevlerinden geçici olarak ihraç edilmişlerdir.

Daha sonra sendika genel merkezi tarafından dava konusu 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurul toplanmıştır. Söz konusu genel kurulda gündemin 4, 5, 6, 7 ve 8. maddeleri yukarıda belirtilen geçici ihraç kararlarının oylanması ve beş davacının görevlerinden ihracına ilişkindir. Yapılan oylama sonucunda beş davacının da oybirliği ile seçilmiş şube yöneticiliği görevlerinden kesin olarak ihraç edilmelerine karar verilmiştir.

Diğer taraftan genel kurul gündeminin 9. maddesi “Sendika Ana Tüzüğü ve Bütçe Hükümlerine göre kapatılabilecek şubelerin belirlenmesi ve belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda kapatılması konusunda Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesinin görüşülmesi ve oylanması”; 10. maddesi “Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesi halinde; kapatılacak şubelere bağlı işyerlerinin başka şubelere bağlanması konusunda Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesinin görüşülmesi ve oylanması”; 11. maddesi ise “Sendika Ana Tüzüğü ve Bütçe Hükümlerine göre birleştirilebilecek şubelerin belirlenmesi ve belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda birleştirilmesi ve birleşmeyle ilgili işlemlerin yapılması konusunda Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesinin görüşülmesi ve oylanması” şeklindedir.

Olağanüstü genel kurulda yapılan oylama ile gündemin 9, 10 ve 11. maddeleri de oybirliği ile kabul edilmiştir.

Davacılar ayrı ayrı açmış oldukları davalar ile seçilmiş görevlerinden kesin olarak ihraç edilmelerine dair genel kurul kararları ile 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların iptalini talep etmişlerdir. İlk Derece Mahkemesince olağanüstü genel kurul çağrısının kanun ve tüzük hükümlerine uygun yapılmaması, genel kurulun yargı gözetiminde yapılmaması, oylamada gizli oy/açık sayım ilkesine uyulmaması sebepleriyle olağanüstü genel kurulun şekli hükümlere aykırı icra edildiği ve ayrıca disiplin cezalarının içerik olarak da hukuka aykırı olduğu gerekçeleriyle olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların iptaline karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince de benzer gerekçelerle istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir.

Dosya kapsamı, Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesi ve temyiz itirazlarının niteliği gözetildiğinde, üç başlık halinde değerlendirme yapılması gerekmektedir.

## II-Olağanüstü Genel Kurulun Usûl Açısından Değerlendirilmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde sendikalar “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları

tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Anayasanın 51. maddesi de aynı doğrultudadır. Aynı maddenin son fıkrasında sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı vurgulanmıştır.

6356 sayılı Kanun’un 9. maddesinde, genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, aynı Kanun’un 11. maddesinde düzenlenmiş olup, maddeye göre, sendika organlarının seçilme yetkisi de genel kuruldadır. Bu itibarla, sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin belirlendiği genel kurulların, demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Bu cümleden olarak, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (Şahlanan, Fevzi: Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.119).

Genel kurul sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli şekilde yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur.

6356 sayılı Kanun’un 12. maddesinin 4. fıkrasına göre de “Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır.”

Olağanüstü genel kurul, ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirir nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur. Bu husus 6356 sayılı Kanun’un 12. maddesinin gerekçesinde “Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin “iyi niyet kuralına” uygun haklı veya geçerli bir sebebe dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır” şeklinde ifade edilmiştir.

Öncelikle Bölge Adliye Mahkemesi tarafından genel kurulun yargı gözetimi altında yapılmadığı ve genel kurulda gizli oy/açık sayım ilkesine uyulmadığı gerekçelerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

6356 sayılı Kanun’un 14. maddesinin 1. fıkrasına göre “Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi,

yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.”

Belirtilen hükümden açık bir şekilde anlaşılacağı üzere, genel kurulda zorunlu organlara üye seçimi yapılması durumunda, seçim yargı gözetimi altında gerçekleştirilecek ve gizli oy/açık sayım ilkesine uyulacaktır. Maddede belirtilen durum, yapılacak seçimin ilgili seçim kurulu başkanlığının gözetiminde gerçekleştirilmesine ilişkindir. Bunun haricinde başkaca gündem maddeleri ile genel kurulun toplanması durumunda ilgili seçim kurulu başkanlığının bir görevi bulunmamaktadır. Kaldı ki, seçim dışı gündemle toplanması durumunda da, alınan kararlara karşı taraflarca yargı yoluna başvurmak her zaman olanaklıdır.

Somut uyuşmazlıkta dava konusu genel kurul yukarıda ayrıntıları belirtildiği üzere seçim dışı gündemle toplanmıştır. Bu itibarla Bölge Adliye Mahkemesinin yargı gözetimi altında yapılmadığı gerekçesiyle genel kurulun hukuka aykırı olduğu yönündeki tespiti isabetsizdir.

Diğer taraftan, yukarıda belirtildiği üzere gizli oy/açık sayım ilkesi de yapılacak zorunlu organ seçimlerinde uygulanması gereken bir ilkedir. Ayrıca divan tutanağına göre 27 imzalı önerge ile oylamaların açık şekilde yapılması teklif edilmiş ve önerge oybirliği ile kabul edilmiştir. Bu itibarla Bölge Adliye Mahkemesinin, gizli oy/açık sayım ilkesinin uygulanmadığı gerekçesiyle genel kurulun hukuka aykırı olduğu yönündeki tespiti de isabetsizdir.

Bu kısımda son olarak genel kurul çağrılarının süresinde yapılıp yapılmadığı hususuna değinmek gerekmektedir. Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde belirtilen 6356 sayılı Kanun'un 12/3. maddesi ile sendika tüzüğü'nün 13/c maddesi “İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genelle kurula katılacaklara gönderilir” şeklindedir. Yine gerekçede ifade edilen 6356 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi ise “Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genelle kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.” şeklindedir.

Somut uyuşmazlıkta, iptali talep edilen olağanüstü genel kurul sadece yukarıda belirtilen sınırlı gündemle toplandığından, 6356 sayılı Kanun'un 12/3. ve 14/2. maddeleri ile tüzüğü'nün 13/c maddesinin somut olayda uygulanması olanaklı değildir. Bununla birlikte, sendika genel merkezi tarafından toplantı daveti delegelerin toplantıya katılabileceği makul sürede de ilgililere tebliğ edilmiştir.

Bütün bu açıklamalar karşısında, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurul usûl hükümlerine uygun gerçekleştirildiğinden, toplantının tamamen hukuka aykırı olduğu gerekçesi isabetsizdir. Bu itibarla her bir genel kurul kararının hukuka uygun olup olmadığının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

### III-İhraç Kararlarının Değerlendirilmesi

87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nin 3. maddesinin 1. fıkrasına göre “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”

Sendikanın idaresi işlevini üstlenen yönetim kurulu, sendikanın demokratik işleyişi içinde önemli bir role sahiptir. Bu anlamda, yönetim kurulunun, demokratik esaslar doğrultusunda teşekkül etmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Diğer taraftan sendikanın zorunlu organlarından olan denetleme kurulu ve disiplin kurulu açısından da aynı durum geçerlidir. Nitekim demokratik işleyiş için, etkin denetim ve yaptırım mekanizması vazgeçilmez niteliktedir.

6356 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre de, sendika organlarının seçimine ilişkin görev ve yetki, genel kurula aittir. 6356 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre ise, yönetim, denetim ve disiplin kurulu organlarının üyeleri “yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre” yapılacak seçimler sonucunda belirlenecektir. Öte yandan ilke olarak, demokratik hukuk devletinde yönetime gelmede ve yönetimden ayrılmada tek yol da seçimlerdir.

Bu açıklamalara göre, sendika üyelerinin temsilcilerini yahut bir başka ifadeyle kendi kuruluşları olan sendikanın idaresi ile görevli yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerini serbestçe seçme hakkı, sendikaların demokratik işleyişi için zorunlu bir unsurdur. Bu hak, gerek genel merkez zorunlu organları açısından, gerekse şube zorunlu organları açısından geçerlidir.

Seçimle göreve gelen yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin bu görevleri, seçim dışında çeşitli şekillerde son bulabilir. İlk olarak 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 5. fıkrası gereğince, aynı kanunun 6. maddesinde sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları hâlinde zorunlu organ üyeliği kendiliğinden sona erer. Zorunlu organ üyeliği ikinci olarak, ilgilinin sendika üyeliğinden çıkarılması kararının kesinleşmesi ile yine kendiliğinden son bulur. Zorunlu organ üyeliği üçüncü olarak ölüm, istifa, milletvekili veya belediye başkanı seçilme gibi nedenlerle de son bulabilir.

Bu bağlamda ifade etmek gerekir ki, sendikanın genel merkez ve şube zorunlu organları üyeliğine seçilenlerin, verilecek disiplin cezası ile bu görevlerinden kesin olarak ihraç edilmeleri, gerek sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağına ilişkin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesine ve gerekse temsilcilerin serbestçe seçilmesi gerektiğini öngören 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesine aykırılık teşkil eder.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, seçilmiş şube yönetim kurulu üyesi olarak görev yapan asıl ve birleşen dosya davacılarının, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda şube yöneticiliği görevlerinden kesin olarak ihraç edilmelerine ilişkin genel kurul kararlarının hukuka aykırı olduğu açıktır. Bu itibarla, ilk derece mahkemesince söz konusu kararların iptaline karar verilmesi ve Bölge Adliye Mahkemesince bu yönden istinaf başvurusunun esas-tan reddine karar verilmesi sonucu itibariyle isabetlidir.

#### IV-Şubelerle İlgili Yetki Devrine İlişkin Kararların Değerlendirilmesi

6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre, sendika tüzüklerinde “Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği” hususlarının yer alması gerekmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 11. maddesinde de “Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi” hususları genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır.

Belirtilen kanuni düzenlemelere göre, şube açma, birleştirme ve kapatma yetkisi münhasıran sendika genel kurulunda olup, bu konuda, ancak tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda sendika yönetim kuruluna yetki verilebilecektir. Sendika yönetim kuruluna yetki verilmesi durumunda, söz konusu yetkinin kullanılabilme esasları ise genel kurul kararı ile tespit edilecektir.

Sendika tüzüğünün 16. maddesinin (f) bendine göre de “Gerekli görüldüğü hallerde; Şube açılması, kapatılması, birleştirilmesi, bir şube faaliyet alanı içinde bulunan işyerlerinin başka şubeye bağlanması” hususu genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır.

Diğer taraftan tüzüğün 19. maddesinin 12. bendine göre de “Gerekli görüldüğü hallerde, genel kurulca verilen yetki gereğince şube açmak, şubeleri birleştirmek, şube kapatmak, bir şube faaliyet alanı içinde bulunan işyerlerini başka şubeye bağlamak ve yeni örgütlenen işyerlerini uygun görülen şubeye bağla-

mak” hususu da, sendika genel yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasında düzenlenmiştir.

Dava konusu genel kurul gündeminin 9, 10 ve 11. maddeleri ile kapatılabilecek şubelerin belirlenmesi ve belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda kapatılması konusunda genel yönetim kuruluna yetki verilmesi, kapatılacak şubelere bağlı işyerlerinin başka şubelere bağlanması ve birleştirilebilecek şubelerin belirlenmesi ile belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda birleştirilmesi ve birleşmeyle ilgili işlemlerin yapılması hususlarında genel yönetim kuruluna yetki verilmesi konusu oylanmış ve oybirliği ile söz konusu gündem maddeleri kabul edilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta şubelere dair genel kurulda alınan söz konusu kararlar genel nitelikte olup, somut bir şubeye ilişkin değildir. 6356 sayılı Kanun’un ve sendika tüzüğünün yukarıda belirtilen maddeleri gereğince, gündemin 9, 10 ve 11. maddeleri doğrultusunda alınan kararlarda hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Belirtmek gerekir ki, sendikaların yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamayacağından, soyut yetki devrinin genel yönetim kurulunca kullanımı sonucunda şubelere dair alınacak somut kararlar ayrıca yargı denetimine açıktır.

Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince gündemin 9, 10 ve 11. maddeleri ile alınan genel kurul kararlarının iptali yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, İlk Derece Mahkemesince sadece 25.12.2016 tarihli genel kurulda gündemin 4, 5, 6, 7, ve 8. maddeleri doğrultusunda davalılar hakkında verilen disiplin cezalarının iptaline ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sonucunda yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## **H)SONUÇ:**

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.12.2018 tarihinde oybirliğiyle olarak karar verildi.

## İŞ VE HAYAT DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

İş ve Hayat Dergisi yılda 2 (iki) sayı yayınlayan hakemli bir dergidir. Dergiye gelen yazılar ilk olarak Yayın Yönetmeni ve Yayın Kurulunca anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Uygun bulunan yazılar, bilimsel yayın ilkeleri doğrultusunda incelenmek üzere hakem değerlendirmesine gönderilir. Dergiye gönderilen tüm yazılar daha önce başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere kabul edilmemiş olmalıdır. Yayınlanması kabul edilen yazıların telif hakları İş ve Hayat Dergisi'ne ait olacaktır.

### Yazım İlkeleri

1. İş ve Hayat Dergisi'nin yazı dili Türkçe ve İngilizce' dir.
2. Yazılar, derginin elektronik posta adresine e-mail yoluyla ya da derginin adresine cd ortamında iki (2) kopya olarak gönderilebilir. Yazar ya da yazarların isimleri makalenin ilk sayfasında yer almalıdır. Bu sayfada, yazar isimleri dışında **metin başlığı, yazarın unvan ve görev yaptığı kurum, iletişim adresi, telefon varsa e-posta veya faks numaraları** yer almalıdır.
3. Yazılar, dil ve anlatım bilimsel ölçülere uygun, açık ve anlaşılır olmalıdır.
4. Yayınlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.
5. Yayınlanmayan yazılar iade edilmez.
6. Hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, yazılarında bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir.
7. Yazının yayımlanması konusunda son karar yayın kuruluna aittir. Yayın Kurulu kararına ilişkin bir mektup, hakem değerlendirmelerinin bir örneği ile birlikte en kısa sürede yazarlara gönderilir.

### Yazım Kuralları

1. Dergiye gönderilen makalelerin kaynakça ile birlikte 1.500-7.500 kelime arasında olması tercih edilir. Makalelerin başında en fazla 200 kelimelik Türkçe özet ve İngilizce abstract yer almalı, mutlaka en az üç kelimedenden oluşan anahtar sözcükler ve keywords de özetin altında yer almalıdır.
2. Dergiye gönderilen yazılar bir buçuk (1,5) satır aralıklı ve **Arial** yazı karakteriyle **12** punto olarak yazılmalıdır.



3. Metin altında dipnot ya da son not (açıklama) verildiğinde bu alanlarda yazı karakteri **10** punto olarak seçilmelidir.
4. Tablolarda, tablo içinde en az 9 en fazla 12 punto yazı karakteri kullanılmalı, tablonun hemen altında tabloda yararlanılan “**Kaynak**” **10** punto olarak belirtilmelidir. Tablo başlığı, tablonun hemen üstünde **kalin** puntolarla tablo numarası ile birlikte yazılmalıdır. Her türlü çizelge, şema, şekil, grafik ve resim için de aynı kural geçerlidir.
5. Makale içindeki başlıklar **12** punto kullanılarak, **kalin** karakterlerle ve sola dayalı olarak yazılmalıdır. Başlık oluşturulmasında bilimsel usullere uygun numaralandırmalar kabul edilir. Numaralandırma GİRİŞ’ten sonraki bölümden itibaren, 1,2, 2.1, 2.2, ... SONUÇ şeklinde devam eder. Ana başlıklar ( birinci düzey başlıklar) tamamı büyük harf, İkinci düzey başlıklar sadece kelimelerin ilk harfleri büyük harf şeklinde yazılır.
6. Makale içindeki grafik tasarımları siyah beyaz (renksiz) baskıya uygun bir şekilde hazırlanmalıdır.
7. Atıflarda bilimsel ve etik ilke ve kurallara uyulması yazarların sorumluluğundadır. Bu doğrultuda metin içinde (yazar/tarih/sayfa no) stili kullanılabilirdiği gibi, metin altında numaralı dipnot sistemi de tercih edilebilir.
8. Makalede yararlanılmış basılı veya internet erişimi olan kaynakların tümüne ait bilgiler metnin sonunda alfabetik olarak düzenlenen “Kaynakça” bölümünde verilmelidir. Alfabetik sıralamada, yazarların soyadı ve kurum isimleri esas alınır.
9. Yazılar [isvehayatdergisi@sekeris.org.tr](mailto:isvehayatdergisi@sekeris.org.tr) adresine gönderilebilir. Yazıların dergi editörlüğüne ulaşmasından sonra yazara, yazının alındığı ve değerlendirme sürecinin başladığına dair bilgilendirme yapılır.





