

ÇALIŞMA ve TOPLUM

82

2024/3

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

www.calismatoplum.org

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

Çalışma ve Toplum

Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından üç ayda bir yayınlanmaktadır.

Yılda 4 Adet çıkmaktadır. Derginin yayın dili: Türkçe. (Yerel süreli yayın)

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:

TRIZIN

EBSCO
HOST

INDEX  COPERNICUS
INTERNATIONAL

Adres: Bostancı Mahallesi E 80 Yanyol Cd. No: 2 34744 Kadıköy/İSTANBUL

Tel: (0216) 380 85 90 **Fax:** (0216) 410 66 26

www.calismatoplum.org

dergicalismavetoplum@gmail.com

Yazıların Gönderileceği Adres

Av. Dr. Murat ÖZVERİ

Körfez Mahallesi Sanayi Cad. Berk Sok.

Dolphin AVM Karşısı Süzer Apt. Kat:4 Daire:10 İzmit/KOCAELİ

muratozverister@gmail.com;

dergicalismavetoplum@gmail.com

ÇALIŞMA ve TOPLUM

82

2024/3

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

www.calismatoplum.org

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

Sahibi: Birleşik Metal-İş adına Genel Başkan **Özkan ATAR**
Genel Yayın Yönetmeni: Genel Eğitim Sekreteri **Özcan ATMACA**
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Canan ARSLAN**
Yayın Yönetmeni: **Av. Dr. Murat ÖZVERİ**

Tasarım-Teknik Hazırlık:

Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi

<http://birlesikmetal.org>

bilgi@birlesikmetal.org

Baskı: Ömür Baskı Ambalaj A.Ş.

Beysan Sanayi Sitesi Yakuplu Mah. Birlik Cad. No: 20/1

34524 Beylikdüzü / İstanbul Tel: 0212 422 76 00

Çalışma ve Toplum Dergisi Hakkında-Değerlendirme Süreci

Çalışma ve Toplum hakemli bir dergidir. Dergide çift taraflı kör hakem sistemi uygulanır. Dergiye gönderilen yazılar ilk olarak yayın yönetmeni tarafından sonra yazar bilgileri gizlenerek alan editörlerince derginin yayın kapsamına uygunluk, bilimsel etik, anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Uygun bulunmayan yazıların yazarlarına bu durum yayın yönetmeni tarafından e-posta ile bildirilir.

Alan editörleri tarafından yapılan inceleme sonucunda dergiye uygun bulunan yazılar, Yayın Kuruluna sunulur. Alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış iki hakeme ayrı ayrı gönderilir. Hakemler, makale değerlendirme formunu esas olarak yazıyı değerlendirir ve "düzeltilmeksizin yayınlanır", "düzeltilerek yayınlanır" veya "yayınlanmaya uygun değildir" sonuçlarından birisine karar verir. Hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, yazılarında bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir. Hakem raporları alan editörleri tarafından değerlendirilerek tereddüt durumunda yeni bir hakem atanması ve yayın kurulunun görüşüne sunulması gibi seçeneklere başvurulabilir. Yazının yayımlanması konusunda son karar Yayın Kuruluna veya yayın yönetmenine aittir. Yayın Kurulunun ve/veya yayın yönetmeninin kararına ilişkin bilgi ve hakem değerlendirmeleri yayın yönetmeni tarafından yazarın e-postasına gönderilir.

Makale değerlendirme sürecinin aşamaları yayın yönetmeni tarafından yazar ve hakemlerin gizliliği esas alınarak yürütülür.

Hakemlerin raporları dergi arşivlerinde beş yıl süre ile tutulur. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

YAYIN KURULU

- Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli Üni.)
Prof. Dr. Zeki ERDUT (Dokuz Eylül Üni.)
Prof. Dr. Ali GÜZEL (Kadir Has Üni.)
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Eskişehir Osman Gazi Üni.)
Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu Üni.)
Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU (İstanbul)
Prof. Dr. Ahmet MAKAL (Ankara)
Prof. Dr. Şule NECEF (Marmara Üni.)
Prof. Dr. Gamze Yücesan ÖZDEMİR (Ankara Üni.)
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (Bandırma 17 Eylül Üni.)
Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU (İstanbul Üni.)
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU (Fenerbahçe Üni.)
Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL (Kocaeli Üni.)
Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale Üni.)
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY (İstanbul Bilgi Üni.)
Prof. Dr. Engin YILDIRIM (Anayasa Mahkemesi Üyesi)
Prof. Dr. Sayım YORGUN (İstanbul Üni.)
Doç. Dr. Recep KAPAR (Muğla SK Üni.)
Doç. Dr. M. Hakan KOÇAK (İstanbul)
Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL (Gaziantep Üni.)
Doç. Dr. M. Onat ÖZTÜRK (Kocaeli Üni.)
Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu Üni.)
Doç. Dr. Betül URHAN (Kocaeli Üni.)
Dr. Öğretim Üyesi Özgür MÜFTÜOĞLU (Muğla)
Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Yayın Yönetmeni/Kocaeli)

YAYIN YÖNETMENİ ve ALAN EDİTÖRLERİ

- Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Yayın Yönetmeni/Kocaeli)
Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli Üni.)
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Eskişehir OG Üni.)
Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu Üni.)
Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale Üni.)
Doç. Dr. Recep KAPAR (Muğla SK Üni.)
Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu Üni.)

DANIŞMA KURULU (Uluslararası)

- Prof. Berch Berberoglu (University of Nevada)
Prof. Marco Hauptmeier (Cardiff University)
Prof. Francis Kessler (Sorbonne Law School at University Paris 1)

Prof. George Letlhokwa Mpedi (University of Johannesburg)
Prof. Luca Nogler (University of Trento)
Prof. Immanuel Ness (City University of New York)
Prof. Darja Sencur Pecek (University of Maribor)
Prof. Carol Daugherty Rasnic (Virginia Commonwealth University)
Prof. Reinhard Resch (University of Linz)

EDİTORYAL SEKRETARYA

Araç. Gör. Dr. Feyza TURGAY (Kocaeli Üni.)
Araç. Gör. Dr. Ömer CEYLAN (Kocaeli Üni.)
Araç. Gör. Dr. Ömer Furkan ÖZDEMİR (Kocaeli Üni.)
Av. Adil ANLAMA
Av. İrfan TAŞKIN
Dilan KIRAN
Canan ARSLAN

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT (MEF Üni.)
Prof. Dr. Mustafa ALP (Dokuz Eylül Üni.)
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT (İstanbul Üni.)
Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN (İstanbul)
Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ Üni.)
Prof. Dr. Kadir ARICI (Hacı Bayram Veli Üni.)
Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN (Altınbaş Üni.)
Prof. Dr. Ufuk AYDIN (İstanbul Aydın Üni.)
Prof. Dr. Korkut BORATAV (Emekli, Ankara)
Prof. Dr. Talat CANBOLAT (Milli Savunma Üni.)
Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU (Marmara Üni.)
Prof. Dr. Şuayip ÇALIŞ (Sakarya Üni.)
Prof. Dr. Nuri ÇELİK*
Prof. Dr. Saniye DEDEOĞLU (Muğla Sıtkı Koçman Üni.)
Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Yaşar Üni.)
Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU (Emekli, İstanbul)
Prof. Dr. Toker DERELİ (Emekli, İstanbul)
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ (İstanbul Üni.)
Prof. Dr. Münir EKONOMİ (Emekli, İstanbul)
Prof. Dr. Murat ENGİN (Galatasaray Üni.)
Prof. Dr. Tijen ERDUT (Dokuz Eylül Üni.)
Prof. Dr. Nilay ETİLER (Okan Üni.)
Prof. Dr. Öner EYRENCİ (Doğuş Üni.)

Prof. Dr. Gürhan FİŞEK*
Prof. Dr. Nüvit GEREK (Anadolu Üni.)
Prof. Dr. Şükrü HATUN (Koç Üni.)
Prof. Dr. Sebiha KABLAY (Ordu Üni.)
Prof. Dr. İbrahim KABOĞLU (Emekli, İstanbul)
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üni.)
Prof. Dr. Pir Ali KAYA *
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üni.)
Prof. Dr. Aziz KONUKMAN (Hacı Bayram Veli Üni.)
Prof. Dr. Meryem KORAY (Emekli, İstanbul)
Prof. Dr. Metin KUTAL (Emekli, İstanbul)
Prof. Dr. Fuat MAN (Sakarya Üni.)
Prof. Dr. Sedat MURAT (Çanakkale 18 Mart Üni.)
Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU (Emekli, Muğla)
Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU (Yaşar Üni.)
Prof. Dr. Ali Rıza OKUR*
Prof. Dr. Umut OMay (İstanbul Üni.)
Prof. Dr. Nurcan ÖZKAPLAN (İstanbul)
Prof. Dr. İzzettin ÖNDER (İstanbul)
Prof. Dr. Ali Murat ÖZDEMİR (Hacettepe Üni.)
Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu Üni.)
Prof. Dr. Metin ÖZUGURLU (Ankara Üni.)
Prof. Dr. Zeki PARLAK İstanbul Üni.)
Prof. Dr. Faruk SAPANCALI (Dokuz Eylül Üni.)
Prof. Dr. M.Polat SOYER (Dokuz Eylül Üni.)
Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI (Medeniyet Üni.)
Prof. Dr. Nadir SUGUR (Anadolu Üni.)
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER (Selçuk Üni.)
Prof. Dr. Sarper SÜZEK (Atılım Üni.)
Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR (Marmara Üni.)
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN*
Prof. Dr. Savaş TAŞKENT (İstanbul)
Prof. Dr. Türker TOPALHAN (Hacı Bayram Veli Üni.)
Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ (Emekli, Ankara)
Prof. Dr. Can TUNCAY (Bahçeşehir Üni.)
Prof. Dr. Mehmet TÜRKAY (Emekli, İstanbul)
Prof. Dr. Devrim ULUCAN (Maltepe Üni.)
Doç. Dr. Galip YALMAN (Emekli, Ankara)
Prof. Dr. Erinc YELDAN (Kadir Has Üni.)

**Aramızdan ayrılan değerli hocalarımıza ve katkılarını saygıyla anıyoruz.*

Araştırma Makaleleri

İÇİNDEKİLER

- İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları İçin Sosyal Teorinin Sunduğu Olanaklar: Norbert Elias ve “Uygarlık Süreci”/Fuat MAN 827
- Türk Kırmızısı'nın İzinde Osmanlı Dokuma ve Boyahanelerinde Çalışma İlişkileri/Davuthan GÜNAYDIN/Çiğdem VATANSEVER 851
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) İle Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli Gramaxo Kararı Üzerine Değerlendirmeler/Dilek DÜLAY YANGIN 873
- Kayıtdışı Ekonominin Sektörel Analizi: Türkiye Örneği
Hasan Önder SARIDOĞAN 903
- ILO'da “Grev Krizi” ve Uluslararası Adalet Divanı Süreci
Sevda KÖSE 927
- İnsanın İnsana Ettiği: İnsandılaştırma/Banu AÇIKGÖZ 963
- Çalışan Kadınlarda İş Güvencesizliği Algısı ve Bakım Sorumluluğu
Sema Nur EŞİĞÜL YAGHMAEI/Bahar TAYMAZ 993
- Avrupa Birliği'nde “Yeterli Asgari Ücret” Tartışmaları ve 2022/2041 Sayılı Yönergenin İncelenmesi/Halil BALCI/Faruk SAPANCALI 1023
- Marx'ın Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasasına Yönelik Eleştiriler Üzerine Bir Değerlendirme/Halit GÜZELSOY/Senem ÇAKMAK ŞAHİN 1071
- Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği/İrem ÇELİK 1091
- Emeklilikte Yaşa Takılanlar Problemi: Kuşakıçi Dayanışma ve Çatışma Perspektifinden Bir İçerik Analizi/Hasan ASLAN 1127

Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER	1285
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi/İrem ÇELİK	1293

Research Articles

CONTENTS

Opportunities Offered by Social Theory for Human Resources Management Research: Norbert Elias and “The Civilizing Process”/Fuat MAN	827
Labor Relations in Ottoman Weaving and Dyehouses in the Trace of Turkish Red/Davuthan GÜNAYDIN/Çiğdem VATANSEVER	851
Evaluation On the Gramaxo Judgment Of the European Court Of Human Rights of 13 December 2022 on the Tracking of Employees With Electronic Geolocation Systems (GPS)/Dilek DULAY YANGIN	873
Sectoral Analysis of the Informal Economy: A Case Study in Turkey Hasan Önder SARIDOĞAN	903
“Strike Crises at ILO” and Process of International Court of Justice Sevda KÖSE	927
What Human Does to Human: Dehumanization/Banu AÇIKGÖZ	963
Perception of Job Insecurity and Care Responsibility Among Working Women/ Sema Nur EŞİĞÜL YAGHMAEI/Bahar TAYMAZ	993
Debates On “Adequate Minimum Wage” In The European Union and Review Of Directive: 2022/2041/ Halil BALCI/Faruk SAPANCALI	1023
Pay Transparency in the Recruitment Process under EU Directive 2023/970 and Its Applicability in Turkish Law/İrem ÇELİK	1091
A Content Analysis from the Intra-generational Solidarity and Conflict Perspective/ Hasan ASLAN	1127

Sunuş

82. sayımızla tekrar merhaba...

81. sayımızda onbir adet makale, Federal Mahkeme kararları ile Anayasa Mahkemesi, Yargıtay 9., 10., HD'lerinin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ve Bölge Adliye Mahkemelerinin vermiş olduğu kararlar yer alıyor.

İlk sayımızdan elinizde ki 81.sayıya kadar aksatmadan Alman Federal Mahkeme Kararlarını çevirip bize ulaştıran Prof. Dr. Alpay Hekimler hocamıza, iş hukukuna ilişkin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarını çevirme görevini üstlenen Arş. Gör. İrem Çelik'e, Yargıtay kararların taranmasında büyük emekleri olan Av. İrfan Taşkın ve Av. Adil Anlama 'ya dergiye gelen makalelerin takibinde bize katkı sunan genç dostlarımız, Dilan Kıran ve Dr. Feyza Turgay, Dr. Ömer Ceylan, Dr. Ömer Furkan Özdemir'e teşekkür ediyoruz.

Yazarlarımıza, makaleleri büyük bir titizlikle inceleyen hakemlerimize, her zaman olduğu gibi derginin basımında büyük emek veren Birleşik Metal-İş Basın Yayın Servisi'ndeki arkadaşlarımıza ve emeği geçen, eleştirileri ve önerileriyle katkı sunan herkese teşekkür ederken, 83. sayımızda tekrar birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni
Dr. Murat ÖZVERİ

İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları İçin Sosyal Teorinin Sunduğu Olanaklar: Norbert Elias ve “Uygarlık Süreci”¹

Fuat MAN²

ORCID ID: 0000-0002-7135-8320

DOI: 10.54752/et.1517543

Öz: Norbert Elias, tarihin kuş bakışı ile bakıldığında bir yöne doğru eğilimli olduğunu düşünür. Elias, Batı toplumları bağlamında bu yönelime “Uygarlık Süreci” demektedir. Bu bağlamda, Orta Çağ’dan 19. yüzyıla kadar saray toplumu çevresinde adabı muâşeret davranışlarındaki değişime odaklanmakta ve çok basitçe davranışların gitgide incelendiğini ortaya koymaktadır. Elias, ‘magnum opus’u olan *Uygarlık Süreci*’nde bu değişimin dinamiklerini ortaya koymaya çalışır. Bu analizi hem sosyolojik hem de psikolojik temellere dayanarak yapar, nitekim bu her iki disiplinin önemi kitabın alt başlığında da vurgulanır. Elias her ne kadar kuramını makro bir bağlamda ortaya koysa da onun kavramları örgüt araştırmaları ve insan yönetimi araştırmaları için de başvurulabilecek kavramlar niteliğindedir.

Elias, kuramsal çerçevesinin temelinde bazı merkezileşme eğilimleri ile artan kesişimsellikleri koyar. Buna göre ulus devletlerin oluşumu ile sonuçlanan vergi tekeli ile şiddet kullanma tekeli bir yandan; doğal ekonominin yerini alan para ekonomisinin üzerinde durduğu işlevsel bölünmenin artması ve dolayısıyla da karşılıklı bağımlılıklarla çıkarların artması ise diğer yandan uygarlık sürecinin gelişimini beslemiştir.

Bu çalışmada Elias’ın bu kuramı ile İKY tarihindeki bazı gelişmelerin okunabileceği gösterilmeye çalışılacaktır. Özellikle Bruce E.

¹ Bu metin daha önce başka bir yerde yayınlanmamış; 14 Ekim 2023 tarihinde Kayseri Üniversitesi’nde düzenlenen 1. Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi’nde aynı başlıkla sözlü olarak sunulmuş ve kongre bildiriler kitabında sadece kısa özeti yayınlanmıştır.

² Prof. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İKY Bölümü
fuatman@gmail.com

MAN, F., (2024) “İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları İçin Sosyal Teorinin Sunduğu Olanaklar: Norbert Elias ve ‘Uygarlık Süreci’”, *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 827-850

Makale Geliş Tarihi: 13.04.2024 - Makale Kabul Tarihi: 18.06.2024

Kaufman'ın İKY tarihini açıklamak üzere başvurduğu değişkenler setinde yer alan devlet regülasyonları, Elias'ın kuramındaki merkezileşme eğilimlerinden birisi olarak yeniden okumaya tabi tutulacaktır. Böylece İKY tarihinin erken evrelerinde, bir meta olarak görülen insanın, uygarlık sürecinin bir yansıması olarak günümüzde ana akım İKY'de bir değere dönüşmüş olduğu gösterilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İKY tarihi, Norbert Elias, Uygarlık Süreci, figürasyon, kibarlaşma

Opportunities Offered by Social Theory for Human Resources Management Research: Norbert Elias and "The Civilizing Process"

Abstract: Norbert Elias believes that when viewed from a broad perspective, history tends to have a certain direction. In the context of Western societies, Elias refers to this tendency as the "Civilizing Process." In this context, he focuses on the changes in etiquette and social behaviours within the court society from the Middle Ages to the 19th century, demonstrating that behaviours gradually became more refined. In his magnum opus, "The Civilizing Process," Elias attempts to elucidate the dynamics of this transformation. He conducts this analysis based on both sociological and psychological foundations, and the significance of these two disciplines is emphasized in the subtitle of the book. Although Elias presents his theory in a macro context, his concepts can be applied to organizational studies and research in human management.

Elias identifies certain centralization tendencies and increasing intersections as fundamental elements in his theoretical framework. According to him, on one hand, the monopoly on the use of violence associated with the formation of nation-states through taxation has led to centralization, while on the other hand, the functional division highlighted by the transition from a natural economy to a monetary economy and the consequent increase in interdependencies have nourished the development of the civilizing process.

In this study, I will attempt to demonstrate how Elias's theory can be applied to interpret certain developments in the history of HRM. Specifically, I will reexamine state regulations, which are one of the variables in Bruce E. Kaufman's set of variables used to explain the history of HRM, as one of the centralization tendencies in Elias's theory. Thus, I will endeavor to show that in the early stages of HRM history, where humans were viewed as commodities, they have now become a value in mainstream HRM as a reflection of the civilizing process.

Key Words: History of HRM, Norbert Elias, Civilizing Process, figuration

Giriş

Pandemi döneminin başlarında Türkiye’de bir haber kanalında canlı yayın esnasında duyulan bir ses, sosyal medyada günlerce çeşitli esprilerin konusu yapılmıştı. Bunun sebebi, söz konusu sesin bir “gaz çıkartma” sesi olduğu imasıydı (Haberler.Com, 2020; OdaTv, 2021). Benzer bir olay ABD’de yayınlanan bir talk-show programında yaşanmış ve takipçiler tarafından tartışma malzemesi yapılmıştır. Programa katılan aktris Whoopi Goldberg’den bir ses çıkar, aktris tebessüm ederek “bu gazdı” der. Bunun üzerinde program takipçileri arasında yoğun bir tartışma olur, kimisi bunun “yellenme” olduğunu düşünerek olayı kınarken kimisi de bunun bir “geçirme” olduğunu ifade ederek ilk ihtimalin “utancını” hafifletmeye çalışır. Aslında günümüzde “geçirme” davranışı da kamusal uzamda tasvip edilen bir davranış değildir ancak “yellenme” davranışı karşısında görece olarak kabul edilebilir bir konuma sahiptir. Meseleye salt biyolojik bakıldığında her iki davranışın da insan vücudunun doğal işlevleri olduğunu söylemek zor değildir. Ancak insan, boş bir uzamda bulunmaz ve dolayısıyla doğal bir varlık olmaktan uzaktır. İnsan tarihsel ve kültürel bir varlıktır. Bunun anlamı, davranışların veya nesnelere salt davranış ve nesne olmadıkları, bunların çeşitli anlamlarla bezeli olduğudur.

Biyolojik anlamda doğal olarak nitelendirilebilecek davranışlar veya durumlar, kültürel uzamda çeşitli anlamlarla yorumlanırlar. Bu anlamlar ise durağan değildir, değişkendir. Nitekim belirli bir toplum bağlamında düşünüldüğünde tarihin belirli bir döneminde “normal” olarak kabul edilen bazı davranışların uzun bir süreç sonunda gizlenmesi, bastırılması gereken davranışlara dönüştüğünü görürüz. Nitekim yukarıdaki “gaz çıkartma” imaları, birkaç yüz yıl önce bazı toplumlarda oldukça olağan, sıradan, doğal davranışlar olarak görülmekteydi. Bu ve buna benzer vücut sızıntıları ile ilgili örnekler Norbert Elias’ın *Mozart* biyografisinde rahatlıkla görülebilir: “Mozart’ın annesinin bedenine ve küçük bir osuruk düetine yapılan göndermeler günümüzün kanonu açısından çok kınacı olabilirdi” (Elias, 2016a, p. 142). Ancak devamında Elias, bunun bir tabuya karşı çıkış içermediğinin belli olduğunu söyler. Bazı sözleri ve davranışları kamuoyunun gözlerinden gizleme zorunluluğu, günümüz toplumuna kıyasla daha azdı, bu da söz konusu dönem bağlamında bazı duygu ve davranışların bastırılmasının daha az olduğu anlamına gelmektedir.

Bu girizgahtan nereye varmış olduk? Norbert Elias, sosyal teori geleneği içinde yaygın bir biçimde yer alan “yapı- fail”, “toplum-birey”, “zihin-beden” vb. ikililiklere ve durağanlığa işaret eden sosyal yapı gibi kavramlara mesafeli bir sosyologdur (Elias, 2021; Hughes, 2008; Layder, 2005). O, daha çok sosyalleşme, uygarlaşma, sanayileşme, kentleşme, demokratikleşme, kibarlaşma gibi süreçlere işaret eden kavramları kullanmayı tercih eder. Yukarıdaki örnekler özellikle onun

davranış kurallarının kibarlaşması olarak gördüğü bir sürece işaret etmektedir. Elias, çok babaca belirli toplumlarda tarihin uzun sekansları göz önüne alındığında davranışlara dair normların değişimine ve bu değişimin dinamiklerine işaret etmektedir. Takip eden bölümlerde ne tür davranışların ve dinamiklerin söz konusu olduğu açıklanacaktır.

Elias'ın uygarlık süreci kabaca insan aktörlerin kaba, hayvani, yontulmamış davranışlarının bastırılması, kamusal gözden gizlenmesini ima eder (Press, 2022, p. 92). Uygarlık sürecini bu bağlamda ele alacaksak, örneğin Foucault'nın bahsettiği cezalandırma pratiğindeki dönüşümü (Foucault, 2001), eğitimde öğretmen-öğrenci ilişkilerindeki şiddeti dışlayan dönüşümü ve çalışma hayatında işçilerin hak sahibi öznelere dönüşümünü de açıklayabilen bir çerçeveye sahibiz demektir. Bu çerçeve aynı zamanda örgüt ve davranış araştırmaları için de kullanışlı kavramlar sunmaktadır (Newton & Smith, 2002; Stokvis, 2022; Vergara, 2022). Dolayısıyla hem çalışma sosyolojisi hem endüstri ilişkileri hem insan kaynakları hem örgüt araştırmaları hem de tüm bunları dikeyleşmesine kesen bir alan olarak davranış araştırmaları için Elias kavramları potansiyel araştırma gündemlerinde kullanılabilirler kavramlar konumundadır.

Aşağıda kısaca Norbert Elias'ın çok önemli bazı kavramları ele alınacak daha sonra da bu kavramsal set ile insan kaynakları yönetimi (İKY) tarihini okuma denemesi üzerine bir tartışma yürütülecektir. Ancak ondan önce metnin mimarisi ile ilgili okuyucu metni okurken oluşacak bazı sorulara aynı zamanda yanıt da olacak bazı kısa notlar sunmak yerinde olacaktır. Bu makale Türkçe okuyucu için Norbert Elias'ın temel kavramlarına bir giriş mahiyetindedir. Elias'ın külliyatı toplu eserler başlığı ile on sekiz cilt olarak University College Dublin yayınları arasında 2006-2014 yılları arasında yayınlanmıştır (Norbert Elias Foundation, 2024). Toplu eserlerin tarihi oldukça yeni olsa da Elias'ın *magnum opus*'unun Almanca baskısı 1939 yılındadır. Elias 1990 yılında vefat ettiğinde sosyal bilimler dünyasında oldukça etkili bir karakter konumundaydı. Ancak Elias'ın Türkçe olarak yayınlanan ilk kitabı, ölümünden on yıl sonra 2000 yılında olmuştur (Elias, 2000), aynı yıl onun yukarıda zikredilen temel eseri de Türkçe'de yayınlandı. O tarihten günümüze Elias'ın başka bazı metinleri de yayınlandı (Elias, 2016a, 2023a, 2023b). Bazı akademik dergilerin özel sayıları (örneğin Toplum ve Bilim no. 84) ve bazı araştırmacıların metinleri (Bilgin, 2023; Kınlı, 2018; Özgören Kınlı, 2020; Sadıkoğlu, 2023) dışında Elias'ın dünya sosyal bilimler camiasında oluşturduğu etki, Türkiye'de çok sınırlı olmuştur. Halbuki Elias literatürü incelendiğinde onun kavramlarının sosyal bilimlerin çok farklı disiplinlerinden çalışmalara teorik bir zemin sağlamış olduğunu görüyoruz.

Bu çalışmada Elias'ın anahtar kavramları ile bir çalışma ilişkileri veya insan kaynakları yönetimi tarihi okuması yapmanın verimli akademik girizgahlara gebe olduğunu göstermeye ve bunu bir "giriş" şeklinde yapmaya çalışıyorum. Metnin çok özet bir biçimde sunulan ampirik kısmı, Elias kavramları kullanılarak birden çok çalışmaya konu olabilecek durumdadır. Örneğin işçi-işveren ilişkilerindeki

şiddet ve nezaket derecesinin incelenmesi; bunun hukuki metinlerdeki karşılığı veya hem ulusal hem de uluslararası aktörlerin bu ilişkileri nasıl etkilediği başlı başına incelenebilecek konulardandır. Ancak bu çalışmada çok daha kuş bakışı bir Elias çerçevesi sunulmuştur.

Öte yandan çalışmanın başlığı ile ilgili bir açıklama yapmak gerekebilir. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) kavramının ne olduğu, tıpkı birçok sosyal bilim kavramında olduğu gibi, tartışmalıdır. Bu kavramın yaygın bir biçimde çağrıştırdığı şey, personel departmanları ve bu departmanların yaptığı işlerdir. Ancak eğer bu kavramı akademik bir alan olarak ele alacak olsak o zaman kavramın sınırları epey genişlemektedir. Literatürde bu kavramın çalışma ilişkileri, endüstri ilişkileri, genel anlamda yönetim vb. kavram setlerinin ima ettiği anlamları barındıracak şekilde de kullanılabileceğini gösteren geniş bir literatür bulunmaktadır (Budd, 2018; Dulebohn, Ferris, & Stodd, 1995; Ferris, Barnum, Rosen, Holleran, & Dulebohn, 1995; Jacoby, 2003; Bruce E Kaufman, 1995, 2014; Burce E Kaufman, 2004, 2007, 2008, 2014). Dolayısıyla insan kaynakları yönetimini etiketi, bu çalışmada da bu geniş manasıyla kullanılmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Uygarlık Süreci

Günümüzde artık bir klasik mertebesine ulaşmış olan *Uygarlık Süreci*'nde Elias, geç orta çağdan ondokuzuncu yüzyıla kadarki sürede toplumda güç dengelerindeki değişim ile Batı Avrupa'daki seküler üst sınıflar arasında kişisel yatkinliklerdeki (*habitus*) -veya kültürel kişilik makyaajı- değişim arasındaki uzun vadeli bağlantıların izini sürmüştür. Her ne kadar onun çalışması Avrupa tarihine dayanmaktaysa da uygarlık süreci teorisi, iktidar, davranış ve habitustaki değişimlere işaret etmekte ve bu haliyle ilgili kuramın başka yerlerde ve dönemlerde de işlediği gösterilebilir (Kilminster, 2007, p. 72). “Uygarlık süreci” kavramı Elias’ın elinde her şeyden önce Avrupa insanının daha “uygar” (Latince kökeni *civilitas* olan kelime, 16. yüzyılda diğer Avrupa dillerinde de benzer kavramların kullanılmasına yol açmıştır -Elias, 2023b, p. 135-; Fransızca *civilite*, İngilizcede *civility*, İtalyancada *civilita*, Almandaca *Zivilität*) hale geldiği, tam anlamıyla öz kontrollü sosyal davranış sergileyen biri haline geldiği, uzun bir tarihsel sekansa işaret eden teknik bir kavramdır. Aynı zamanda bu süreç tamamlanmamıştır, devam etmektedir (Kilminster, 2007, p. 73). “Bu hareket kesinlikle doğrusal bir hareket değildir; ama değişik yüzyıllardan bize ulaşan sesler birlikte dinlendiğinde, bütün iniş çıkışlarına ve dönemeçlerine rağmen hareketin belirli bir ‘eğilim’ gösterdiği ve belirli bir yöne sahip olduğu görülür” (Elias, 2023c, p. 193).

Elias’ın da sıklıkla gönderme yaptığı Sigmund Freud uygarlığı, hem doğa güçlerinin kontrol edilmesi hem de insanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi anlamında kullanır (Freud, 1927, pp. 4–5, 2009, p. 48). Bu çerçevede uygarlık, insanın “doğal” halinden uzaklaşması veya doğal halinin bastırılması anlamına

gelir.³ Doğasına uygun bir kişilik aradığını söyleyen Eckermann'a Goethe'nin verdiği yanıt şudur: "Sizin bu doğallık eğiliminiz, hiç de insanlar arasındaki ilişkileri artırmacı değil. Eğer bütün doğal eğilimlerimizi aşma isteği duymayacaksak, eğitim ne işimize yarardı?" (Elias, 2023c, p. 106). Freud, uygarlık sürecinin ilk evreleri için gerçekleşen bastırmalardan birisine örnek olarak ensest yasağını verir (Freud, 2009, p. 61). Bahsedilen bastırmalar veya doğal halin sınırlandırılması düzeni kurar. Freud düzeni şöyle tanımlıyor (Freud, 2009, p. 52): "bir kez kurulduktan sonra insanın bir şeyi ne zaman, nerede, nasıl yapması gerektiğini belirleyen ve böylece benzer durumlarda tereddüt ve kararsızlığı engelleyen bir tür tekrarlama takıntısıdır." Bu bağlamda yetişkinlik de bir tür kişisel uygarlık sürecidir. Çünkü çocuk ilk evrelerde "doğal" noktasına yakinken, bulunduğu toplumun uygarlık seviyesine uygun bir sosyalleşmeyle söz konusu doğallık bastırılır, böylece toplumun uzun bir süreçte geçirmiş olduğu safhaları kendi kısa tarihinde tekrar yaşar (Elias, 2023c, pp. 63–64). Bunun anlamı, uygarlaşmış bir toplumda yetişkinler ile çocuklar arasındaki mesafenin fazla olduğudur (Elias, 2023c, p. 244).

Norbert Elias, sıradan "uygar" bir kişinin çağımızdaki davranışlarını, sonradan edinmiş olduğunu ifade eder (Elias, 2023c, p. 61). Bu sonradan edinilen davranış hem uzun tarihsel kesitte toplumların davranış normlarındaki değişimi hem de bir insan ömrü süresince sosyalleşme sürecinde öğrenilen davranışları ima eder. Elias, çalışmasında bu her iki yöne de vurgu yapar ama uygarlık süreci temelde davranışların uzun tarihsel değişimleri ile ilgilidir (Ekinci, 2022, pp. 61–101). Elias, çalışmasının ilk baskısından yaklaşık otuz yıl sonra, 1968 yılında yazmış olduğu giriş bölümünde, 20. yüzyılın ortalarında sosyolojiye hâkim olan Parsonsçu yapısalcılığın statikliğini eleştirir. Çünkü Parsons'un yaklaşımı toplumu statik durumlara işaret eden kavramlarla ele almaktadır. Yani sanki kendiliğinden mevcut olan durumlar söz konusudur (Elias, 2023c, p. 16). Aynı şekilde 19. Yüzyılın kurucu babalarının "ereksel" denebilecek ilerlemeci tarih görüşlerini de eleştirir. Sosyolojideki bu düşüncel gelişimi bir sarkaç hareketine benzeten Elias, uzun süreli toplumsal gelişim modellerini Heraklitçi yaklaşımlar olarak; atalet ve değişmezlik içindeki toplum modellerini ise Elatçı⁴ bir yaklaşım olarak adlandırır (Elias, 2023c, pp. 15–25). Kendisi hem durağanlığı hem de erekselliği dışlayan bir süreç fikriyle uygarlaşmayı ele alır.

"Uygarlaşmak, nazik ve iyi huylu olmak, başkalarına karşı düşünceli olmak; alışkanlıklarda temiz ve düzgün olmak, hijyenik olmak; insani ve nazik ve kibar, ölçülül ve öz-kontrollü ve soğukkanlı olmak; istisnai koşullarda başkalarına karşı şiddet kullanımında gönülsüz olmak

³ Kelimenin hem Batı dillerindeki (civitas bir anlamıyla şehre işaret eder) hem de Arapçadaki kökeni (medine) şehre ve şehirleşmeye gönderme yapar. Şehirli olmak bir anlamda öz kontrollü olmayı, davranışları düzenlemeyi, sınırlandırmayı gerektirir.

⁴ Elatçılar, havaya atılan bir okun hareketinin, artarda sıralanmış bir takım atalet durumundan oluştuğunu iddia ederler (Elias, 2023c: 24).

demektir. ... Her şeyden öte uygar olmak, düzenli, iyi organize edilmiş, tam olarak tahmin edilebilir ve hesap edilebilir bir toplumda başkalarıyla birlikte yaşamak demektir” (Mennell’den aktaran Kilminster, 2007, p. 72).

Elias, uygarlaşmayı ne “iyi” ne de “kötü” bir şey olarak ele alır, uygarlaşma Elias’ın külliyatında sadece sosyolojik bir olgudur (Elias, 2023c, p. 68). Elias’ın temel görüşü şu şekilde özetlenebilir: “Rahatsızlık eşiği, kademeli olarak yükselmiştir. İnsanların on üçüncü yüzyılda yemek masasında az rahatsızlık duyarak veya hiç rahatsızlık duymadan yaptıkları, on dokuzuncu yüzyılda epeyce küçük düşmeye neden olacaktır. Hoş karşılanmayan şeyin, zaman içinde giderek artan bir şekilde ‘toplumsal yaşamın sahnelerinin arkasında itilmesi’ olasıdır” (Ritzer, 2013, p. 514).⁵ Elias’ın *Uygarlık Süreci*’nin 1. Cildinde gösterdiği bir çok ömekten birisi

⁵ Bu bağlamda bir kadının kaç yaşından itibaren romantik bir ilişkiye konu edilebileceği hususunu düşünmek yerinde olacaktır. *Devlet Ana* romanının bir yerinde Osman’ın ikinci eş olarak aldığı Bal Sultan’ın yaşı ile ilgili bir diyalog bulunur (Tahir, 2007) (a). Öte yandan yaşa işaret eden çok sayıda türkü saymak mümkündür (b, c, d).

a) “- Kaç yaşında Bal Hatun? Duyduğum doğruysa, on altı on yediymiş.

-O kadar...

-Baban?

-Oruz üç otuz dört...

-Doğru mu? Demek yaşı kadar fark var arada... Sınırlı sınırlı güldü. Sevebilir mi hiç? Osman Bey on altısında evlenseydi, onun kadar kıızı olurdu. Babası yaşında demek... Hayır, sevemez. Hiç sevemez.”

Not: Bu diyalog metnin asıl iddiası ile çelişir görünmesine rağmen öyle değildir. Diyalog Orhan ile kur yaptığı Lotüs Hanım arasında geçmektedir. Romanda kendisi de epey genç olan Lotüs Hanım dışında bu yaş farkı sorun edilmez. Nitekim zaten Bal Sultan babasından istenmektedir. Diyalogun ilerleyen kısımlarında Orhan, Lotüs Hanım’ın dert ettiği bu meselenin önemsizliği şu şekilde vurgular: “Yaşlı demek... Koca Osman Bey... Ağzında arslanları alıp gelen yiğit... Türkmen’de erkeğin yaşı yıllı ölçülmez, yiğidiğiyle ölçülür. Bizde sakat makat olmayan erkeğin delikanlılığı kırkında başlar. Hele babam gibi güçlü, yiğit, yakışıklı oldu mu, yüz yaşına varsa delikanlılığı komaz elinden... İspatı Ertuğrul dedem, doksanı aşmıştı, delikanlı gitti bu dünyadan.”

b)“Dadaloğlu hile yoktur işimde

Yiğit olan yiğit görür düşünde

At dördünde güzel on beş yaşında

Severim luranı bir de güzeli”

c)“Birinin evleri kaya başında

Birinin evleri alnım duşunda

Biri yeni değmiş 15 yaşında

Biri Şemsi, biri Kamer, ill’Elif”

d)“Bir oda yaptırdım pınar başında

Bir yarım var on üç on dört yaşında

Ne durursun çapkın çapkın karşımda

Haydi güzelim gel beri”

masada parçalanmış etin süreç ilerledikçe artık “sahne arkası”na alınmasıyla ilgilidir (Elias, 2023c, p. 220): “Hayvanın bütün ya da büyük parçalar halinde sofraya getirilerek parçalanması, ölü hayvan görmekten duyulan huzursuzluk sınırının yaklaşması, parçalama işinin sahne arkasına, uzmanlaşmış dış alana aktarılması.”

Norbert Elias’ın *Uygurluk Süreci*, ilk kez 1939 yılında Almanca olarak yayınlanır. Eser temelde dört ana bölüm ve iki ciltten müteşekkildir. Elias, ilk ciltte kültür ve uygarlıkla ilgili bazı açıklamalardan sonra uzun uzadıya saray çevrelerinde, sofrada davranışları, doğal ihtiyaçlar, sümkürme, tükürme ve yatak odasındaki davranışların kabaca Erasmus zamanından 19. Yüzyıla kadarki dönem boyunca ne tür değişimlere uğradığını detaylı örneklerle gösterir. Temel malzemesi ise ilgili dönemin davranış kodlarını anlatan adabı muâşeret kitaplarıdır. Yukarıda da ifade edildiği üzere, Elias bu ilk ciltte olağan ve normal olarak değer gören bazı davranışların zamanla nasıl da uygarın karşıtı olan “barbar” kategorisine girdiğini göstermektedir. Başka bir deyişle Elias (Elias, 2023c, p. 141), günümüzde artık barbar olarak nitelendirilen bir duygulanım durumundan, uygarlaşmış ve inceltmiş bir utanma ve davranma standardına geçilmiş olduğunu ifade eder. Elias, *Uygurluk Süreci*’nin ilk cildinin sonlarında özellikle saldırganlık duygusundaki dönüşüme odaklanır (Elias, 2023c, pp. 307–324). Burada uygarlaşmış toplumlarında kavga isteğinin bastırılmış sınırlandırılmış olduğunu anlatır. Kavgayı her türlü şiddet formu şeklinde geniş bir manada anlamak yerinde olacaktır. Böylece uygar toplumda eylemden seyre doğru bir kayış anlamında göz bir zevk aracı haline gelir.

Elias (Elias, 2023c, p. 143), incelemesinin bir sürece odaklandığını sıklıkla vurgular. Her ne kadar *Uygurluk Süreci*’ndeki incelemesine Erasmus’un 16. yüzyıldaki bir davranış kitabından (1530, *Çocukta Geleneklerin Nazikleşmesi Üzerine*) başlasa da sürecin kendisinin bir başlangıcının bulunmadığını ifade eder:

“Sofradaki davranış biçimleri ne bir doğa eseri ne de bir ‘doğal’ sıklıkla duygusunun ürünüdür. Ne kaşık ne çatal ne de peçete, herhangi bir teknik araç gibi, günün birinde bir kişi tarafından belirli amaçla, net bir kullanım kılavuzuyla birlikte bulunmuştur; bunlar yüzyıllar süren sosyal ilişkiler ve kullanım süreci içinde zamanla bugünkü işlevlerini ve biçimlerini kazanmışlardır” (Elias, 2023c, p. 203).

Elias, elbette bu uzun dönemin sadece bir fotoğrafını vermekle yetinmez ve çalışmasının ikinci cildinde bu değişimin dinamiklerini veya sebeplerini ortaya koyar. Aşağıdaki kısaca bu uzun tarihsel aralıkta görülen dönüşümün Elias’a göre nedenleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

Elias, *Uygurluk Süreci*’nin ikinci cildinde, ilk ciltte sözünü ettiği bütün o davranış ve duygu değişimlerini açıklayacak teorik bir çerçeve ortaya koymaya çalışır. Elias açıklamasını çok özet bir biçimde temelde mutlakiyetçiliğin oluşumuna veya merkezleşmiş ulus devletlerin meydana gelmesine, para ekonomisinin gelişimine ve artan iş bölümü ile toplum içindeki farklılaşmaların artması ve bu farklılıklar arasındaki ilişkilerin gelişmesine dayandırır.

Elias'ın incelediği Avrupa toplumunun Orta Çağ'ında feodal bir yapı hüküm sürüyordu. Bu yapıyı oluşturan bazı dinamikler vardı; Bunlardan birisi, savaşçıların ve memurların toprakla donatılması zorunluluğuydu. Bu durum barış zamanlarında toprak kazanımlarının olmaması nedeniyle merkezi iktidarın zayıflamasına yol açmaktaydı. Bu dinamiği besleyen bir husus aynı bir ekonomik ilişkiler ağıının bulunmasıydı. Böyle bir ekonomide belirli bir toprak parçası ihtiyaçları karşılıyorsa (ayrıca ulaşım ağı da gelişmemiş olduğundan) başka bölgelerle karşılıklı bağımlılık gelişmemiş oluyor ve ayrıca söz konusu toprakla ödüllendirilenlerin belli bir süre sonra bağımsız hareketlerine yol açıyordu. Özetle doğal ekonominin hüküm sürmesi, savaşçılara toprak verilmesi, düşük işbölümü ve sınırlı irtibat bu dönemin toplumunun bazı belirgin dinamiklerini oluşturmaktaydı (Elias, 2021). Para ekonomisinin gelişmesi, uzak bölgeler arasındaki ilişkilerin artmasını ima eder. Eklemlenme ve bağımlılıkların artması ise uygarlaşma denen değişimle yakından ilişkilidir. Toprak ürünleri daha fazla ticaretin döngüsüne dahil oldukça, çalışmayan üst tabaklar, çalışan alt tabakalara daha fazla bağımlı hale gelirler, bu alt tabaklar da o ölçüde toplumsal güç elde ederler (Elias, 2021, pp. 71-72;82-83).

Elias, toprağın kralların tasarruf erkinden savaşçıların tasarruf erkine geçişi nihai sınıra ulaşıncaya feodalizmin parçalanmasının da başladığını ve bu noktadan itibaren karşı bir merkezleşme için itici dinamiklerin oluştuğunu ifade eder (Elias, 2021, p. 98). Elias, merkezleşmenin insan ilişkilerindeki değişim üzerindeki etkilerini şu şekilde vurguluyor (Elias, 2021, pp. 125-126):

“Hareket insanın gözünün önüne geliyor. Önce kaleye karşı kale vardır, sonra teritoryuma karşı teritoryum, sonra devlete karşı devlet; *günümüzde de tarihin ufkunda, çok daha büyük ölçekte bölgelerin ve insan kütlelerinin entegrasyonu yönündeki ilk belirtiler ve mücadeleler belirmektedir.* Artmaya devam eden eklemlenmeyle birlikte giderek daha da büyük bir ölçekteki entegrasyon birimlerinin istikrarlı bir egemenlik aygıtının altında toplanabileceğini ve kendi içinde pasifize edilebileceğini, bu birimlerin de silahlarını aynı ölçekteki başka beşeri eklemlenmelere karşı çevirmesi gerekeceğini tahmin edebiliriz; ta ki yeni bir eklemlenmenin oluşmasıyla, uzaklıkların daha da azalmasıyla bunlar da birleşene ve dünya toplumu barışa kavuşana kadar. Bu henüz yüzyıllar ya da bin yıllar sürebilir, ama ne olursa olsun, entegrasyon ve egemenlik birimlerinin gittikçe daha geniş ölçü birimleri oluşturacak şekilde büyümesi aynı zamanda daima toplumun yapısındaki, insan ilişkilerinin kendisindeki yapısal değişikliklerinin bir ifadesidir de” (vurgular eklenmiştir).

Yukarıdaki alıntı, bölgesel entegrasyonların ulusal regülasyonlarla ülke-içi düzenlemeleri etkilemesi açısından önem arz etmektedir. Bu husus ise örneğin çalışma hayatındaki bazı hakların tanımlanması ve bu açıdan küresel bir benzerlik eğilimini yerleştirmesi nedeniyle dikkate değerdir. Aşağıda bu noktaya tekrar değinilecektir.

Üzerinde durulması gereken bir başka nokta, karşılıklı ilişkilerdeki artışın davranışlar üzerindeki etkisidir. Elias, bu hususu, çift değerlilik, çıkar ikililiği veya çıkar parçalılığı şeklindeki kavramlarla ifade etmektedir. Buna göre karşılıklı bağımlılıklar ağı ne kadar zenginse veya karmaşıkça bu çıkar ikililikleri de kendilerini o denli güçlü bir biçimde gösterirler. Burada tüm taraflar (insanlar, gruplar, zümreler, sınıflar, takımlar vs.) şu ya da bu şekilde hem birbirlerine muhtaçtırlar hem de potansiyel çıkar karşıtları, rakip veya düşmandırlar (Elias, 2021, pp. 226–227). Elias, bu hususu futbol takımları arasındaki ve içindeki gerilimli ilişkilerle de örneklendirir (Elias, 2009b). Karşılıklı çıkar ve ilişkilerin artması, saf düşmanlığı ender hale getirir. Muhataba yönelik düşmanca her eylem şu veya bu şekilde eylemi gerçekleştirenin sosyal varoluşunu tehdit eder. Ayrıca bu her iki tarafın oluşturduğu işlev bölümü eylem zincirini de aksatabilir (Elias, 2021, p. 225).

Elias, çalışmasının sonlarında bir teori taslağı sunar. Bu bölüm aynı zamanda bir özet niteliğindedir ve denebilir ki bu hacimli eserin en yoğun ve kullanışlı bölümüdür. Burada uygarlık sürecinin tekil bireylerin planlı eylemleri ile ortaya çıkan bir şey olmadığını ısrarla vurgular ancak bu süreç aynı zamanda karmaşa içindeki bir değişim de değildir. Bu süreç ne akıldır ne de akıl dışıdır (Elias, 2021, p. 299).

“Böylece, çok kişinin ortak bir planından değil, çok sayıdaki insanın planlanmamış bir şekilde birlikte ve karşı karşıya oluşlarından doğarak artan işlev bölümü, gittikçe daha büyük beşerî alanların devletler biçiminde entegrasyonu ve pek çok başka tarihsel-toplumsal süreçler meydana gelir. (...) Uygarlaşma süreci hakkındaki bu incelemenin pragmatik çabalarından ayrıldığı nokta, öncelikle, nelerin olması gerektiğine ilişkin tüm arzu ve talepleri geri plana atarak, var olanın geçmişte ne olup şimdi ne olduğunu, hangi şekilde ve hangi nedenlerden dolayı o zamanki ve şimdiki halde olduğunu saptamaya çalışmasıdır” (Elias, 2021, pp. 302–304).

Tüm bu anlatının farklılaşma ve karşılıklı ilişkiler etrafında döndüğü fark edilecektir. İş bölümü geliştikçe, farklılaşma artacaktır, bu da karşılıklı bağımlı olunan ve dolayısıyla ilişkide olunan insan sayısının sürekli artması anlamına gelir. “Tekil eylemin toplumsal işlevini yerine getirebilmesi için gittikçe daha fazla insanın davranışı birbirine uyarlanmak, eylemler dokusu gittikçe daha hassas ve sıkı bir şekilde örgütlenmek zorundadır. Tekil kişi, davranışını gittikçe daha fazla farklılaşmış, gittikçe daha düzgün ve istikrarlı düzenlemeye zorlanır” (Elias, 2021, p. 305). Elias, tekil kişinin az farklılaşmış bir toplum içindeki davranışı ile fazla farklılaşmış bir toplum içindeki davranışı arasındaki farkı, çok alınılan her iki toplumdaki yol ve caddeler örneği ile verir. İlk toplumda yollar tehlike kaynağıdır ve kişi her an tetikte olmalıdır; ikincisinde yollarda çok daha yoğun bir trafik vardır ancak tehlike daha azdır. Burada kişinin sürekli bir öz denetimle hareket etmesi beklenir (Elias, 2021, pp. 306–307). Çünkü orta çağ olağanüstü huzursuz bir

dönemdi. Şiddet gündelik bir olaydı, kavgalar oldukça ateşliydi, savaş kaide barış istisnaydı (Elias, 2023b, p. 22).

Bu öz denetimi sürekli kılan dinamik, gücün merkezileşmiş olması ve şiddet tekelinin de bu merkeze geçmiş olmasıdır. Şiddet tekeli olan toplumlarda birey bir yandan ani saldırılara karşı korunurken öte yandan kendi duygu kabarmalarını da bastırmaya zorlanmıştır (Elias, 2021, pp. 308–309). Öyleyse uygarlaşma sürecini açıklarken, işlev bölümünün gelişmesi, vergi tekelinin oluşması ve karşılıklı bağımlılıkların artışının yanı sıra şiddet tekelinin oluşmasını vurgulamak gerekecektir. Tüm bu dinamikler, uzun yüzyıllar boyunca tabakalar arası karşıtlıkların azalmasına yol açacaktır. Tüm bu işlev bölümleri ve kontakların artışının temel özellikte olduğu genel habitus, yoğun duygulara ve güdülere daha fazla teslim olan alt tabakaları duygu ve davranış bakımından üst tabakalara yaklaştırır (Elias, 2021, p. 328).

Buradan incelenenin üstte başladığı ima edilmektedir. Nitekim duyguların bastırılması ve kontrol edilmesi öncelikle sarayda başlar. Elias, sarayı bir tür borsaya benzetir. Kişi her tavrına, eylemine dikkat etmelidir aksi takdirde saraydaki kur değeri çok hızlı bir biçimde düşebilir. Elias'ın La Bruyere'den aktardığı alıntı (Elias, 2021, pp. 354–355): “Saray yaşamını tanıyan bir adam jestlerine, gözlerine ve yüz ifadesine ustalıkla hâkim olur; derindir, içini görmek mümkün değildir; adilikleri gizler, düşmanlarına gülümser, keyifsizliklerine hakim olur, tutkularını saklar, yüreğini inkar eder, duygularının aksine hareket eder.” Benzer bir durumu Montesquieu da *İnan Mektupları*'nda anlatır. Bu mektupların birisinde baş harem ağası, bu borsanın ne kadar oynak olduğunu vurgulamaktadır: “Kaç kez tekdir edilerek yatmış, gözden düşmüş olarak uyanmışımdır (Montesquieu, 2023, p. 14). Tüm bu bastırmalar ve değişimler sonucunda insanın insan hakkındaki imgesini de zenginleştirir, onu anlık duygulardan arındırır (Elias, 2021, p. 356).

Elias'ın yukarıda ana hatları çizilen teorik taslağında karşılıklı kesişimselliğin merkezi bir yerde durduğu görülmektedir. Bu özellik, aynı zamanda onun temel kavram setinde kilit bir yer tutan figürasyon kavramıyla ilgilidir. Aşağıda onun bu ilişkisellik ile ilgili kavramları kısaca açıklanacaktır.

Figürasyon

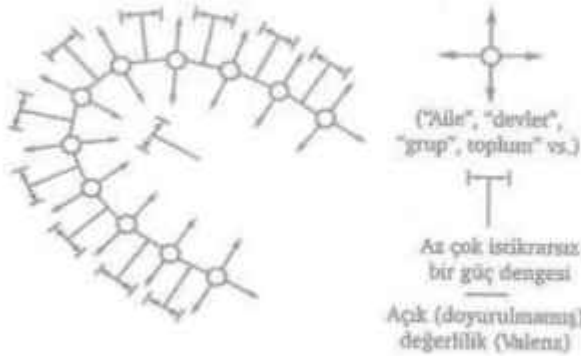
İnsan toplumları, doğa bilimlerinin odaklandığı mekanizmalardan daha karmaşıktır, dolayısıyla onların kalıplarını ödünç almak, onlarda örtük olarak bulunan özgülüğün güçlendirilmesine yol açacaktır. Sabit bir “sıfır başlangıç noktası” arayışı, toplumsal fenomenlerin prosedürel karakterini bulanıklaştırır (Elias, 2021, p. 361). Toplumsal gerçekliğin doğallaştırılmasına katkıda bulunan bir diğer husus ise dilin şyleştirici yapısından kaynaklanır. “Dil ve düşünce araçlarımız büyük ölçüde öyle kalıplaşmıştır ki, kendi dışımızdaki her şeyi ‘nesne’, bunun da ötesinde genelde olduğu şekliyle hareketsiz nesne olarak değerlendiririz” (Elias, 2016b, pp. 12;23-25). Konuşma dilinde, genelde süreçleri ve ilişkileri izole eden bir kavramsallaştırma yoluna başvurulur. Böylece süreçlerin ve ilişkilerin iki temel özelliği olan sürekli hareket ve karşılıklı bağımlılık unsurları bulanıklaşır (Elias,

2000, p. 29). Örneğin “rüzgar esiyor” dendiğinde, sanki esmeden ayrı bir rüzgar da olabilmiş gibi. Böyle bir konuşma alışkanlığı bizi, birey ve toplum dediğimizde de sanki birbirinden yalıtık nesnelere gibi onları ele almaya yönlendiriyor. Böylece sanki birey toplumsuz, toplum da bireysiz var olabilmiş gibi birey ve toplumu birbirinden ayrı ele alıyoruz⁶. Böylece süreçler, statik koşullara indirgenmekte ve birey ve toplum ise ayrı varlıklar olarak ele alınmaktadır (Gabriel, 2019; Quintaneiro, 2004).

Elias, böylece *Uygartık Süreci*'ne sonradan yazmış olduğu girişte de vurguladığı hem ondokuzuncu yüzyıl kurucu metinlerindeki özcülüğün ve metodolojik bireyciliğin hem de yirminci yüzyıl ortalarında ana akım haline gelen yapısal-işlevselcilğin kısıtlarının sosyal hayatın bir süreç olarak ele alınmasıyla aşılabileceğini göstermeye çalışmıştır. Bu amaçla da ne izole bir birey fikrinden ne de bireyi saran bir dışsal yapı olarak toplum fikrinden yol çıkmak bir çıkış sağlayacaktır. Bunun yerine, birey ve toplum arasındaki bağlantılara odaklanmak gerekecektir.

Elias, bu durumu *Sosyoloji Nedir?* adlı çalışmasında görselleştirmiştir. Söz konusu görselleştirmede insanların “birbirlerine yönelmiş, muhtaç ve karşılıklı olarak bağımlı oldukları” gösterilmektedir (Elias, 2016b, p. 15). Bu, Elias terminolojisindeki kilit kavramlardan birisi olan figürasyonun anlamıdır aynı zamanda (bkz. Şekil 1).

Şekil 1: Karşılıklı Bağımlılık İçinde Olan Bireyler Figürasyonu



Kaynak: (Elias, 2016b)

Elias, sosyalleşme ile bireyselleşmenin aynı sürecin farklı isimleri olduğunu ifade etmektedir. Ne tekil birey toplumsuz tahayyül edilebilir ve var olabilir ne de toplum bireylerin basit bir toplamıdır. Elias, figürasyon kavramının bu ve buna

⁶ Krş. Çalışan ve örgüt, örgüt ve toplum dediğimizde de benzer bir izolasyon yapmış oluruz.

benzer ikilemlerden uzaklaştırma potansiyeli olduğunu belirtmektedir. Ona göre bireyler başkalarıyla birlikte belirli figürasyonlarda yer alırlar. Hem bireyler hem de figürasyonlar değişebilirler ancak birey ve figürasyon birbirine dolanmış olsa da her ikisindeki değişim düzeyi ve biçimi farklı olur. Hem bireylerin hem de figürasyonların diğeri karşısında göreceli bir özerkliği bulunur (Elias, 2009a, pp. 1–3). Elias, dilin oluşturduğu kısıt figürasyonu dansa benzeterek vurgular: “Genel olarak bir danstan söz edilebilir, ancak hiç kimse bireylerin dışında ya da sadece soyutlama olarak var olan bir danstan söz edemez” (Elias, 2023c, p. 59).

Elias, figürasyonun ne anlama geldiğini netleştirmek üzere oyun örneğini kullanır. Oyun analojisi, karşılıklı bağımlılığı gösteren kullanışlı bir örnektir. Çünkü bir oyunu oyun yapan şey, taraflardan bazıları zayıf rakipler olsa da onların tamamen de güçsüz olmamalarıdır. Bunun anlamı, her oyunda oyuncuların şu veya bu ölçüde diğer oyuncular üzerinde bir kontrole sahip olduklarıdır (Hughes, 2008, p. 175). Bir masa etrafında kart oyunu oynamak üzere toplanan dört kişi, sadece dört tekil birey anlamına gelmez. Çünkü artık bu dört kişinin eylemleri, karşılıklı bağımlılık içerisindedir. Bazen karşılıklı rakiplerin oluşturduğu bir güç mücadelesi de bir figürasyon oluşturabilir. Bir futbol maçı, buna örnektir (Elias, 2009b). Bu bağlamda güç kavramı da bir ilişki kavramına dönüşmüş olur. Figürasyonlar arasında sabit olmayan, sürekli değişen güç dengesi hareketi, figürasyonların temel özellikleri arasında yer alır (Elias, 2016b). Başka bir deyişle Elias gücü, katılımcıların her zaman diğeri üzerinde kontrol sahibi olduğu bir karşılıklı bağımlılıklar oyunu anlamında ilişkisel bir şey olarak görür (Newton & Smith, 2002, p. xi). Elias, figürasyon kavramının hem küçük grupları hem de milyonlarca kişinin oluşturduğu toplumlara ilişkin olarak da düşünülebileceğini ifade eder, buradaki kilit özellik tekil bireylerin sayısı ne kadar olursa olsun bazen doğrudan bazen de dolaylı bir biçimde karşılıklı bir bağımlılık ilişkisinin bulunmasının gerekliliğidir (Elias, 2016b). Karşılıklı bağımlılıklar, figürasyonların temel bağlantı noktalarını oluşturur ve dolayısıyla figürasyon kavramı, zaman içinde sürekli değişen insan ilişkileri ağlarındaki değişen kalıplara, düzenliliklere, değişim yönlerine, eğilimlere ve karşı eğilimlere dikkat çeker. Böylece kavram, izole bir soyutlama olarak birey; veya birey veya devlet tarafından tutulan veya deneyimlenen faillik kavramlarının kavramsal indirgemecilik içeren yanıltıcı kavramsallaştırmalar olduğunu ima eder (Dunning & Hughes, 2013, pp. 52–53; Özgören Kınıt, 2020).

Kısacası, Elias figürasyon kavramını toplum ve birey kavramlarının birbirlerinden yalıtık kavramlar olmadıklarına, ne soyut (Weber’in “ideal tipi”ne gönderme) ne de bireyin dışındaki bir gerçeklik (Durkheim’in sosyal olgularına gönderme) olduklarına (Elias, 2009a) işaret ederek karşılıklı bağımlılıkların değişen bağlantı noktaları anlamında kullanmıştır (Hughes, 2008, p. 177). Ancak figürasyon sadece tekil bireylerin karşılıklı ilişkileri veya bağımlılıkları şeklinde anlaşılmalıdır. Kavram, gruplar, sosyal formasyonlar veya sınıflar arası ilişkileri de ima eder. Hatta başka bir düzeyde analiz yapmayı mümkün kılan devletler de birbirleriyle olan bağlantıları ile figürasyonlar kurarlar (Elias, 2009c, p. 40).

Tekil Birey Kavrayışları: Homo Clausus ve Homines Aparti

Elias, Batı düşünce geleneğinde yaygın olan tekil birey imajını eleştirir. Bu imaj, bireyi dışarıya kapalı, dışarıda olan her şeyden bağımsız bir tür küçük dünya olarak tasvir eder. Bu tekil insan kendisi dışındaki dünya hakkındaki malumata kendi çabasıyla erişir, başkasından öğrenmeye de ihtiyacı yoktur (İslam felsefesinde de benzer bir yaklaşım mevcuttur, bkz. *Hay Bin Yakzan*, İbn Sina & İbn Tufeyl, 2019). Bu tekil insan imajında diğer bütün insanlar da birer kendi başına tekil insan (*homo clausus*) olarak görülür. “Onun bütün özü, varlığı, kendisi de aynı şekilde, diğer insanlar da dahil, dışarıdaki bütün şeylerden, içsel olarak mevcut görünmez bir duvarla ayrılmıştır” (Elias, 2023c, p. 45). Elias bu yaklaşımı ve türevlerini (*homo philosophicus*, *homo economicus*, *homo psychologicus*, *homo historicus*, *homo sociologicus*) sorunlu bulur ve gerek Descartes olsun gerekse de Weber ya da Parsons ve diğer sosyologlar olsun, hepsinin tekil insan imajının bu aynı tezgahta dokunduğunu ifade eder (Elias, 2023c, p. 45).

Bu yaklaşım, çok önemli bir ikililik veya çıkmaz üretir: Toplumun ötesindeki asıl var olan insan imajı ile bireyin dışında var olan bir toplum imgesi. Elias, bu her iki ucun kendi başlarına kavranmalarının yetersizliğini göstermeye çalışır. Dolayısıyla figürasyon kavramını *homo clausus* kavramının barındırdığı çıkmaz aşmanın bir yolu olarak kavramak gerekecektir. Elias, bu kapalı kişilik kavrayışının karşısına açık kişilik dediği insan imajını koyar: “Bu ‘açık kişilik’, diğer insanlara göre az ya da çok özerktir, ancak asla mutlak ve topyekûn özerk değildir; gerçekte yaşamı boyunca diğer insanlara yöneliktir, onlara ihtiyaç duyar ve onlara bağımlıdır. İnsanların birbirlerine duydukları ihtiyaçların oluşturduğu örgü, karşılıklı bağımlılıkları onları birbirine bağlar” (Elias, 2023c, p. 58). Elias, buradan da figürasyon kavramına ulaşır.

Elias, süreçlere odaklanılması gerektiğini düşündüğü için, eş anlamlı olmasa da yapı, toplum ve sistem gibi kavramlara bir alternatif olarak figürasyon kavramını geliştirmiştir. Bu kavram da *homines aparti* insan görüşü ile yakından ilgilidir. Elias’ın bu kavramı (*homines aparti*) insanın ancak çoğulluklarla (*pluralities*) ile anlaşılabilirliğini ima eder. Buna göre insan, izole tekil bir birey değildir, tersine başka diğer “bireylerle”, “gruplarla”, “örgütlerle” veya “sosyal kuramlarla” mütemadiyen “etkileşime giren” bir varlıktır (Dunning & Hughes, 2013, p. 52). Bu kavramı, *homo clausus* görüşüne karşı durmak üzere kullanmıştır (Armason, 2022, p. 193; Newton & Smith, 2002, p. xii). *Homines aparti* kavramı, kişilerin kapalı kutu olmadıklarını ve karşılıklı bağlantılarla birbirlerine bağlı oldukları ifade etmekte (Salumets, 2001, p. 9) ve dolayısıyla figürasyona işaret etmektedir. Bu kavramı, figürasyonla birlikte kullandığımızda gerek tekil bireyin toplumdaki yerini gerekse analiz birimini genişletip örneğin örgütler düzeyine veya uluslar düzeyine çıkartığımızda bireylerin, örgütlerin ve ulusların diğer aktörlerle ilişkileri, kesişimsellikleri ve karşılıklı bağımlılıkları çerçevesinde ele alınması gerektiğini ima etmektedir. Öyleyse Elias’ın kavramlarını kullanan bir araştırma, gerek örgütsel

analizlerde gerekse çalışma ilişkileri veya insan kaynakları yönetimi ile ilgili analizlerde mümkün olduğunca “kapalı” aktör varsayımlarından uzak duracak ve söz konusu aktörleri figürasyonlarla birlikte ele alacaktır.

İKY Tarihi ve “Uygarlık Süreci”

Buraya kadar oldukça kuramsal düzeyde ele aldığımız çerçeveyi insan kaynakları yönetimi (İKY) tarihini okumada nasıl kullanabiliriz? Bu soruyu cevaplayabilmek için her şeyden önce insan kaynakları yönetimi ile neyi kastettiğimizi açıklamamız gerekir. Bu noktada karmaşık bir tanımlar silsilesi sunma niyetinde değilim. İKY literatürü, bize genel geçer bir İKY tanımlamasının olmadığını gösteriyor (Armstrong, 2009; Ferris et al., 1995; Burce E Kaufman, 2004). Burada İKY’yi geniş manada, yani genel olarak insan yönetimi anlamında kullanacağım (Budd, 2004; Burce E Kaufman, 2004). Böylece İKY deyince hem modern ticari kuruluşların insan gücünü kendi örgütsel amaçlarıyla hizalamalarını hem de tarih boyunca belirli amaçları gerçekleştirmek üzere insan kaynağının kullanılmasını ima edeceğim.

Eğer İKY ile belirli bir amaç doğrultusundan insan kaynağının kullanılması ve yönlendirilmesini anlayacaksak, ilk İKY uygulamalarının son derece kaba, barbar veya şiddet içerikli olduğunu söylemek zor olmayacaktır. Bu konuda ilk akla gelen kölelik kurumu olacaktır. Bilindiği gibi ilk merkezi imparatorluklar veya daha küçük ölçekli kent devletleri çok uzun süre köle emeği kullanarak emek gücünü karşılamışlardır. Antik Yunan ve Roma dünyası bu bağlamda bilinen örnekler olarak ele alınabilir (Croix, 2014). Ancak kölelik kurumu sadece Yunan ve Roma dünyasına özgü kalmamıştır, tüm dünyada yaygın bir biçimde insan gücüne büyük ölçüde ihtiyaç duyulduğunda bu kuruma başvurulmuştur. Yeni Dünya’nın keşfi kapitalizmin gelişimiyle bu kurum bambaşka bir evreye girmiştir. Modern dünyada ortaya çıkmakta ve kurumsallaşmakta olan ekonomik düzen nasıl ki ticarete konu metallerin sayısını arttırdıysa köleliği de bu listeye eklemiştir, kölelik artık ticareti yapılan bir kurum haline gelmiştir. Dolayısıyla bir insan olarak değil de bir meta olarak görülen köleler de insana yaraşır muameleler değil daha zorbalık, şiddet ve barbarlık içeren muameleler görmüşlerdir (Douglass, 2009; Northup, 2021; Rediker, 2012; Stowe, 2022; Williams, 2014; Zilfi, 2012).

Ancak çalışanlara veya işgücüne karşı kaba veya zorba davranışlar, kölelere yönelik davranışlarla sınırlı kalmamıştır. Sanayi Devrimi’nden sonra ortaya çıkan ve genişleyen işçi sınıfı veya ücretli kesimin çalışma hayatı, biraz abartarak söyleyecek olursak köleliğin bir tür yeni versiyonuydu denebilir. Elbette bu kesim “özgür bir emek” türünü ifade ediyordu ancak işyerlerinde çok sınırlı haklarla istihdam ilişkisine dahil olmaktadır. Dönemin hâkim doktrini olan isteğe dayalı çalışma (*employment at will*), istihdam ilişkisinin taraflarını özgür irade sahibi “denk taraflar” sayıyor (Budd, 2004) ve kimsenin bir köle gibi çalışmaya zorlanmadığını varsayıyordu. Ancak koşullar, ücretliler için çalışmaktan başka bir seçenek

birakmıyor ve bu durum ise onları işvereni karşısında pazarlıktan veya müzakerelerden yoksun bırakıyordu. Sonuçta her ne kadar kâğıt üzerinde denk tarafların bir ilişkisi şeklinde zuhur etse de istihdam ilişkisi bu dönem, işverenlerin tek taraflı keyfi tutumlarıyla sürdürülen bir ilişki biçimindeydi.

Bahsedilen dönemde işçi sınıfının bu zor, katı, “barbar” koşullarını nakleden geniş bir literatür bulunuyor. Bu literatür çalışmanın hayatta kalmanın yegâne yolu olduğunu, ücretlerin genellikle “doğal ücret” seviyesinin altında bulunduğunu nakletmektedir. Böylece işçi sınıfının yeniden üretimi, ancak hane halkının eli iş tutan tüm mensuplarının çalışmasıyla mümkün olabilmıştır. 19. ve 20. yüzyılın hem edebi eserlerinde hem akademik çalışmalarında hem de gözlem notlarından bunu biliyoruz. Örneğin bazı biyografik ve otobiyografik eserler (Carr, 2017; Hunt, 2018; Orwell, 2015) Marx ve Engels’in eserleri (Marx, 2011; Marx & Engels, 2018), tanıklıklara dayalı notlar (Engels, 2013; Orwell, 2016) ve çok sayıda roman (Dickens, 2016; Sinclair, 2016, 2021; Tressell, 2006; Zola, 2016a, 2016b) ilk akla gelebilecek metinler olacaktır. Bahsedilen dönemde işçi, basitçe piyasadan tedarik edilebilen bir meta mertebesinde görülmekte ve zaten piyasada bol olan bir “kaynak” için de yatırım yapmak, bazı maliyetlere katlanmak anlamsız kabul ediliyordu.

Ancak zamanı hızlıca ileri alacak olursak, örneğin esnekleşme ve güvencesizlik özellikleri ile sanayi sonrası döneme benzetilen veya bu dönemle karşılaştırılan (Kalleberg, 2009; Reza, 2021; Standing, 2017, 2021; Telek, 2020) günümüz çalışma ilişkileri dünyasında bile bahsedilen benzerlik ancak bazı yönlerden kurulabilmektedir. Günümüzde ulusal ve uluslararası düzeyde geliştirilen kurum ve düzenlemeler hem tekil örgütleri hem de ülkeleri, Sanayi Devrimi sonrası dönemin keyfiliklerini ve “barbarlıklarını” sergilemekten belirli bir ölçüde alıkoyabilmektedir. 21. yüzyılda çalışanlar, 2. Dünya Savaşı sonrası elde ettikleri birçok konumu veya mevziyi kaybetmiş durumdadır. Ancak buradaki okumayı Elias’ın kuramı ile yaptığımızda, uygarlık sürecinin ima ettiği bastırmalar ve sınırlandırmaları görmek mümkündür. Üstelik Elias’ın, söz konusu süreci, kesintisiz tek yönlü bir süreç olarak ele almadığını ve içinde kısa ters hareketleri de barındıran uzun yönelimli eğilimler şeklinde kavradığını düşündüğümüzde, çalışma ilişkilerinin bu perspektifle tartışmaya açılabilirliğini söyleyebiliriz. Bu tartışma, çağımızın güvencesizliklerini ve “akışkanlıklarını” (Bauman, 2001, 2004, 2013a, 2013b) reddetmek anlamına gelmez, sadece çalışanlara yönelik tutum ve eğilimlerin, 19. Yüzyıl ve sonrasında keyfiliklerden uzaklaştırılması veya keyfi tutumların gizlenmesi ve bastırılması anlamına gelir.

Çalışma ilişkilerinde ima edilen bu uygarlık sürecini Elias’ın çerçevesi bağlamında ele aldığımızda iki kavramın belirgin bir biçimde kullanılabilirliğini söylemek mümkündür. Bunlardan birisi, figürasyon kavramıdır. Yukarıda da kısaca ifade edildiği üzere figürasyon kavramı, aktörleri kendi içine kapalı izole ajanlar olarak değil de başkalarıyla oluşturdukları ilişki ağları içinde ele alır. Spor sosyolojisi ile de ilgilendiği için Elias birçok yerde oyun benzetmesi ile bu kavramı açıklamaya

çalışır. Karşılıklı her ilişki yeni güç dinamikleri anlamına geldiği için aynı zamanda tarafların da her figürasyon için yeni pozisyonlar almalarını gerektirir. Dolayısıyla yukarıda bahsedilen Sanayi Devrimi sonrası koşullarda işçiler kendi güçsüz pozisyonlarını, örgütlenecek güçlendirmeye çalışmışlardır (Thompson, 1966, 1993). Figürasyonları oluşturan noktalar sabit ve değişmez aktörler olmadığı için her bir değişim, söz konusu ilişkiyi de değiştirmektedir. Dolayısıyla örneğin sendikaların ortaya çıkması ile işçi-işveren ilişkilerinin niteliği de değişmiş ve çalışanlar, daha pazarlık edebilir bir konum elde etmişlerdir.

Bu süreci destekleyen bir başka gelişme, uluslararası sistemdeki bazı merkezi kurumların oluşumu ve bu kurumların küresel çapta bir yakınsama meydana getirmesidir. Bu bağlamda birçok kurumdan söz edilebilir ancak konumuz itibarıyla Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) değinmekle yetinelim. 1. Dünya Savaşı sonrası imzalanan Versay Barış Antlaşması ile kurulan ILO, çalışma ilişkilerinden kaynaklanan hususlarda, sosyal adaleti hedefleyerek tüm dünya ülkeler arasında benzer uygulamalar yerleştirmeyi amaçlamıştır. Kurumun eko-politik kritiğini yapmak bu çalışmanın amacı değildir. Ancak ILO önemli bir merkezileşmeyi veya düzenleme yapma anlamında “tekelleşme”yi sembolize etmekte ve söz konusu düzenlemeler ise tüm üye ülkelerin çalışma ilişkilerine etki etmektedir. Elbette ILO’da alınan kararlar anlık olarak tüm dünyada bir değişim meydana getirmiyor ancak uzun vadede bir yakınsamaya yol açıyor (Dereli, 2019). Uluslararası sistemin kendisi de bir figürasyon örneği olduğu için oradaki aktörler (ülkeler) de buldukları koşullara göre pozisyonlar almakta ve figürasyondaki gerilim içinde yerini almaktadırlar. Dolayısıyla ILO-benzeri kuruluşlar, ülke içi düzenlemelere etki etmekte ve bu düzenlemeler ise daha mikro aktörlerin oluşturduğu figürasyonlar üzerinde etkide bulunmaktadır. Bu bağlamda gerek uluslararası düzenlemeler gerekse bundan da etkilenen iç regülasyonlar, çalışma ilişkilerini veya insan kaynakları pratiklerini etkilemektedir. Böylece örneğin daha önceleri basitçe mülkiyet haklarının bir uzantısı olarak görülen ve bundan dolayı da tamamen işverenin keyfi tutumuna bağlı olan işten çıkartma pratiği, artık belirli dayanaklarla veya “hakkı sebeplerle” yapılması gereken bir pratiğe dönüşmüş durumdadır.

Yukarı bahsedilen soyutlamaya örnek olarak Türkiye’yi verebiliriz. Türkiye, ILO’ya 1932 yılında üye olmuş ancak 2. Dünya Savaşı’ndan sonra aktif bir biçimde üyelik faaliyetlerinde bulunmuş, ILO’nun bazı temel sözleşmelerini de oldukça geç bir tarihte kabul etmiştir. Örneğin Türkiye 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi’ni ancak 1993 yılında yürürlüğe sokmuştur (Dereli, 2019). Öte yandan Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne girmek üzere yaptığı çok önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan birisi 2004 yılında yapılan değişiklikle Anayasa’nın 90. Maddesine, usulüne uygun yürürlüğe girmiş uluslararası antlaşmaların kanun hükmünde olduğu, iç hukukla ihtilaf çıkması durumunda ise bu anlaşmaların hükümlerinin esas alınacağı düzenlemesi eklenmiştir. Dolayısıyla uzun bir kesit olarak bakıldığında, küresel veya bölgesel güç tekellerinin, ülkelerin çalışma düzenlerine ve dolayısıyla da İKY pratiklerine Eliasıç

anlamda “uygarlaşma” olarak yansıdığı tartışılabilir. Böylece sürecin ilk evrelerinde meta olarak görülen veya sınırlı haklara sahip ve kolaylıkla gözden çıkartılabilen bir işgücü olarak görülen çalışan, örgütün en kıymetli varlığı olarak yeniden konumlandırılabilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada Norbert Elias’ın uygarlık süreci kuramı ile insan kaynakları yönetimi tarihini okuma denemesi yapmaya çalıştım. Bu kuram, sosyal bilimlerin birçok alanında başvurulan bir açıklama çerçevesi iken İKY alanında neredeyse hiçbir kullanım örneği bulunmamaktadır. Örgüt çalışmalarında ise sınırlı bir kullanım örneği bulunmaktadır. Peki bir alanda belirli bir kurama gönderme yapılmamış olması kendiliğinden o kurama gönderme yapan bir çalışmayı değerli kılar mı? Elbette hayır! Peki neden İKY tarihini uygarlık süreci ile okumayı denemeliyiz ve bu kuramı İKY alanında tartışmaya açmalıyız?

Her şeyden önce İKY, diğer birçok sosyal bilim disiplini içinde nispeten genç bir akademik alan sayılır. Elbette onu, yukarıda da ifade edildiği üzere geniş anlamıyla ele aldığımızda İKY, endüstri ilişkileri veya yönetim bilimlerinin başka alanlarıyla kesismekte ve böylece daha uzak bir geçmişe kadar uzanabilmektedir. Gerek bu diğer disiplinlerle paralellik kurduğumuzda gerekse sadece İKY etiketinin kullanılmaya başlandığı dönemden itibaren ele aldığımızda alanın tarihi oldukça sınırlı bir literatüre sahiptir. Bunun iyi bir kritiğini Kaufman (Burce E Kaufman, 2007, 2008, 2014) yapmaktadır, burada o tartışmalara girmeyeceğim. Bu çerçevede yukarıdaki soruları kısaca cevaplamak yerinde olacaktır.

Çalışma ilişkileri alanının tarihi “genelde” ya liberal, muhafazakâr ya da radikal, sol bir çerçeve ile ele alınmaktadır. Elbette bu iki perspektif de oldukça zihin açıcı ufuklar sunmuşlardır ancak bu iki perspektif içinde kalmak, aynı zamanda belli bir kısırlık da doğurmaktadır. Kuhncu anlamda, bir paradigmanın içinde kaldığımızda, probleme nasıl yaklaşacağınız da önceden belirlenmiş olur veya oyunun kurallarına veya bulmaca çözümlerinin kurallarına bağlı kalarak sorunu çözmeye çalışırsınız (Kuhn, 1996). Paradigma dışı çözüm denemeleri ise soruna bambaşka alternatifler sunar. Elias’ın yaklaşımının kabaca yukarıda zikredilen iki yönelime de dahil edilemeyeceğini ifade ettiğimizde, bunun aynı zamanda yeni bir bakış fırsatı olduğunu da görebiliriz. Ancak yine de sırf paradigmadan kopmak için paradigmadan kopulmaz. Soruna yaklaşmanın yeni yolunun, daha önceden görülmeyen veya bilinmeyen ve aynı zamanda sorunu aydınlatma potansiyeline sahip yanıtlar üretebilme kabiliyetinde olması gerekir. Kısacası Elias’ın yaklaşımını kullanma girişiminin bu kabiliyetleri barındırdığı söylenebilir.

Elias, kuramında ereksel bir tarihsel anlatıyı değil, başı ve sonu olmayan bir süreç şeklindeki tarihsel bir anlatıyı takip etmektedir. Elias, uygarlık süreci dediği inceleme veya kontrol altına alma süreçlerini failere ve onların niyelerine odaklanarak açıklamaz; tersine tekil bireylerin niyetleri bulursa da süreçlerin

altındaki dinamiklerin bu tekil niyetlerle tek başına oluşamayacak figürasyonlar içindeki gerilimlere dayandığını göstermeye çalışır.

İşte bir süreç olarak İKY tarihine veya başka bir şeye tarihine bakmak, onun öznelere niyetleriyle oluşan basit bir çıktı olmadığını daha karmaşık bir kombinasyonunun sonucu olduğunu gösterir. Nitekim günümüzde çalışanlara yönelik kaba, barbar veya vahşi olarak niteleyebileceğimiz birçok tutum ve davranışta, sanayi devrimi sonrası dönemin tipik ve sıradan eylem ve pratikleri olduğunu, ilgili dönemin tanıklıkları veya kayıtları göstermektedir. Günümüzde her ne kadar kabaca prekarizasyon kavramı etrafında sürdürülen tartışmalarda, çalışanların her geçen gün bazı güvenceler yitirdikleri doğrusa da çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarda belirli bir incelmeye, sınırlandırmanın ve bastırmanın bulunduğunu; daha önce barbar olarak nitelendirilecek pratiklerin ya kısıtlandığı ya da daha perde arkasına çekildiğini söylemek mümkündür. Eğer durum buysa, Elias'ın kavramlarıyla bir çalışma ilişkileri tarihi okumayı yapmanın, verimli tartışmalara gebe olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Extended Summary

There are some difficulties in considering the history of human resource management (HRM). One of these difficulties is related to how HRM will be defined. When HRM is defined very broadly, its history dates back to ancient times, while when it is defined in the context of specialized organizational activities and departmentalization, its history extends to relatively recent times, approximately a century ago. Another issue is related to the context of the subject (HRM). Differences will arise in how its history is written between considering it as a narrow technical organizational activity and considering it as a broader strategic activity. Additionally, the relationship with other labels used to describe relevant practices presents another challenge. For example, what kind of relationship exists between industrial relations or personnel management and HRM? Are they synonymous? In this study, the intention is not to present the history of HRM based solely on how it is defined; rather, it is to approach it from the idea that these different definitions are also important in a process.

The idea that the history of HRM can be approached with a "process" concept will be attempted by referring to Norbert Elias's concepts. As is known, Norbert Elias argues that societies should be examined through a long sequence of history, which he calls the "civilizing process", and that societies and individual behaviours can only be understood in this way. Here, the concept of sequence should not invalidate the concept of process, as when referring to a sequence, it implies a section of an ongoing process without a beginning or endpoint. Elias roughly examines a section between the 16th and 19th centuries in his own study, but of course, this section is a segment of an endless process. Civilizing can roughly be understood as an increase in self-control over behaviours, the suppression of crude behaviours by the individual, refinement, and sophistication. In his examination

within the context of Western European history, Elias speaks of two key dynamics of this process. One is the formation of modern nation-states, in other words, the monopolization of power. The monopolization of power also implies a financial monopolization or the formation of a tax monopoly. Another dynamic is the increase in division of labour and consequently, the increase in mutual relationships or dependencies. This reciprocity, called “figuration” in Elias’s literature, means that the actors in the relationship exert more control over behaviours, in other words, it signifies civilization. In his work “The Civilizing Process”, Elias tries to show how many behaviours that were quite normal in early periods are met with “disgust” in the 19th century or today, and therefore, these behaviours are concealed from public view.

At this point, let’s touch on how Elias’s concepts can be used to reconsider the history of labour relations or HRM. As is known, labour relations, until relatively recent times, can be considered as a history of relationships that could be characterized with coercion or barbarism by today’s standards. Both compulsory forms of labour (slaves, soldiers, prisoners, etc.) and forms of labour or employment practices carried out using “free labour” abound with examples of the barbarisms or coercions mentioned above. In early periods, there were no laws, institutions, or policies protecting workers, and practices that we now call barbaric were considered normal or legal. With Elias’s call to look at long historical sequences, it is possible to say that a similar scrutiny or civilization is seen in the history of labour relations. Today’s labour relations, for example, are much more “civilized” compared to those of the 19th century.

It is necessary to mention that a reinterpretation using Elias’s concepts could lead to some misunderstandings. Elias never assigns value to civilization or the civilizing process; he treats it as a fact. Therefore, talking about the civilization of present-day labour relations does not mean ignoring the risks faced by workers in the 21st century, nor does it mean that power operates from a single centre and in a single direction. His concept of figuration prevents such an interpretation.

What this study aims to do is to show that using the concept sets offered by social theory provides new possibilities for understanding labour relations or human resource management. In this study, I point out the possibilities for researchers of reinterpreting the history of HRM using Norbert Elias’s concepts. The study consists of two main parts. In the first part, I outline Norbert Elias’s key concepts, and in the second part, I indicate the possibility of an HRM history reading with these concepts.

Beyan

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Bu makalede herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: KoganPage.
- Arnason, J. P. (2022). Civilisation, Culture and Power: Reflections on Norbert Elias's Genealogy of the West. In A. Bogner & S. Mennell (Eds.), *Civilisations, Civilising Processes and Modernity – A Debate (Documents from the Conference at Bielefeld, 1984)*. Palgrave Macmillan.
- Bauman, Z. (2001). *The Individualized Society*. Polity.
- Bauman, Z. (2004). *Work, Consumerism And The New Poor*. Open University Press.
- Bauman, Z. (2013a). *Globalization: The Human Consequences*. Polity.
- Bauman, Z. (2013b). *Liquid Modernity*. Polity.
- Bilgin, A. (2023). Norbert Elias'ın İlişkisel Sosyolojik Yaklaşımı Üzerine. *Karadeniz Araştırmaları*, 20(79).
- Budd, J. W. (2004). *Employment With a Human Face*. NY: ILR Press.
- Budd, J. W. (2018). *İnsani Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek*. Çev. Fuat Man, İstanbul: Küre.
- Carr, E. H. (2017). *Karl Marx*. Çev. Uygur Kocabaşoğlu: İletişim.
- Croix, G. E. M. de Ste. (2014). *Antik Yunan Dünyasında Sınıf Mücadelesi*. Çev. Çağdaş Sümer: Yordam.
- Dereli, T. (2019). The Impact of International Labour Organisation on the Development of Industrial Relations in Turkey (A Critical Approach from the Perspective of International Norms on Freedom of Association). *Journal of Social Policy Conferences*, 77, 21–58.
- Dickens, C. (2016). *Oliver Twist*. Çev. Nihal Yeğinobalı, İstanbul: Can.
- Douglass, F. (2009). *Narrative of the Life of Frederick Douglass, an American Slave*. OUP Oxford.
- Dulebohn, J. H., Ferris, G. R., & Stodd, J. T. (1995). The History of Evolution of Human Resource Management. In *Handbook of Human Resource Management* (pp. 18–41). Cambridge: Blackwell.
- Dunning, E., & Hughes, J. (2013). *Norbert Elias and Modern Sociology: Knowledge, Interdependence, Power, Process*. London: Bloomsbury Academic.
- Ekinci, O. (2022). *Norbert Elias ve Sosyolojisi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Elias, N. (2000). *Zaman Üzerine*. Çev. Veysel Atayman, İstanbul: Ayrıntı.
- Elias, N. (2009a). Figuration. In R. Kilminster & S. Mennell (Eds.), *The Collected Works of Norbert Elias Vol. 16, Essays III: On Sociology and the Humanity* (pp. 1–4). Dublin.
- Elias, N. (2009b). Football in the process of civilisation. In R. Kilminster & S. Mennell (Eds.), *The Collected Works of Norbert Elias Vol. 16, Essays III: On Sociology and the Humanity* (pp. 190–197). Dublin: University College Dublin Press.
- Elias, N. (2009c). Social process models on multiple levels. In R. Kilminster & S. Mennell (Eds.), *The Collected Works of Norbert Elias Vol. 16, Essays III: On Sociology and the Humanity* (pp. 40–42). Dublin: University College Dublin Press.

- Elias, N. (2016a). *Mozart: Bir Dabının Sosyolojisi*. Çev. Yeşim Tükel, İstanbul: Alfa.
- Elias, N. (2016b). *Sosyoloji Nedir?* Çev. Oktay Değirmenci: Olvido.
- Elias, N. (2021). *Uygurluk Süreci, Sosyo-Oluşumsal ve Psiko-Oluşumsal İncelemeler, Cilt 2: Toplumun Değişimleri, Bir Uygurlaşma Teorisi için Taslak*. Çev. Erol Özbek, İstanbul: İletişim.
- Elias, N. (2023a). *Almanlar Üzerine İncelemeler: 19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla İktidar Savaşları ve Habitus Gelişimleri*. Çev. Firuzan Gürbüz Gerhold, İstanbul: Alfa.
- Elias, N. (2023b). *Ölmekte Olanların Yalnızlığı Üzerine*. Çev. Oğuzhan Ekinci, İstanbul: İletişim.
- Elias, N. (2023c). *Uygurluk Süreci, Sosyo-Oluşumsal ve Psiko-Oluşumsal İncelemeler, Cilt 1: Batılı Dünyeyi Üst Tabakaların Davranışlarındaki Değişimler*. Çev. Ender Ateşman, İstanbul: İletişim.
- Engels, F. (2013). *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu*. Çev. Oktay Emre, İstanbul: Ayrıntı.
- Ferris, G. R., Barnum, D. T., Rosen, S. D., Holleran, L. P., & Dulebohn, J. H. (1995). Toward Business-University Partnerships in Human Resource Management: Integration of Science and Practice. In G. R. Ferris, S. D. Rosen, & D. T. Barnum (Eds.), *Handbook of Human Resource Management* (pp. 1-13). Cambridge: Blackwell.
- Foucault, M. (2001). *Hapishanenin Doğuşu*. Çev. Mehmet Ali Kılıçbay, Ankara: İmge.
- Freud, S. (1927). The Future of an Illusion. In *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XXI (1927-1931): The Future of an Illusion, Civilization and its Discontents, and Other Works*, 1-56.
- Freud, S. (2009). *Uygurluğun Huzursuzluğu*. Çev. Haluk Barışcan, İstanbul: Metis.
- Gabriel, N. (2019). Figurational Sociology. In G. Ritzer & C. Rojek (Eds.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Wiley.
- Haberler.Com. (2020). Veyis Ateş'ten canlı yayında duyulan ses ile ilgili açıklama: Konuşumun koltuğundan geldi. Retrieved from <https://www.haberler.com/guncel/veyis-ates-ten-canli-yayinda-duyulan-ses-ile-13119487-haber/>
- Hughes, J. (2008). Norbert Elias. In R. Stones (Ed.), *Key Sociological Thinkers* (pp. 168-183). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hunt, T. (2018). *Fraklı Komünist Friedrich Engels'in Devrimci Hayatı*. Çev. Mehmet Ratip: İletişim.
- Jacoby, S. M. (2003). A Century of Human Resource Management. In Bruce E. Kaufman (Ed.), *Industrial Relations to Human Resources and Beyond: The Evolving Process of Employee Relations Management* (pp. 147-171). Armonk: M. E. Sharpe.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(February), 1-22.
- Kaufman, Bruce E. (1995). *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Ithaca: Cornell University Press.

- Kaufman, Bruce E. (2014). The origins, evolution, and current status of human resource management in the United States. In Bruce E Kaufman (Ed.), *The Development of Human Resource Management Across Nations: Unity and Diversity* (pp. 461–491). Edward Elgar.
- Kaufman, Burce E. (2004). Toward an Integrative Theory of Human Resource Management. In *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (pp. 321–366). New York: Cornell University Press.
- Kaufman, Burce E. (2007). The Development of HRM in Historical and International Perspective. In J. P. Peter Boxall Patrick Wright (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (pp. 19–47). New York: Oxford University Press.
- Kaufman, Burce E. (2008). *Managing the Human Factor: The early years of human resource management in American industry*. New York: Cornell University.
- Kaufman, Burce E. (2014). The historical development of American HRM broadly viewed. *Human Resource Management Review*, 24(3), 196–218.
- Kilminster, R. (2007). *Norbert Elias: Post-philosophical sociology*. London: Routledge.
- Kınlı, İ. (2018). Elitlerin Gösterişçi Tüketimi ve Elias'ın Saray Toplumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(3).
- Kuhn, T. S. (1996). *The Structure of Scientific Revolutions*. University of Chicago Press.
- Layder, D. (2005). *Understanding Social Theory*. Sage.
- Marx, K. (2011). *Kapital, Cilt I*. Çev. Mehmet Selik, İstanbul: Yordam.
- Marx, K., & Engels, F. (2018). *Komünist Manifesto*. Çev. Tanıl Bora, İstanbul: İletişim.
- Montesquieu. (2023). *İnan Mektupları*. Çev. Berna Günen: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Newton, T., & Smith, D. (2002). Norbert Elias and Civilized Organization. In A. van Iterson, W. Mastenbroek, T. Newton, & D. Smith (Eds.), *The Civilized Organization: Norbert Elias and the Future of Organization Studies* (pp. vii–xv). Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Norbert Elias Foundation. (2024). The Collected Works of Norbert Elias. Retrieved June 14, 2024, from <https://norbert-elias.com/publications/collected-works/>
- Northup, S. (2021). *Twelve Years a Slave: The Black History Classic*. Capstone.
- OdaTv. (2021). Habertürk'te ikinci "gaz çıkarma" vakası. Retrieved from <https://www.odatv4.com/medya/haberturkte-ikinci-gaz-cikarma-vakasi-208719>
- Orwell, G. (2015). *Paris ve Londra'da Beş Parastı*. Çev. Berrak Göçer, İstanbul: Can.
- Orwell, G. (2016). *Wigan İşkelesi Yolu*. Çev. Levent Konca, İstanbul: Can.
- Özgören Kınlı, İ. (2020). Norbert Elias ve Figürasyonel Sosyoloji'ye Giriş. *Turkish Studies*, 15(3), 1377–1394.
- Polanyi, K. (2007). *Büyük Dönüşüm*. Çev. Ayşe Buğra, İstanbul: İletişim.

- Press, E. (2022). *Pis İşler: ABD'de Hayati İşler ve Ezilsizliğin Gizli Bedeli*. Çev. Deniz Keskin, İstanbul: Metis.
- Quintaneiro, T. (2004). The concept of figuration or configuration in Norbert Elias' sociological theory. *Teoria & Sociedad*, 12(1), 54–69.
- Rediker, M. (2012). *Köle Gemisi: İnsanlık Tarihiinde Bir Yolculuk*. İstanbul: Alfa.
- Reza, S. (2021). *The Construction Precariat: Dependence, Domination and Labour in Dhaka*. Oxon: Routledge.
- Ritzer, G. (2013). *Sosyoloji Kuramları*. Çev. Himmet Hülür: De Ki.
- Sadıkoglu, Z. Z. (2023). Uygarlık Süreci: Pozitivizme Alternatif Bir Yaklaşım. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 15(1), 21–35.
- Salumets, T. (2001). Introduction. In T. Salumets (Ed.), *Norbert Elias and Human Interdependencies*. London: McGill-Queen's University Press.
- Sina, İ., & Tufeyl, İ. (2019). *Hay Bin Yakazan*. Çev. M. Şerafeddin Yalıtıkaya, Babanzade Reşit, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Sinclair, U. (2016). *Şikago Mezbahaları*. Çev. Kıvanç Güney, İstanbul: Sel.
- Sinclair, U. (2021). *Sanayi Krallığı*. Çev. Zaven Biberyan, İstanbul: Yordam.
- Standing, G. (2017). *Prekaryarlık Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa*. Çev. Sercan Çınar - Senem Demiralp, İstanbul: İletişim.
- Standing, G. (2021). *The Precariat: The New Dangerous Class*. I.B. Tauris.
- Stokvis, R. (2022). Figurational sociology, monopolization and corporate governance. In A. van Ierssen, W. Mastenbroek, T. Newton, & D. Smith (Eds.), *The Civilized Organization: Norbert Elias and the Future of Organization Studies* (pp. 85–98). John Benjamins Publishing Company.
- Stowe, H. B. (2022). *Tom Amca'nın Kalübesi veya Ezilenlerin Hayatı*. Çev. İsmail Ferhat Çeken, İstanbul: İletişim.
- Tahir, K. (2007). *Devlet Ana*. İstanbul: İthaki.
- Telek, A. (2020). *Artık Hepimiz Prekaryayız*. İstanbul: NotaBene.
- Thompson, E. P. (1966). *The Making of the English Working Class*. Vintage.
- Thompson, E. P. (1993). *Customs in Common: Studies in Traditional Popular Culture*. The New Press.
- Tressell, R. (2006). *Baldırı Çıplak Hayırseverler*. Çev. Ayşegül Gürsoy, İstanbul: Literatür.
- Vergara, G. (2022). Norbert Elias. In M. Cerulo & A. Scribano (Eds.), *The Emotions in the Classics of Sociology: A Study in Social Theory* (pp. 152–167). London: Routledge.
- Williams, E. (2014). *Kapitalizm ve Kölelik*. Çev. Anıl Tarar: Dipnot.
- Zilfi, M. C. (2012). *Women and Slavery in the Late Ottoman Empire*. Cambridge University Press.
- Zola, E. (2016a). *Germinal*. Çev. Bülent Onarak, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Zola, E. (2016b). *Meyhane*. Çev. Cemel Süreyya, İstanbul: İletişim.

Türk Kırmızısı'nın İzinde Osmanlı Dokuma ve Boyahanelerinde Çalışma İlişkileri

Davuthan GÜNAYDIN¹
ORCID ID: 0000-0003-4573-860X

Çiğdem VATANSEVER²
ORCID ID: 0000-0002-7755-4760

DOI: 10.54752/ct.1517545

Öz: Bu çalışmada Türk Kırmızısı ya da Edirne Kırmızısı olarak adlandırılan ve Anadolu coğrafyasında dünya çapında ün kazanmış boyamacılık tekniğinin çalışma ve ekonomik hayata etkileri araştırılmaktadır. Türk Kırmızısı, özellikle 18. ve 19. yüzyıllar boyunca Avrupa tekstil piyasasının en önemli ve kıymetli rengi olmuştur. Esas itibarıyla Anadolu'ya has bitkilerin kullanımı ile elde edilen Türk Kırmızısının üne kavuşmasında Osmanlı İmparatorluğu'nun dokumacılık alanında gösterdiği başarıların büyük bir yeri vardır. Diğer yandan bu boyama tekniğinin nesiller boyu aktarımını sağlayan usta-çırak ilişkisi, boyama tekniğinde mükemmelliğin yakalanmasını sağlarken aynı zamanda, onu taklit edilmesi zor bir üretim yöntemi olmasını sağlamıştır. Bu açıdan hemen her dönem Avrupalılar tarafından taklit edilmeye çalışılmışsa da başarılı olamamışlardır. Türk Kırmızısının da boyandığı boyahaneler Osmanlı İmparatorluğu için önemli bir istihdam ve gelir kalemi idi. İmparatorluğun pek çok bölgesinde boyahaneler mevcut olup, bu boyahanelerden vergi alınmakta, uluslararası ticarete konu olmakta idi. Hatta İmparatorluk tarafından üretim ve satış bizzat kontrol edilmekte, dahası ticareti

¹ Doç.Dr. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, dgunaydin@nku.edu.tr

² Prof. Dr. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cvatansever@nku.edu.tr

GÜNAYDIN, D., VATANSEVER, Ç., (2024) "Türk Kırmızısı'nın İzinde Osmanlı Dokuma ve Boyahanelerinde Çalışma İlişkileri", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 851-872

Makale Geliş Tarihi: 08.03.2024- Makale Kabul Tarihi: 10.06.2024

yapılmakta idi. Bu kadar öneme sahip bu boyama tekniği sanayi devrimini sonrasında ticari önemini yitirmeye başlamış, kimya ve makine teknolojileri ile rekabet edemeyerek önemini yitirmiştir. Günümüzde çok az sayıda çalışmada Türk Kırmızısına dair araştırmalara rastlanırken, çalışma ilişkilerine yönelik araştırmalar daha da kısıtlıdır. Bu çalışmada Osmanlı emek yazımına ilişkin kısıtlar çerçevesinde boyahanelerdeki çalışma ilişkileri incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Türk Kırmızısı, Osmanlı İmparatorluğu, Kökboya, Çalışma İlişkileri.

Labor Relations in Ottoman Weaving and Dyehouses in the Trace of Turkish Red

Abstract: This study investigates the effects of the dyeing technique called Turkish Red or Edirne Red, which has gained worldwide fame in Anatolia, on labor and economic life. Turkish Red has been the most important and valuable color of the European textile market, especially during the 18th and 19th centuries. The success of the Ottoman Empire in the field of weaving has a great role in the fame of Turkish Red, which is mainly obtained by the use of Anatolian plants. On the other hand, the master-apprentice relationship that ensures the transmission of this dyeing technique for generations has ensured the perfection of the dyeing technique, while at the same time making it a difficult production method to imitate. In this respect, even though Europeans have tried to imitate it in every period, they have not been successful. The dye houses, where Turkish Red was dyed, were an important source of employment and income for the Ottoman Empire. There were dyehouses in many regions of the Empire, and these dyehouses were taxed and subject to international trade. The Empire even personally controlled their production and sale, and even traded them. This dyeing technique, which had such importance, started to lose its commercial importance during the industrial revolution and lost its importance by not being able to compete with chemical and machine technologies. This study examines labor relations in dyehouses within the framework of the constraints of Ottoman labor writing.

Keywords: Turkish Red, Ottoman Empire, Root paint, Labor Relations

Giriş

Türkler için kırmızı rengin önemi; al, kızıl, al yanak, kızıl elma gibi kırmızıyı betimlemek için kullandıkları ifadelerden anlaşılmaktadır. Divan şiirinde sevgilinin dudakları, yanağı, şarap, gül, gonca, âşğın döktüğü kan ve gözyaşı gibi pek çok unsur kırmızı renktedir (Demir, 2015). Bugünkü Türkiye coğrafyasında bulunmuş en erken döneme ait boyalı kumaş parçası 6. yüzyıla tarihlenmektedir ve rengi kırmızıdır (Chenciner, 2000). Dokumacılıkta kırmızının bu kadar benimsenmesinin bir nedeni de Osmanlı süsleme sanatlarında çok yer verilen lale, karanfil, gül gibi çiçeklerin kırmızı tonlarında olmasıdır. Kırmızı, sadece Türkler ve Osmanlılar için değil, kanın ve ateşin rengi olarak antik kültürlerde çok güçlü temsilleri olan bir renktir (Pastoureau, 2017). 11. yüzyılda Kahire'de bir kumaş tüccarının, "...sizden rica ediyorum, kırmızı mümkün olduğunca kırmızı olsun" diye sipariş yazdığı bilinmektedir (Cardon, 1995). Günümüz Türkçesindeki kırmızı sözcüğü, Arapça "kırmız" olarak adlandırılan, kırmızı boyanın elde edildiği bir böcek adından gelmektedir (Önler, 2015). Edime Kırmızısı da denilen Türk Kırmızısı, çok zahmetli bir boyama sürecini içeren ve uğrunda çok emek ve paranın harcandığı, sırtını çözene ödülleri verildiği, tarihi önem taşıyan bir renk olarak bilinmektedir (Yıldırım, 2014). Wertz (2017)'e göre Türk kırmızısı kendi başına bir boya değil, bir boyama sürecidir. Pamuk ipeğinin önceden tanımlanmış pek çok aşamadan geçirilerek aldığı canlı ve kolay solmayan bir kırmızı tonudur. Osmanlı İmparatorluğu, ya başta Fransa olmak üzere Avrupa'dan gönderilen kumaşların boyandığı bir merkez olmuş ya da bu topraklardan pek çok usta boyacı Avrupa'daki merkezleri kumak için gönderilmiştir (Lowengard, 2006).

Türk ya da Fransa'da bilindiği şekliyle Edirne Kırmızısı (Rouge d'Andrinople), boyacılarıyla meşhur Edirne'den iki boyacının Fransa'ya götürülmesi sonucu önce Avrupa'da, sonra tüm dünyada büyük bir üne ulaşmıştır (Yıldırım, 2014: 16-17). İngiltere ve İskoçya ise Türk Kırmızısı'nın son dönemlerinde en büyük üretim merkezlerinden biri haline gelmiştir (Wertz, 2014). Özellikle 18. ve 19. yüzyıllarda Avrupa tekstil piyasasının en önemli figürlerinden biri haline gelen bu kırmızı, gizemini usta-çırak öğretisine dayalı olarak uzun yıllar korumayı başarmıştır (Akman, 2021).

Bu çalışmada, emek tarihi perspektifinden, var olan literatüre dayalı olarak bir çalışma ilişkileri analizi yapılması amaçlanmıştır. Emek tarihi alanyazını, başlarda Kuzey Atlantik bakış açısının tekelinde iken, son yıllarda "küresel emek tarihi" yaklaşımıyla Asya, Afrika ve Latin Amerika'ya odaklanmaktadır. Buna karşın Ortadoğu bu "yeni" emek tarihi yazımında da kendine çok yer bulamamıştır. Quataert'in çalışmaları bu anlamda öncü rolüyle ayrılmaktadır (Atabaki ve Brockett, 2012). Akkaya (2002) Türkiye'de çalışma hayatının, ilişkilerinin, emek süreçlerinin tarihsel gelişimini inceleyen, ilk kaynaklara ve belgelere dayanan, kuramsal çerçevede değerlendirmesini yapan bilimsel araştırmaların yok denecek kadar az olduğunu vurgulamaktadır.

Emek tarihçisi, bilgi yığınının içinden maddi üretim koşullarını belirleyen ve tarihli açılımlarda üretimi bilfiil gerçekleştiren ögeye öncelik tanıyan sosyal bilimcidir (Toprak, 2007). Türk Kırmızısı üretim sürecindeki çalışma ilişkilerinin içeriğini, işgücünün ve ticari merkezlerin coğrafi dağılımını, işgücünü oluşturan etnik ve yaş gibi unsurları var olan kaynaklara dayalı olarak analiz etmek bu çalışmanın metodolojisini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Türk Kırmızısı'nın en rağbet gördüğü 17.-19. yüzyıllara ilişkin araştırmalar taranmış ve odağına dokumahane ve boyahanelerdeki işgücünü ve iş - işçi - işveren ilişkilerini alan bir inceleme yapılmıştır.

Türk Kırmızısının Elde Edilişi

Boyamacılıkta kullanılan ve Türk kırmızısına rengini veren bitkinin (*Rubia tinctorum* L.) de yaygın bir şekilde Anadolu'da doğal bitki örtüsünün bir parçası olarak yetişiyor olması boyacılığın gelişiminde önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Pamuklu dokumalara canlı ve kalıcı bir renk veren bu boya, daha sonraları Anadolu'dan Avrupa'ya ihraç edilmeye de başlamıştır. Boyacılık konusundaki bu başarının bir diğer nedeni de yün dokumacılığında kullanılan boyalar için önemli bir madde olan şapın, Foça, Ulubat, Kütahya ve Şarki Karahisar'da çıkarılıyor olmasıdır. Gerçekte Türk kırmızısı, kökboyalının 6. yüzyıldan itibaren Avrupa'da kullanılmaya başlanan boyama tekniğinin bir ürünüdür. 12. yüzyılda ziraatı da yapılmaya başlayan kökboya, zamanla Avrupa'da vergi ve gümrük geliri içinde önemli kalem haline geldi. Almanya kök boya üretiminde başı çeken ülke konumunda idi. Ancak kökboyalının gerçek anlamda üne kavuşması Türk kırmızısı ile olmuştur (Koç, 2009; Öztaşkın, 2008).

Şüphesiz Türk Kırmızısı'nın bu kadar üne kavuşmasında dokumacılık alanında İmparatorluğun gösterdiği başarının önemli bir yeri vardır. İmparatorluk öncesi döneme ait medeniyetlerde de dokumacılığın çok yaygın ve gelişmiş bir şekilde uygulandığı bilinmektedir. Frigyalılardan Romalılara kadar Anadolu coğrafyası üzerinde egemenlik kuran toplumların hemen hemen tamamında dokuma ve boyacılığın başarılı örneklerine rastlanmaktadır. Bu durumu mümkün kılan ise Anadolu topraklarında yapılan tarım ve hayvancılık ile bölgeye has endemik bitkiler ve bu bitkilerden elde edilen kök boyalardır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Osmanlı bir anlamda bu zenginliğin mirasçısı ve onun daha da gelişmesini sağlayan bir devlettir.

Bu hali ile Avrupalı dokumacıların da dikkatini çekmekte, aynı kalitede ürünler üretmek için Osmanlı'ya ajan ya da işi öğrenmek üzere ustalar gönderdiği bilinmektedir (Hanna, Tarihsiz; Riello, 2010; Yılmaz, 1992). Ancak gerek hammaddelerin üretilmesindeki zorluklar ve benzerini üretememe sorunu, gerekse de yüzyılların mirasını taşıyan ustaların zanaatkarlığı, Avrupalıların istenilen başarıyı yakalamalarını engellemiştir. Dönem içinde Osmanlı pek çok Avrupa ülkesine kaliteli tekstil ürünleri ihraç etmiştir. Bu durum, boyamacılığın İmparatorluk

içerisinde de önemli bir gelir kalemi olarak vergilendirilmesine hatta devletin bizzat satıcı olarak gelir elde etmesine yol açmıştır (Al-Sharairi vd., 2017).

Türk Kırmızısı'nın "*boyama sanatındaki en karmaşık ve meşakkatli işlem*" olduğu belirtilmektedir (Wertz, 2017). Pamuklu kumaş ya da ipin boyanmasıyla canlı bir kırmızı tonu olarak elde edilen bu rengin yıkama ya da ıskla kolay solmaması ona olan talebi artırmıştır (Hofenk, Roelofs vd., 2004). Türk kırmızısını elde etmek için mordanlama ve boyamadan oluşan iki temel aşama bulunmaktadır (Çizelge 1).

Çizelge 1: Türk Kırmızısı Pamuklu Boyama Süreci

MORDANLAMA

1. Pamuk ipliği Türk kırmızısı yağında 2 saat bekletilir.
2. Suyu iyice durulanır, sıkılır ve 3 gün açık havada kurumaya bırakılır.
3. Birinci mordanlama: %6 Tanenle 40-55 derecede 12 saat bekletilir.
4. İplik, mordan banyosundan çıkarılır ve kurumaya bırakılır.
5. İkinci mordanlama: %100 alüm, %9 sodyum karbonat, %%3 kalsiyum karbonat ve %7 buzlu asetik asit karışımında, 55 derecede 12 saat bekletilir.
6. İplik, mordan banyosundan çıkarılır ve kurumaya bırakılır.



BOYAMA

1. Mordanlanmış pamuk ipliği ve %200 kökboya, %4 tanen, %1,4 kalsiyum karbonat ve %1 Türk kırmızısı yağından oluşan sıvı yavaşça 75 dereceye kadar ısıtılır ve bu ısıda bir saat süreyle bekletilir.
2. İplik boya banyosundan çıkarılır; suyu iyice durulanır, sıkılır ve kurumaya bırakılır.
3. Boyanmış ve kurutulmuş iplik, %3 sabun, %0,85 sodyum karbonat, kalay ve %0,65 klorür karışımında, 1-2 saat arası bekletilir.
4. İplik, yıkama banyosundan çıkarılır, suyla durulanır ve kurumaya bırakılır.

Kaynak: Karadağ R. ve Dölen, E. (2007). "Re-Examination of Turkey Red, *Annali di Chimica*", Società Chimica Italiana (97), 583- 589.

Karadağ ve Dölen (2007) Türk kırmızısını yeniden elde ettikleri çalışmalarında bu iki aşamayı Türk kırmızısı yağı denilen, sülfatlanmış hint yağında bekletilmeyi, kök boyasından elde edilen boyar madde ve mordan denilen renk sabitleyici ile işleme tabii tutulmayı içeren on adımda tanımlamışlardır. Boyama sürecindeki en meşakkatli ve emek yoğun işlem olarak tanımlanan Türk Kırmızı üretim sürecinin Çizelge 1'deki aşamalara göre üretim sürecinin tamamı 196 saat (8,2 gün) sürmektedir. Bu sonuç, boyada bekleme ve kuruma süreleri toplanarak elde edilmiştir. Gereken işçilik, açık havadaki boyama süreleri hariç tutulup; boyada bekleme, sıkma vb. süreler toplanıp, günlük çalışma süresi 8 saat alınarak hesaplanmıştır. Buna göre, işçilik toplam süresi 28 saat ya da 3,5 gün olmaktadır. Tüm bu aşama adımları ve süreleri göz önünde bulundurulduğunda, Türk kırmızısı üretiminin özellikle pamuklu dokumalar için ne denli zahmetli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır.

Tüm bu bilgi ve veriler; Türk kırmızısı üretiminin gündemde olduğu dönemin çalışma yaşamı ve çalışma ilişkileri açısından nasıl bir dönem olduğu ve çalışmanın hangi unsurlarını içerdiği sorularını akıllara getirmektedir. Bu sorulara yanıt aramak amacıyla ilerleyen bölümde Osmanlı döneminde dokuma ve boyama işkollarına ilişkin var olan yazın analiz edilip, derlenerek sunulmuştur.

Sonun Başlangıcı: Osmanlı İmparatorluğu ve Sanayi Devrimi

Sanayi devrimine kadar devam eden boyama alanındaki bu başarı, Avrupa üretim ve kimya teknolojilerinin gelişimi ile değişmiştir. 18. yüzyılın ortalarından itibaren başlayan ve kas gücünden mekanik güce geçişi simgeleyen sanayi devrimi, insanlık tarihinin en önemli dönüm noktalarından biridir. Yalnızca iktisadi hayatı değiştirmekle kalmamış aynı zamanda toplumsal hayatta ve küresel ticaret zincirinde de önemli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Buharlı makinelerin üretim sistemlerinde kullanılmaya başlaması ile birlikte gelişen fabrika tarzı üretim, üretim miktarlarının o güne değin görülmemiş bir oranda artmasını sağlarken, birim üretim maliyetlerinin düşmesine, bu suretle de geleneksel üretim yöntemleri karşısında mutlak bir avantaj sağlanmasına neden olmuştur. Diğer yandan artan üretim miktarı yeni pazarlara olan ihtiyacı artırmış, iç piyasaların yetersizliği karşısında uluslararası piyasalar, sanayi devrimini gerçekleştiren ilk ülkeler için birer rekabet unsuru olmaya başlamıştır. Bu süreçte ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ucuz ve bol miktarda üretilen ürünlerin uzak mesafelere taşınmasını mümkün kılarak, uluslararası pazarların oluşmasına önemli bir katkı yapmıştır. Sanayi devrimini gerçekleştiren merkez ülkeler için bütün bu gelişmeler mutlak bir zenginliği ifade ederken, geleneksel metotlar ile üretim gerçekleştiren çevre ülkelerin, Avrupa menşeli ürünler ile rekabet edemediği bir sürecin tetiklenmesine neden olmuştur. Bu süreçte ucuz mallar ile rekabet edemeyen yerel üreticiler işletmelerini kapatmak zorunda kalırken, işsizliğin ve yoksulluğun arttığı bir döneme girilmeye başlanmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu açısından Sanayi Devrimi, çöküş sürecini hızlandıran en önemli gelişmelerden biri olarak tartışılmaktadır (Clark, 2009; Pamuk ve Williamson, 2019: 5). Avrupa'da Napolyon döneminin sona ermesi ile daha güvenli hale gelen uluslararası ticaret, Avrupa mallarının doğuya doğru akışına hız kazandırmıştır. Bu durum Avrupa menşeli ürünlerin diğer pek çok çevre ülkede olduğu gibi geleneksel Osmanlı ürünlerinin yerini de almaya başlamasına neden olan bir süreci başlatmıştır (Clark, 2009). Bu süreçte yayılcı politikalarla kendi imalatçılarına dış pazar kazandırmaya çalışan İngiltere, 1820- 1840 yılları arasında başta Çin ve Güney Amerika olmak üzere pek çok ülke ile yerel yönetimlere baskılar yoluyla serbest ticaret anlaşmaları imzalamaya başlamıştır (Eşiyok, 2010). Osmanlı İmparatorluğu ile 1838 yılında imzalanan ve 1839 yılında yürürlüğe giren Balta Limanı Anlaşması da bunlardan biridir (Pamuk ve Williamson, 2019: 5). Bu

anlaşma Osmanlı İmparatorluğu'nun imzaladığı ilk serbest ticaret anlaşması olmakla birlikte, ilerleyen üç yıl içerisinde farklı Avrupa ülkeleri ile de serbest ticaret anlaşmaları imzalanmıştır.

Bütün bu gelişmeler geleneksel yöntemlerle üretimi yapılan tekstil ve boya sanayinin rekabet gücünü kaybetmesi, dolayısıyla gerilemesine neden olmuştur. Ancak yine de el sanatlarındaki zanaatkar becerilerin kullanılmasına devam edilmiştir. Özellikle İngiltere menşeli şirketler, üretim araçlarını temin ederek, kadın emeğine dayalı halı üretimi için Anadolu'nun farklı bölgelerinde üretim yaptırmaya devam etmişlerdir. Her ne kadar bu ürünler Osmanlı Devleti topraklarında üretilse de nihai ürünün sahibi yabancı şirketler olmuştur. Bu durum bize aslında başta Türk Kırmızı olmak üzere Osmanlı'ya ait pek çok değerlerin önemini anlayamadığını, makine üretimi dışında kalan el sanatlarına dayalı rekabet üstünlüğünün hâlâ Osmanlı İmparatorluğu'nda olduğunu göstermektedir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri

Çalışma ilişkileri, işçi ve işveren arasında istihdam nedeniyle oluşan tüm ekonomik, sosyal, insani ilişkileri düzenleyen, karşılıklı hak ve isteklerin dengelenmesini içeren bir yönetim işlevidir (Özçelik, 2022). Başka bir ifade ile işgücü piyasasındaki etkileşimleri tanımlayan haklar, yükümlülükler, beklentiler, değerler ve ödüller çerçevesinde, ekonomik yaşamın temel altyapısı olarak; üretimden, yaşam kalitesine değin uzanan sosyal ve ekonomik bir bütünü ifade eder (Lowe, vd., 1999: 2). Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerine yönelik değerlendirmeler yapmak ve çalışma ilişkilerinin normlarını belirlemek, İmparatorluğun büyüklüğü ile farklı kültür, din ve dil çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda oldukça zordur. Özellikle döneme ait kayıtlarda kullanılan dil çeşitliliği araştırmacılar için ayrı bir zorluk içermektedir. Bu farklılıklar aynı zamanda çalışma ilişkilerinin de farklılaşmasına, bölgeler ve hatta milliyetler arasında değişen ve pek çok durumda birbiri ile çelişen farklılıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle Osmanlı emek tarihi incelemelerinin değerlendirilmesinde bu hususların göz önünde bulundurulması, çalışmaların bütünlüğünü anlamak açısından önemlidir. Diğer yandan Osmanlı emek tarihi ABD, İngiltere ya da Fransa emek tarihinden farklı olarak ayrı bir alt dal olarak ortaya çıkmamaktadır. Esas itibarıyla devletin emeğin rolü ve karakterine ilişkin vizyonuna dayalı normatif kavramlardan güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Ayrıca emek tarihi yazını da İmparatorlukta yeterli öneme sahip olmamıştır. Quataert (2021), Osmanlı emek tarihi araştırmacılarının elde ettiklerin verilerin Osmanlı arşivlerinden, Osmanlıca belgelere dayanmasının, bahsedilen farklılıklar karşısında elde edilen bilgilerin Osmanlı emek tarihi olup olmadığının belirsiz olduğunu ancak buna rağmen böyle olduğunu varsaymanın büyük ölçüde doğru olacağını savunmaktadır. Diğer yandan döneme ait belgelerde çalışma ilişkilerine yönelik kapsamlı bilgilere erişmek de güçtür. Dönemin tarihçileri tarafından yazılan kıstlı belgelerde ise çoğu zaman emek tarihi yazını

küçümsemiştir. Quataert (2001)'e göre dönemin vakanüvislerin çoğunun üst ve orta tabaka kökenli olması ve yabancı işverenlerin aynı zamanda Osmanlı sarayında diplomatik görevlerde bulunan seçkinler olması, bu durumun en önemli nedenleridir. Onlar elitlerin eylemlerini kaydederken, işçilerin çalışma koşulları, ücretleri ve aileleri emek tarihi kayıtlarının dışında kalmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu esas itibarıyla bir tarım devleti idi ve nüfusun yaklaşık olarak dörtte üçü tarımsal faaliyetler ile uğraşmaktaydı. Bu durum İmparatorluğun yıkıldığı 1922 yılına kadar devam etmiştir. Bunun yanında zanaatkâr üretim ve sınırlı düzeyde madencilik de halkın çalışma alanları idi. Ancak İmparatorluğun hiçbir döneminde modern anlamda gelişmiş bir çalışma ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir. Diğer yandan bu durum mevcut üretim faaliyetlerinde örgütsüz bir yapı olduğu anlamına gelmemektedir. Osmanlı iktisadi yapısı genel olarak ülke içindeki ihtiyaçların karşılanması esasına dayanan "işçilik"ti. Üretim de bu çerçevede şekilleniyor ve çalışma ilişkileri kuruluyordu. Böylelikle, esnaf ve tüccarlar belirli bir hiyerarşi ve kurallar manzumesi içeren bir örgütlenme yapısı içerisinde faaliyetlerini sürdürüyordu.

Osmanlı'da çalışma ilişkilerinin ilk örgütlenme biçimi 12. ve 13. yüzyıllar arasında Selçuklulardan miras, fütüvyet veya ahilik olarak adlandırılan teşkilatlardır. İmparatorluğun kuruluş sonrasında bu meslek örgütlerinin loncalar olarak adlandırıldığı görülmektedir. Loncalar ise varlıklarını 19. yüzyılın ortalarına, kendilerine tanınan tekellerin kaldırılmasına kadar sürdürmüşlerdir (Karaahmetoğlu, 2020). Ahilik teşkilatı ile loncalar arasındaki temel fark ise, ahilik Müslüman tüccar ve esnafı kapsayan bir örgütlenme yapısının içerisinde olmasına karşın loncalarda, geniş bir coğrafyaya yayılan İmparatorlukta farklı dinlere mensup esnaf ve tüccarların da yer almasıydı (Karaahmetoğlu, 2020). Örneğin 17. yüzyılda İstanbul'da gayri Müslimlerin loncalardaki oranı yaklaşık %42 dolayındaydı (Akbaş vd., 2018). Loncalar modern anlamda çalışma ilişkisine karşılık gelecek bir düzen içerisinde olmasa da, belirlenen kurallar çerçevesinde işleyen bir yapıda idi. Avrupa loncalarından farklı olarak sınıf farklılaşması esası gütmeyen ve merkezîyetçi bir yapıda faaliyet göstermekte idiler. 15. yüzyıldan itibaren Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma yaşamına dahil olan loncalar 16. yüzyıl itibarıyla İmparatorluğun tüm bölgelerine yayılmış, çalışma ilişkilerinin örgütlü bir biçimde sürdürülmesine vesile olmuştur.

Loncalarda temel çalışma ilişkisi, bir ustanın himayesinde mesleğin gerekliliklerinin öğrenildiği usta- çırak ilişkisi idi. Çıraklar belirli bir yeterliliğe eriştiğinde lonca teşkilatının onayı ile kalfalığa yükselebiliyorlardı (Pamuk, 2007: 57). Ustalığa yükselebilmek için ise farklı uygulama ve şartlar gerekli idi. Ancak genel olarak usta aday kalfaların üç yıl çalışması, ustasına ve müşterilerine karşı iyi bir tavır sergiliyor olması gerekiyordu. Diğer yandan çırakların yetişmesi için eğitici sorumluluğunu iyi bir şekilde yerine getirmesi, itaatkâr ve dayanışmacı olması, kendi dükkânını donatabilecek ekonomik güce sahip olması gerekiyordu (Koyuncu, 2008: 77).

Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerinde 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, yasaklamalarla karakterize zayıf işçi örgütlenmeleri de görülmektedir. Sendika niteliği taşımayan bu örgütlenmeler, sınırlı sayıda grev benzeri eylemler gerçekleştirmişlerdir. Ancak bu grevler, merkez kapitalist ülkelerdekinden farklı olarak işçilerin ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmekten çok, geçmiş dönem ücret alacaklarına ilişkin olduğu görülmektedir (Makal, 2012). Diğer yandan Osmanlı İmparatorluğu'nda homojen bir çalışma ilişkisinin varlığından söz etmek mümkün değildir. Farklı din ve kültürlerin etkisinde şekillenen çalışma ilişkileri, sanayi devrimi ile merkez ülkelerde yerleşmeye başlayan sınıf bilincinden uzaktı. Devletin yönetim biçimi ve cemaat esaslı toplumsal yapı da bu durumun nedenleri arasındadır. Rekabet içerisindeki cemaatlerin, kendi kültürel, siyasal ve sosyal yapılarını sürdürmeleri, sınıf bilincinin yerleşmesini engellerken, çalışma ilişkilerinin de bu farklılıklar doğrultusunda, bütünleşmeden uzak bir biçimde gerçekleşmesine neden olmuştur (Akkaya, Tarihsiz).

Osmanlı İmparatorluğu'nda Dokumacılık İşkolu

Dokumacılık Osmanlı İmparatorluğu'nun başat sektörlerden biridir. Özellikle sahip olduğu toprakların pamuk ve küçükbaş hayvan yetiştiriciliğine uygun olması ve ipek böceği kozası yetiştiriciliğinin belirli bölgelerde yaygınlaşması dokumacılığın gelişmesinde önemli rol oynamıştır (Buluş, 2000: 51). Osmanlı İmparatorluğu öncesi dönemlere kadar giden dokumacılık faaliyetleri esas itibarıyla Anadolu'da sosyal ve ekonomik hayatın temel belirleyici alanlarından biri idi. Roma döneminde Trabzon, Bergama, Aydın ve Denizli önemli dokuma merkezleri idi. Bizanslılar döneminde dokumacı ve boyacı loncaları kurulacak kadar önemli bir iktisadi faaliyet kolu olarak görüldü. Selçuklular döneminde de Denizli, Alaşehir, Adana ve Sivas önemli dokumacılık merkezleri idi. Anadolu'da dokumacılık ve boyacılığın bu kadar gelişmiş olmasında şüphesiz farklı tarımsal üretim için uygun olan iklim ve coğrafi koşullara sahip olmasının önemli bir yeri vardır (Buluş, 2000; Özdemir ve Karadağ, 2023). Özellikle Osmanlı boyama sanatlarının üne kavuşmasını sağlayan Türk Kırmızısı için gerekli boyar bitkilerinin Anadolu'ya has bir bitki türü olması ve boyama ham maddesi olarak şapın bol miktarda bulunması Anadolu coğrafyasının tarihler boyunca boyama merkezi olması önemli katkılar sağlamıştır (Koç, 2009). Tarihsel birikimin bir sonucu olarak da kökboyacılık Osmanlı'nın kuruluş dönemlerinden itibaren önemli bir iktisadi faaliyet kolu olagelmıştır. Alaşehir, Aydın, Bursa, Edirne ve Larissa boyahaneleri meşhur yerler olarak kayda geçmiştir (Canatar, 1988).

Yukarıda, Türk Kırmızısının Elde Edilişi bölümünde aktarılan koşulların da bir sonucu olarak boyamacılık, Osmanlı İmparatorluğu'nda başta İstanbul olmak üzere farklı coğrafyalarda önemli bir ticari faaliyet alanı haline geldi. 17. yüzyıldan itibaren Osmanlı Padişah ve himayetlerinde bulunanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere İstanbul'da tekstil imalathanelerin kurulduğu bilinmektedir. Bu maksatla

başkentte terziler ve dolamacılar olarak yaklaşık olarak 500 kişinin istihdam edildiği imalathaneler faaliyet göstermekteydi. Aynı zamanda devlet adamlarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere Ayasofya civarında faaliyet gösteren imalathanelerde 400 kadar sarıkcı istihdam edilmekteydi. 18. yüzyıldan itibaren ise İstanbul'da pek çok imalathane faaliyete başlamış, Selanik'ten getirilen 38 usta ve dokumacı ile 5 Fransız esirden oluşan bir grup tarafından devlet öncülüğünde ilk dokuma atölyesi kurulmuştur. Başarısız olan bu girişimin ardından gayri Müslim bir Osmanlı vatandaşı Polonya'dan getirilen makinalarla tekrar üretime başlasa da bu girişim de maliyetlerin yüksekliği ve hammadde sıkıntısı gibi nedenlerle uzun ömürlü olamamıştır. İstanbul'da gerçekleşen tekstil girişimleri içerisinde en uzun süre faaliyet gösteren 1709 yılında kurulan ve bir yüzyıl kadar faaliyet gösteren Yelkenbezi Manifaktürü de en önemli alıcının devlet olması ve devletin düşük fiyat vermesi nedeniyle daha uzun süre faaliyet gösteremeyerek kapanmıştır (Yıldırım, 2014). Diğer yandan Bursa, Halep, Şam, Sakız, Selanik, Tokat, Antep önemli tekstil üretim merkezleri olarak hem dokumacılık üretimi hem de boyacılık gibi yan sektörlerin gelişiminde önemli katkılar sağlamaktaydı (Öğüt, 2019; Çınar, 2013).

Özellikle sanayi devrimi sonrası endüstriyel boyaların kullanılmaya başlandığı döneme kadar boyahaneler hem kaliteli üretim hem de üretim miktarı açısından boya piyasasını kontrol eder duruma gelmişti. 15 ve 17. yüzyıllar arası Osmanlı topraklarından pek çok bölgeye lüks ipekliler de dahil olmak üzere tekstil ürünleri ihraç edilmiştir (Bektaşoğlu, 2021). 18. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu dünya kökboya ihtiyacının üçte ikisini karşılar duruma gelmişti. Bu durum kökboyanın önemli bir gelir kalemi olmasına neden olmuştur. 1875 yılında yalnızca İzmir'de kökboya geliri 500 bin altın liranın üzerindedir (Kılıç, 2018). Kökboya üretiminin bu kadar çok talep görmesi tarımsal üretim içinde kökboya yetiştiriciliğinin de artmasına neden olmuştur. 18. yüzyılda sadece Kıbrıs adasında 318 dönüm tarım arazisinde kökboya ekimi yapılmıştır (Özdemir ve Karadağ, 2023). Boyahanelerin önemli bir gelir kalemi haline gelmesi aynı zamanda vakıfların da ilgi göstermesine ve boyahanelere yatırım yapmalarına neden olmuştur (Çınar, 2013; Öğüt, 2019).

Bu gelişmeler Avrupa merkezli kumaş üreticileri tarafından da takip edilmekte, özellikle lüks kumaşların boyama işlemlerinin Bursa gibi gelişmiş boyacılık merkezlerinde yapıldığı görülmektedir. Ancak Anadolu'nun pek çok şehir ve köylerinde, hatta Anadolu coğrafyası dışında kalan Osmanlı hâkimiyet bölgelerinde küçük birer sanayi olarak nitelendirilebilecek boyahaneler mevcuttu. Dokumacılık yapılan her merkezde boyahanelerin mevcut olduğu bilinmektedir. Boya üretilen ve boyacılık yapılan yer anlamına gelen ve Arapça bir terim olan "Masbağa" ve boyama işlemi yapanlara da "Sabbag" adı verilmekte idi (Canatar, 1988). Osmanlı döneminde boyahane ve boyacı dükkanları şeklinde farklı adla anılan fakat özünde benzer faaliyetler gösteren iki farklı yapılanma olduğu bilinmektedir. Bunlar arasında boyahaneler aynı zamanda "boyacı kârhanesi" olarak da adlandırılırken, aynı meslek grubu mensuplarının birkaç dükkanından oluşan bir yapılanmayı ifade etmektedir. Boyacı dükkanları ise genellikle özel işletmeler veya

esnafı tarafından işletilen, gelirleri kimi durumda vakıflara ayrılan bağımsız birimlerdir (Acıpinar ve Çamlı, 2017).

İç piyasada da kendi kendine yeterliliği sağlayabilen İmparatorluk'ta sanayi devrimi ile birlikte değişen üretim sistemleri nedeniyle iç piyasa, Avrupa'nın ucuz ve bol tekstil ürünleri ile dolmuştur. Bu ürünlerle rekabet edemez hale gelen geleneksel üretim azalmış, 1820-1870 tarihleri arasında özellikle pamuklu dokuma el sanatları gerilemiş, eğirme üretimi 1820'de 11.550 tondan 8.250 tona, 1870 yılında da 3.000 tona düşmüştür (Pamuk ve Williamson, 2019). 1850 yılında Selanik'te 25 ila 28 ipeklilik dokuma tezgâhı mevcutken 5 yıl içerisinde 18'e düşmüştür. 1850'lerde Bursa, Diyarbakır gibi önemli üretim merkezlerinde tekstil ürünleri yaklaşık onda bir oranına kadar düşmüştür. Bu gelişmelere bağlı olarak 1820-1822 yılları arasında 288.000 dolayında ve toplam nüfusun %2,08'i olan tam gün çalışan tekstil işçisi sayısı 1909-1911 yılları arasında 104.400'e nüfusun %0,41'ine gerilemiştir (Makal, 2012).

Osmanlı İmparatorluğu'nun sanayi devrimini gerçekleştirememesi, tekstil üretiminde sahip olduğu üstünlüğü kaybetmesinin temel nedenlerinden biridir. Zira sanayi devrimi ile makineleşmeye başlayan ilk sektör tekstil sektörüdür. Sanayi devriminin yol açtığı gelişmelerden öncelikli olarak etkilenen dokuma sanayinde 19. yüzyıla gelindiğinde işçilerin gerçekleştirdiği görevlerin %98'inin makinelerle yapılır hale geldiği bilinmektedir (Bessen, 2015, s. 16). Bu durum özellikle İngiltere'de tekstil üretiminde maliyetlerin düşmesine ve rekabet üstünlüğü elde etmesine neden olmuş, 19. yüzyılın ortalarında Osmanlı İmparatorluğu üstünlük sahibi olduğu pazarları kaybetmiştir. İmparatorluğun kurduğu Beykoz Çuha Fabrikası (1805), Malta Fabrikası (1818), İplikhane-i Amire (1827), Feshane Defterdar Fabrikası (1833), İslimiye Çuha Fabrikası (1836), İzmit Çuha Fabrikası (1839), Basmahane (1850), Karamürsel Şayak (1890) fabrikaları ise rekabetten olumsuz etkilenerek kalıcı olamamışlardır (Bektaşoğlu, 2021).

Boyahanelerde Çalışma İlişkileri

Osmanlı boyahanelerinde çalışma ilişkilerine yönelik değerlendirmeler yapılırken göz önünde bulundurulması gereken en önemli husus çok geniş bir coğrafyaya ve çok farklı etnik kültüre sahip olmasıdır. Bu kültürel çeşitlilik aynı zamanda çalışma ilişkilerine de yansımalar bölge, dil ve hatta din boyutunda farklılaşan çalışma ilişkilerinin doğmasına neden olmuştur. Dokuma ve boyahanelerde çalışma biçimi de bu farklılaşmadan etkilenmiştir. 1500'lü yıllarda İspanya'dan sürülen Seferad Yahudileri tarafından Selanik'te başlayan tekstil üretimi İran, Hindistan ve Batı Avrupa'ya kadar geniş bir coğrafyanın kültürel değerlerinden etkilenmiştir (Faruqi, 2009).

Yönetim ve Sermaye Yapısı

Esas itibarıyla dokumacılık, aynı zamanda ürünlerin boyanmasını da gerektiren bir yapıda gerçekleştirilmekteydi. Bu nedenle de dönemin boyama teknolojileri

içerisinde önemli bir yeri olan kökboyaçılık gerek İmparatorluğun yayıldığı coğrafi koşullar gerekse İmparatorluk öncesi de yaygın bir şekilde biliniyor olmasından dolayıyla, tekstil üretim faaliyetlerinde en çok kullanılan boyama türlerinden biri idi. Boyama için kullanılan hammaddelerin ticareti ise her ne kadar tüccarlar tarafından gerçekleştiriliyor olsa da İmparatorluğun kontrolü altında yürütülmekte idi. Merkezi yönetim ya doğrudan satıcı olarak ya da vergilendirmek suretiyle ticarete müdahale ediyordu (Al-Sharairi vd., 2017). Bu müdahalelerden kökboyaçılığın Osmanlı ekonomisi için ne kadar önemli bir faaliyet alanı olduğu anlaşılmaktadır. Buna bağlı olarak da bu meslek grubunun ve üretimin korunmasına yönelik önlemlerin alındığını görüyoruz. Bu önlemler içerisinde kökboya esnaf ve üreticilerinin korunması için üretilen kökboyanın satış fiyatının belirlenmesi dikkat çekicidir. 1640 yılına ait fiyat defterinde yerli satıcılar ve dışarıdan getirilenler için ayrı ayrı fiyatların belirlendiği, dışarıdan getirenlerin 24, yerli satıcıların ise 26 akçeye satması, ayrıca dövülmüş ise kırmızı boyanın vukiyyesinin (1 okka, 400 dirhemlik ölçü birimi) dışarıdan getirenlerin 28 yerlilerce 30 akçeye satılması istenmiştir (Yücel, 1982, Aktaran: Canatar). Bu düzenlemeden özellikle yerli satıcılarının daha yüksek fiyatlarla satmaları sağlanarak daha fazla kazanç elde etmelerinin planlandığı düşünülebilir. Dönemin iktisadi koşulları ve Osmanlı zanaatkarlarının başarıları göz önüne alındığında, mutlak bir rekabet üstünlüğünün böyle bir düzenlemeyi açıklayabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca İmparatorlukta faaliyet gösteren boyahanelerin işleyişlerinin de bir nizamla bağlandığı, sınırlarının çizildiği görülmektedir (Acıpinar, 2018). Böylelikle birbirleri ile rekabete gimesi engellenmektedir.

Aynı zamanda 17. yüzyılda boyacıların aldıkları ücretlerin de belirlendiğini görüyoruz. Ücret belirlenirken boyama faaliyetinin gerçekleştirildiği renk esas alınmaktadır. Örneğin çividin "isberek taftası" denilen rengini boyamak için işçilik ücreti 30 akçe iken, Musul siyahı ve kök boyası kırmızısına 24 akçe ücret belirlenmekte, renge göre ücretler aşağı doğru düşmektedir. Ayrıca boyacıların mesleklerini icra ederken uymaları gereken birtakım mesleki kurallar ve çalışma biçimleri de belirlenmiş durumda idi. (Canatar: 1988). Boyahanelerde çalışma ilişkilerine dair Gökçe (2018) tarafından aktarılan 1728 yılında İstanbul'da Vezir Han çalışanların tekamülü, yani bir anlamda mesleki gelişim süreçleri döneme ilişkin önemli bilgiler vermektedir. Buna göre Şakirtler sanatlarını icra eden Üstada bir süre hizmet etmekte ve onlar tarafından yetiştirilmektedirler. Maharetlerini ispatladıktan sonra ise gedik (imtiyaz) sahibi bir ustanın yanına halife veya şerik yani ortak olarak verilirler. Gedik boşaldıktan sonra ise tüm esnafın onayı ile kendisine işletmek üzere bir gedik tahsis edilirdi.

Boyahanelerin aynı zamanda yüksek gelir getiren işletmeler olması, vakıfların bu alanda faaliyet göstermesine ve hatta boyamanın vakfın bulunduğu bölgede yalnızca vakıf eliyle yapılmasına yönelik girişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Örneğin ipek iplik boyamacılığı yalnızca önemli boyama ve aynı zamanda ihracat merkezi olan İzmir'de Kurulu Pir Mustafa Paşa Vakfı'nın sahip olduğu boyahaneler

eliyle gerçekleştirilmekte idi. Esnaf tarafından vakıf boyahanesinin yanına açılan boyahane kendi ipliklerini boyama girişimleri vakfın İstanbul nezdinde yaptığı girişimlerle engellenmek istenmiştir. Bu durumu Osmanlı'da boyahanelerin ekonomi ve istihdam açısından önemli bir sektör olduğunu gösterme açısından önemlidir (Değerli, 2019). Anadolu'nun farklı bölgelerinde de kurulu vakıfların boyahaneler kurduğu ve işlettiği bilinmektedir. Bu vakıflar içerisinde İstanbul'da selatin vakıfları, Urfa'da Rızvaniye Vakfı, Antep'de Hüsrev Paşa Vakfı bu vakıfların en bilinenleri arasındadır (Çınar, 2013; Ögüt, 2019). Ayrıca boyacılığın geliştiği şehirlerden biri olan Tokat'ta ücretli çalışan boyacılar ve diğer çalışanların olduğu, Ankara'da boyacıların tek bir boyahane kooperatif benzeri bir çalışma gerçekleştirdiği de bilinmektedir (Faroqhi, 2000: 181).

Vakıf boyahanelerinde kethüdalar vakıf yöneticileri tarafından atanabiliyordu. Ancak boyahane esnafı kethüdadan memnun kalmaz ya da şikâyetçi olursa kethüdalık görevi esnafın ortak kararıyla bir başkasına verilir. Görevi berat-ı âlişan ile üzerine alan kethüdalar herkesin üzerinde ittifak ettiği "cümlelerin muhtârı ve evzâ'-ı etvarından her birileri hoşnûd ve râzî" olan kimselerdi. Örneğin Manisa'da esnaf içerisinde mesleğin inceliklerini bilen ve muhtemelen en tecrübelileri arasından seçilen chl-i hibre de bazı önemli konuların çözümünde görev alıyordu (Gökçe, 2018: 33). Hindistan ve Avrupa'dan ithal edilen tekstil ürünlerindeki artış, bu ilişkilerde de önemli sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Loncalar içerisinde belirli kurallar ve bağlılık içerisinde gerçekleştirilen çalışma ilişkileri, artan ithalatın neden olduğu rekabet koşullarından olumsuz etkilenmiştir. Düşen kârlar nedeniyle ustalar kalfalara baskı yapmaya başlamışlardır. Bu baskılar loncalarda iç çatışmalar yaşanmasına, hatta kalfaların ustalarına karşı ayaklanmalarına neden olmuştur (Quataert, 2001: 102).

Osmanlı'da boyahaneler 19. yüzyıl ortalarında Avrupa menşeli endüstriyel boyaların ve boyanmış ipliğin piyasaya girdiği aşamaya kadar tekeli kuruluşlar olarak varlıklarını etkin bir şekilde devam ettirdiler (Quataert, 2013: 54). Osmanlı boyacılık sektörünün sürekliliği tekeli bir üretim ilişkisinin olduğu kadar, üretim standartlaştırması yoluyla ulaşılan yüksek kaliteden taviz verilmemesinin de bir sonucuydu. Boyama sektöründe ulaşılmış olan yüksek standart uluslararası alandan da dikkatleri çekmekteydi.

18. yüzyılın sonlarında tekstil ürünlerinin uluslararası pazarda rekabet üstünlüğünü kaybetmesi ile birlikte tekstil işçilerinin pek çoğu iç pazarlar için eğirme ve dokuma işlemi gerçekleştirmeye başladılar. İhracat açısından ise hâlâ belirgin bir öneme sahip olan ipek kumaş dokuma ve halıcılığın 1830'lardan itibaren büyüme kaydettiği görülmektedir. 30.000'den fazla kadın Bursa ve Lübnan'da ipek eğirme işinde çalışmakta idi. Yüzyılın sonunda yün hazırlama, boyama, eğirme ve dokuma işlerinde 60. 000 civarında işçi çalışmakta idi. Özellikle halı dokuma işi bölgelere göre farklılaşarak, bazı bölgelerde erkekler bazı bölgelerde kadınlar tarafından gerçekleştirilirken, hızla artan siparişler karşısında yabancı tüccarlar hem siparişleri karşılamak hem de maliyetleri düşürmek için ihracat

sektöründe yalnızca bol ve ucuz olan kadın emeğini kullanmaya başladılar. Böylece Osmanlı tekstillerinin uluslararası pazarda rekabet gücü korunmaya devam etti. Elbette bu süreç kadın emeğinin giderek daha fazla oranda sömürülmesine neden oldu (Quataert, 2001: 103). Uşak'ta başta halı olmak üzere dokuma boyama da dahil olmak üzere tüm süreçlerde yoğun bir şekilde kadın emeği kullanılmakta idi (Gökçe, 2018: 153).

Üretim Süreçleri ve Teknolojiler

Osmanlı İmparatorluğu'nda tekstil ve boyama teknolojileri dönemin üretim teknikleri içerisinde ileri denilebilecek bir konumda idi. Özellikle dericilik, dokuma ve ipekli dokuma konularında Avrupa'nın dikkatini çeken, hatta III. Murat döneminde (1574-1595) İngiltere'ye dokuma ve boyama teknolojileri ihraç edilen bir düzeydeydi (Tabakoğlu, 1994). Osmanlı İmparatorluğu tekstil üretiminde sağladığı başarının bir sonucu olarak aynı zamanda tekstil ürünlerinin boyanması konusunda da dönemin teknolojileri içerisinde önemli bir konuma gelmiştir. Özellikle dericilik ve dokuma sanayiindeki gelişmeler beraberinde boyacılık işlemlerinin de gelişmesine yol açmıştır. Anadolu'nun pek çok şehir ve köylerinde, hatta Anadolu coğrafyası dışında kalan Osmanlı hakimiyet bölgelerinde küçük birer sanayi olarak nitelendirilebilecek boyahaneler mevcuttu. Dokumacılık yapılan her merkezde boyahanelerin mevcut olduğu bilinmektedir. Bu gelişim Avrupa merkezli kumaş üreticileri tarafından da takip edilmekte, özellikle lüks kumaşların boyama işlemlerinin Bursa gibi gelişmiş boyacılık merkezlerinde yapıldığı bilinmektedir (Canatar, 1988). Diğer yandan boyamacılığın yapıldığı boyahanelerin her birinin ayrı ayrı renkleri boyamada ihtisaslaştığı görülür. Türk kırmızısını boyayan pek çok boyahane bulunmakla birlikte bunların bazıları oldukça meşhurdur. Nitekim 1756 tarihli Bursa Şer'iyeh Sicillerinde karşımıza çıkan bir kayıta Türk kırmızısı boyacılığının en önemli merkezinin Bursa, Edirne ve İzmir olduğu kaydedilmektedir. Bu noktada Türk kırmızısının da Bursa'da geliştiği ve Türkler tarafından 1519 yılında Edirne'ye, buradan da Batıya götürüldüğüne dair görüşler vardır (Gökçe, 2018, Atayolu, 1937).

Dahası boyama tekniklerinde bu denli ileri bir düzeyde gerçekleşmesi Avrupalı tekstil üreticilerinin de dikkatini çekmektedir. Osmanlı dokuma sanayiindeki gelişmelerin Avrupalılar tarafından takip edildiği ve üretim tekniklerini öğrenmek için ajanlar görevlendirildiği bilinmektedir. Özellikle Fransızların bu yönde girişimleri olduğu görülmektedir. Fransız sanayii, kumaş boyama tekniklerini büyük ölçüde Osmanlı zanaatkarlarından öğrenmiştir. 18. yüzyılda Fransız girişimciler ya temsilcilerini göndererek ya da kendi konsolosları ya da bu bölgelerdeki Cizvitler vasıtasıyla, Kahire, İstanbul, Şam gibi bölgelerde yerel zanaatkarların kumaşları nasıl ağarttıklarını ve boyadıklarını, hangi malzemeleri nasıl kullandıklarını öğrenmişlerdir. Ayrıca Osmanlı İmparatorluğu'ndan zanaatkarlar Fransa'ya götürülerek oradaki zanaatkarlara becerilerini öğretmeleri sağlanmıştır. Bu tekniklerden bazıları Fransız tekstil endüstrisine dahil edilerek kullanılmaya

başlanmıştır (Hanna, Tarihsiz). 18. yüzyılın başlarında Marsilya, iki Ermeni işçi tarafından getirilen teknik bilgisinin etkisi ile pamuklu baskı ve boyamadaki başarının merkezinde yer aldı (Riello, 2010). 1754 yılında hazırlanan ve yazarı bilinmemekle birlikte Osmanlı İmparatorluğu'nda dokumacılığı yerinde inceleyen bir ajan tarafından hazırlanan bir rapor, bu alandaki ajanlık faaliyetleri için dikkat çekicidir. Rapora göre Hint ve Osmanlı kumaşlarının önemli bir pazara sahip olması Avrupa için tedirginlik yaratmakla birlikte, bu tedirginliğin kaynağı yalnızca dokuma için gerekli olan hammaddeler değil bizzat bu dokumayı yapan sanatkarlardır (Yılmaz, 1992). İngiltere'nin ise 17. yüzyıl başlarında tekstilde yüksek atılım gerçekleştirdiği aşamada Kraliçe I. Elizabeth döneminde Osmanlı'da boyacılık tekniğinin öğrenilmesi için İstanbul'a casuslar gönderildiğine dair iddialar bulunmaktadır (Avcıoğlu,2013:11). 15. yüzyılda İstanbul'da yaşayan Floransalı tüccarların İstanbul, Bursa ve Edirne'de ipekli ve yünlü kumaş ticareti yaptığı bilinmektedir. Bu tüccarlar içerisinde ajanların da faaliyet gösterdikleri bilinmektedir. Bu ajanlar tekstil ürünleri ticaretinde Osmanlı İmparatorluğu'nun sahip olduğu üretim tekniklerini öğrenmekte idiler (Acıpinar, 2018).

Sosyal ve Ekonomik Etkiler

Osmanlı boyahanelerinin, İmparatorluğun en önemli gelir getiren faaliyetlerinden biri olması hem bölgesel refahın hem de İmparatorluğun vergi gelirlerinin artması açısından dikkat çekicidir. Genel olarak boyahaneler yüksek gelir elde eden işletmeler olarak görülmektedir. Bu boyahaneler içerisinde en yüksek gelire sahip olanlardan biri olan Diyarbakır boyahanesinin 1568 yılındaki geliri 213,617 akçedir. Anadolu'da bulunan diğer bazı boyahanelerin geliri ise; Mardin'in, 113,000, Tokat'ın, 83,334, Harput'un 80,000, Erzincan'ın 64,000, Ankara'nın 53,000, Ayıntap'ın 50,000, Kayseri'nin 45,000, Adana ve Malatya'nın 35,000, Arapkir, Maraş ve Çorum 25.000, Kemah ve Bayburd'un 20.000, Tarsus'un15.000, Hısn-ı Mansur'un 19.000, Sis'in 18.0000, Niğde'nin 16.000, Trabzon'un 7.000 akçe gelirleri bulunmaktaydı (Öztaşkın, 2008: 33).

Kökboya ticaretinin en önemli merkezi ise İzmir'di. İmparatorluğun farklı bölgelerinde yetiştirilen kökboya, kökboya ticaretinin en önemli ve tek merkezi olan İzmir'e getirilirdi. İhracatın neredeyse tamamı İzmir Limanından gerçekleştirilirdi. 1787-1789 yılları arasında İzmir'den yapılan ihracatın %1,6'sı kökboya iken bu oran 1859 yılında %32,6 ile en çok ihracatı yapılan ürün haline gelmiştir. İhracatın %90 ile büyük bir kısmı ise İngiltere'ye %3'ü ise Avusturya, Fransa Amerika'ya yapılmaktaydı 19. yüzyılın ortalarında Osmanlı dış ticaretinde kökboya, hububat ve ipektan sonra üçüncü sırada iken İngiltere'ye yapılan ihracatta hububattan sonra ikinci sıradadır (Deveoğlu, Deveoğlu vd., 2022). 18. yüzyılda kökboya tarımı ve üretimi konusunda dünyanın en önemli ihracatçısı konumuna gelen Osmanlı İmparatorluğu küresel ihtiyacın üçte ikisini karşılar duruma gelmişti (Cebeci, 2020: 658).

Kökboya ihracatı 1851-1872 yılları arasını kapsayan dönem içerisinde yaklaşık 7,500 tondan 11 bin tona kadar yükselmiştir. 1881 yılından itibaren ise neredeyse hiç ihracatın yapılmadığı görülmektedir. Bu durum Amerikan iç savaşı nedeniyle İngiliz dokuma sanayiinin pamuk tedarikinde sıkıntı yaşaması, Anadolu'da pamuk üretiminin teşvik edilmesi, pamuğun önem kazanması karşısında kökboya fiyatlarının düşmesi ve en önemlisi de 1869 yılında sentetik alizarinin (kökboya) üretilmesi gibi nedenler gösterilmektedir (Canatar, 1988).

Osmanlı sanayii içerisinde önemli bir faaliyet alanı olan bitkisel boyamacılık aynı zamanda İmparatorluk'ta vergiye tabi alanlardan biri idi. Boya ve boyacılık adıyla 18. yüzyıla kadar kökboya ve bazı boyamaddelerden vergi alınmıştır. Bu yüzyılın sonunda ise iç ve dış piyasalarda öneminin artması ile kökboya ve cehri boyalar ayrı ayrı vergilendirilmeye başlamıştır. 16. yüzyılda Manisa'nın 17 köyünde üretilen kökboyalardan öşr'i boya ve boyacılık adı altında vergi alınmaktaydı. Benzer şekilde 16. yüzyılda Bosna'da da vergi alınmakta idi. 18. yüzyılda da III. Selim zamanında daha önce Anadolu'da vergiye tabi olmayan kökboya satışı vergiye tabi tutulmuştur. 1794 yılında çıkarılan Nizam-ı Cedid kapsamında İrad-ı Cedid Hazinesi kurulmuş ve 17 Temmuz 1794 yılında alınan bir kararla da Resm-i miri adı ile vergilendirilmiştir (Cezar, 1966: 189). Boyahanelerden alınan vergiler örfi vergilerden sayılmaktaydı (Canatar, 1988). Sorumlusu satıcı olan vergiler satış esnasında tahsil edilmekte idi. Vergisini ödeyenlere eda tezkeresi verilmekteydi. 1794 tarihli bir belgeye göre vergi oranları ise tiftiğin kıyyesinden üç pare, kökboyanın kıyyesinden iki akçe ve mazının kıyyesinden bir pare resm alınacağı şeklinde idi. Eda tezkiresi olmayanlar, vergilerini ödemedikleri sürece mallarını da taşıyamamaktaydı. 1803 tarihli bir başka belgede ise tiftiğin bir kıyyesinden üç pare, kökboyanın kıyyesinden iki akçe ve mazının kıyyesinden bir pare vergi alınacağı belirtilmektedir. 1805 yılında yapılan değişiklikle kökboyanın resm-i miri iki akçeden üç akçeye çıkarılmıştır (Gökçe, 2018: 33). Önemli boyama merkezlerinden olan Tokat boyahanesi 83.334, Çorum boyahanesi 25.000, Merzifon boyahanesi 23.000, Urfa ve Harran 100.000, Harput 80.000, Siverek 72.000 akçe yıllık iltizam yoluyla vergi ödemekteydi. Anadolu'da bulunan ve vakıflara ait boyahanelerin ise vergiden muaf tutulduğu bilinmektedir (Faroqhi, 2000: 186). İstanbul boyahanelerinin iltizam hasılatı ise 1594 yılından 1602 yılına kadar 31.666 akçeden 216.666 akçeye çıkmıştır (Çızakça, 1980). Bu denli büyük bir artış İmparatorluğun başkentinde boyahanelerin önemli bir gelir kalemi olarak nitel nicel olarak artışına işaret etmektedir.

Ayrıca boyaların bir kısmının da devlet eliyle satıldığı görülmektedir. Özellikle lök ve lökten elde edilen kırmızı boyaların devlet tarafından satıldığı, hatta devlete ait lökün tamamı satılmadan tüccarların mallarının satılmasına izin verilmez devletin elindeki malın alınması yönelik baskı yapıyordu. Dahası 1586-1589 yılları arasında Ankara ve Edirneli tüccarlara bir miktar lök alma zorunluluğu getirilmişti (Faroqhi, 2000: 181). Ayrıca boyama faaliyetleri ile elde edilen gelirler çoğu kez padişah haslatı içerisine dahil edilmekte idi. Örneğin Harput sancagında boyahane

gelirleri 1523 yılında boyahane gelirleri sancakbeyi hasatlarından sayılmıştır. Bu gelirler 1518 yılında 44.000 akçe iken, 1523'te 62.028 1566 yılında da 122.600 akçeye, toplam hasılat içerisindeki payı da %2,8'den %3,3 'e yükseldiği görülmektedir (Ünal, 1989: 144). Kimi durumda da bazı doğal boya kaynakları ve boyanmış tekstil ürünlerinin vergi ödemelerinde kullanıldığı, boyahanelerin üretimlerinin ya da hasatlarının bir kısmını nakit yerine bu yolla devlete ödemelerinde kullanıldığı görülmektedir (Gürel, 2023).

Sonuç

Türk kırmızı Osmanlı İmparatorluğu'nun tekstil boyama sektörüne kattığı en önemli değerlerden biridir. Gerek tarihsel gerekse de coğrafi koşulların şekillendirdiği bu başarının altında Osmanlı zanaatkarlarının da yadsınamaz bir payı vardır. Sanayi devrimi öncesinde zanaatkarlara dayalı üretim sisteminde önemli bir başarı olarak tekstil tarihinde yerini almıştır. Osmanlı İmparatorluğu için tekstil ve boyama önemli ve rekabet gücü yüksek bir sektör olsa da sanayi devrimi ile başlayan süreç ve devamında kimya sektöründe yaşanan gelişmelerle birlikte bu üstünlüğünü kaybetmiştir. Makineleşen dokuma ve boya sanayine uygun üretim yöntemleri İmparatorlukta kurulamamış, nihayetinde sınırlı el dokumacılığı dışında küresel üretime entegre olamamıştır.

Emek ve çalışma ilişkileri kavramları açısından değerlendirildiğinde ilk incelememiz Osmanlı'da boyahanelerin önemli bir gelir kalemi haline geldiğini, vakıfların ilgi göstermesine ve boyahanelere yatırım yapmalarına neden olduğunu göstermektedir. (Çınar, 2013; Ögüt, 2019). İkinci olarak, dokuma ve boyacılık işkolunda işçilerin yalnızca Halep, İzmir, Bursa gibi iller içinde kalmayıp aynı zamanda Fransa, İngiltere başta olmak üzere diğer ülkelere göçü daha o dönemlerde ulus-aşırı emeğe oldukça sık rastlandığını bize göstermektedir. Üçüncü olarak; yine sanayi devriminin bir sonucu olarak loncalar, gerekli iktisadi ve işgücü yapısında dönüşüm gerçekleştiremeyerek, bu alanda üretimin başta İngiltere olmak üzere Avrupa'dan Anadolu'ya getirilen tezgâhlarda üretim için evlerde kadın emeğinin kullanılmasına neden olan sürece engel olamamışlardır. Bu durum tekstil üretiminin loncalardan yabancı menşeli işletmelere geçmesine neden olmuştur. Üretici emeğin de değersizleşmesine neden olan bu süreçte, üretilen el dokumaları uluslararası piyasalarda yüksek fiyatlarla alıcı bulabilmiştir.

Bu çalışmada, Osmanlı İmparatorluğu çalışma ilişkilerinin tamamına değinilmeden mevcut literatür çerçevesinde ve Türk Kırmızısı özelinde, boyahanelilik işkolunda çalışma ilişkileri incelenmiştir. Bulgular, bu kadar özel ve önemli bir faaliyet alanı olarak dokuma boyamacılığının, İmparatorluğun Anadolu coğrafyasında önemli bir gelir ve istihdam alanı olduğunu göstermektedir. Türk Kırmızısı'nın başarı ile elde edilmesinde her ne kadar coğrafi koşulların kaçınılmaz bir etkisi olsa da yüzyıllar boyunca Anadolu'da yaşayan uygarlıklar tarafından da bilinmiyor olmasının ve teknolojinin nesiller boyu aktarımını sağlayan usta- çırak

ilişkisinin önemi büyüktür. Usta- çırak ilişkisi, boyanın elde edilmesinde ve tekniğinde mükemmelliğin yakalanmasının başlıca unsuru olurken, aynı zamanda taklit edilmesi zor bir üretim yöntemi olmasını sağlamıştır. Bu durum, yazılı kaynaklarda da görüldüğü üzere, başta Fransa ve İngiltere olmak üzere bu tekniği uygulamak isteyen ülkelerin casusluk dahil tüm girişimlerinde başarısız olmalarının da nedeni olarak değerlendirilmektedir. Gerçekte nitelikli işgücü bu rengin elde edilmesinin esas unsurudur.

Osmanlı dönemini araştıran pek çok çalışma gibi bu çalışmada da önemli kısıtlarla karşı karşıya kalmıştır. Bu kısıtların en önemlisi olarak Osmanlı çalışma ilişkilerinin tek bir norm içerisinde değerlendirme zorluğudur. Geniş bir coğrafyaya yayılan, farklı dil, din ve kültürlerle çevrili olan İmparatorlukla, belirlenmiş ve norm haline getirilmiş bir çalışma ilişkileri sistemi yoktur. Diğer bir kısıt ise Osmanlı çalışma ilişkileri tarihi yazımına ilişkindir. Genelde orta ve üst tabakaya ait olan Osmanlı tarihini yazan vakarıvisler alt tabakaya mahsus bir faaliyet alanı olarak gördükleri çalışma ilişkilerine yeterince değeri vermemişlerdir.

Extended Summary

Turkish Red is one of the most important colors obtained by root dyeing technique. It has been in demand for centuries with its unique color and brightness. As a result of the endemic plants used in obtaining this color growing in the Anatolian geography and its transfer between civilizations as a cultural value, the Ottoman Empire was the last representative of this color dyeing and made it famous worldwide. For this reason, this color is called Turkish red. It was produced in dyehouses in many regions of Anatolia and exported to many regions, especially Europe. It was also an important income item in the Ottoman economy, and foundations and even the state itself were involved in the production and trade of this color. As such, it attracted the attention of European weavers, who sent agents or craftsmen to the Ottoman Empire to learn the trade in order to produce products of the same quality. It is observed that the French in particular made attempts in this direction. The French industry learned fabric dyeing techniques from Ottoman artisans to a great extent. In the 18th century, French entrepreneurs learned how local artisans in Cairo, Istanbul and Damascus bleached and dyed fabrics and what materials they used, either by sending their representatives or through their consuls or Jesuits in these regions. In addition, artisans from the Ottoman Empire were taken to France to teach their skills to the artisans there. Some of these techniques were incorporated into the French textile industry and started to be used. However, both the difficulties in the production of raw materials and the problem of not being able to produce similar ones and the craftsmanship of the craftsmen carrying the heritage of centuries prevented the Europeans from achieving the desired success

"Turkish Red" is one of the most complex and arduous processes in the art of dyeing. Those who worked in dyeing works were carried out in the dye houses

organized first in the Ahilik Organization and later in the Guilds within the master-apprentice relationship. It is not possible to find adequate sources on the labor force and working conditions of the dyehouses. Labor relations, an area in which historians of the period did not pay much attention, is considered to be the most important reason for this situation. Nevertheless, the limited sources show us that those who carried out this valuable dyeing activity had an important place in the textile sector.

Today, efforts to recreate Turkish red are defined in ten steps, including soaking in sulfated castor oil called Turkish red oil, a dyestuff derived from root dye, and treatment with a color fixative called mordant. The entire Turkish Red production process, defined as the most difficult, tedious and labor-intensive process in the dyeing process, takes 196 hours (8.2 days). This result was obtained by summing the dyeing and drying times. The labor required was calculated by excluding the open air dyeing times, adding the waiting time in the dye, squeezing, etc. and taking the daily working time as 8 hours. Accordingly, the total labor time is 28 hours or 3.5 days. When all these steps and durations are taken into consideration, it is better understood how laborious Turkish red production is, especially for cotton weavings.

This study examines labor relations in the Ottoman Empire with a special focus on Turkish Red within the framework of the existing literature. The findings show that such a special and important field of activity was an important area of income and employment in the Anatolian geography of the Empire. Although geographical conditions had an inevitable effect on the successful production of this color, the fact that it was known by the civilizations living in Anatolia for centuries and the master-apprentice relationship that ensured the transmission of the technique for generations is of great importance. While the master-apprentice relationship ensured the perfection of the technique in obtaining the paint, it also made it a difficult production method to imitate. As seen in written sources, this is also considered to be the reason why countries, especially France and England, who wanted to apply this technique failed in all their attempts, including espionage. In reality, qualified labor is the main factor in obtaining this color.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı

Türk Kırmızısı'nın İzinde Osmanlı Dokuma ve Boyahanelerinde Çalışma İlişkileri başlıklı makalemizde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederiz.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmaya Davuthan GÜNAYDIN birinci, Çiğdem VATANSEVER ikinci yazar olarak eşit düzeyde katkıda bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Acıınar, M. (2018), Osmanlı İstanbul'nda Floransalılar <https://openaccess.29mayis.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12723/1839>(30.08.2023).
- Acıınar, M., Çanlı, İ. (2017), "Osmanlı Dönemi Batı Anadolu Boyahaneleri: İzmir Örneği",
- II Uluslararası Akdeniz Sempozyumu, 10-12 Mayıs, 2017.
- Akbaş, H. E., Bozkurt, S. ve Yazıcı, K. (2018), "Osmanlı Devleti'nde Lonca Teşkilatı Yapısı ve Yönetim Düşüncesi İle Karşılaştırılması", Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi, Eylül 2018.
- Akkaya, Y. (2002), "Türkiye'de Emek Tarihinin Sefaleti Üzerine Bazı Notlar", Toplum ve Bilim, Sayı 91.
- Akkaya, Y. (Tarihsiz), Osmanlı Devleti'nde Sınıfı Yeniden Düşünmek: Ayrıştırarak Birleştirmek mi, Birleştirerek Ayrıştırmak mı? https://www.academia.edu/19613794/Osmanli%C4%B1da_S%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1_Yeniden_D%C3%BC%C5%9F%C3%BCnmek (05.06.2024).
- Akman, O. (2021), "Edime Kırmızısı'nın Edime İline Kent Kimliği Kazandırmasındaki Rolü", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 23 Sayı 2.
- Atabaki, T. ve Brockett, G. D. (2012), Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Emek Tarihi, (Çev. Can Cemgil), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Atayolu, S. (1937), "Türk Kırmızısı, İkinci Türk Tarih Kongresi, 20-25 Eylül, İstanbul, <https://www.ttk.gov.tr/kongreler/ii-turk-tarih-kongresi-20-25-eyul-1937-istanbul/> (12.08.2023).
- Bektaşoğlu, A. B. (2021), Osmanlı'dan Cumhuriyete Tekstil Endüstrisinin Seyri, <https://inovatifbakis.com.tr/haber/sanayi/osmanli-dan-cumhuriyete-tekstil-endustrisinin-seyri>(30.09.2023)
- Buluş, A. (2000), "Osmanlı Tekstil Sanayii Hereke Fabrikası" İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Cardon D. (1995), "Aussi Rouge Que Possible: L'art du Teinturier Face a l'etemel Desir du Rouge, Andrinople: Le Rouge Magnifique, Aktaran: Akman, O. Edime Kırmızısı'nın Edime İline Kent Kimliği Kazandırmasındaki Rolü, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 23 Sayı 2, 2021.
- Cebeci, D., T. (2020), "Anadolu Türk Dokumacılık Sanatında Kullanılan Bazı Doğal Boyarmaddeler ve Özellikleri", İdil, 68 (2020 Nisan).
- Çınar, H. (2013), "Hüsrev Paşa Vakfı'nın Ayıntab'daki Vakıf Boyahaneleri", Vakıflar Dergisi, Sayı 40.
- Cezar, Y. (1966), Osmanlı Maliyesinde Bunalm ve Değişim Dönemi, XVIII. YYdan Tanzimat'a Mali Tarih, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Değerli, A. (2019), "Ekonomik bir pazar ve istihdam alanı olarak vakıflar: Pir Mustafa Paşa Vakfı örneği", Üçüncü İktisat Tarihi Kongresi Bildirileri 1.

- Demir, C. (2015), "Divan şürinde Kırmızı Renk" *Türkiyat Mecmuası*, C. 25/Bahar, 2015.
- Deveoğlu, M., Deveoğlu O ve Karadağ, R. (2022), "Historical, Economic and Agricultural Dimensions of Madder (*Rubia Tinctorum* L.) Plant", *Research Journal of Agriculture and Forestry Sciences*, Vol. 10(3), 16-23.
- Hofenk de Graaff, J. D., Roelofs, W.G., ve van Bommel, M. R. (2004) *The Colourful Past: Origins, Chemistry and Identification of Natural Dyestuffs*, Londra: Archetype Books. Aktaran: Wertz, J. *Turkey Red Textile Dyeing in Glasgow: A Cross-Disciplinary Investigation Into Scotland's Bygone Industry*, *Scottish Business and Industrial History*, 29, 2014,
- Faroqhi, S. (2009), "Ottoman Cotton Textiles, 1500s to 1800: The Story of a Success that Did Not Last, in *The Spinning World. A Global History of Cotton Textiles, 1200-1850*, edited by Prasanna Parthasarathi and Giorgio Riello. Oxford: Oxford University Press
- Faroqhi, S. (2000), *Osmanlı'da Kentler ve Kentliler* (Çev. N. Kalaycıoğlu) Tarih Vakfı Yurt Yay. İstanbul.
- Fink, I. (2002) "What is to be done. In Labor History?" *Labor History*, Vol. 43, No. 4.
- Gökçe, T. (2018), *Osmanlı Dönemi Batı Anadolu Boyahaneleri ve Üretim Endüstrisinin Araştırılması*, TÜBİTAK Proje No:114K291.
- Gürel, F. T. (2023), "Ottoman Palace Weavings Between Different Periods: Material Characterization, Comparison and Suggestions for Conservation", *Heritage Science*, 11.
- Hanna, N. (Tarihsiz). "Alternative Ways of Studying Middle East and Asian History Before Colonialism Textiles In The Ottoman, Safavid And Mughal Empires", https://www.istage.ist.go.jp/article/ajames/31/2/31_KJ00010260835/pdf/-char/ja (09.08.2023).
- Karadağ R. ve Dölen, E. (2007), "Re-Examination of Turkey Red, *Annali di Chimica*", *Società Chimica Italiana* (97): 583- 589.
- Karahmetoğlu, A. (2020), "Osmanlı Devleti'nde Çalışma Yaşamında Görülen İlk Sendikal Hareketler Üzerine Bir Değerlendirme", *Emek ve Toplum* Cilt:9 Yıl: 9 Sayı:25 (2020/3).
- Kılıç, E. (2018), "Non-Wood Forestry Products in the Ottoman Empire According to Archives", 4th International Non-Wood Forest Products Symposium, 4-6 October Bursa/Tukey.
- Koç, Ü. (2009), "Ortaçağlardan XVI. Yüzyıl Sonlarına Tekstil Boyacılığı", *Fırat Üniversitesi Orta Doğu Araştırmaları Dergisi* Cilt: VI, Sayı:1.
- Koyuncu, M. (2008), 18. Yüzyılın İkinci Yarısında Osmanlı Esnafı (İstanbul ve Bursa Örnekleri), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Lowengard, Sarah (2006), *The Creation of Color in 18th Century Europe, Industry and Ideas Turkey Red* New York: Columbia University Press and Gutenberg-e., http://www.gutenberg-e.org/lowengard/C_Chap36. (09.08.2023).

- Makal, A. (2012), Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri, Çalışma İlişkileri Tarihi (edt. Makal, A.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Murat Çızakça (1980), "Price History and the Bursa Silk Industry: a Study in Ottoman Industrial decline", 1550- 1650, *The Journal of Economic History*, Sep., 1980, Vol. 40, No. 3
- Ögüt, T. (2019) "Sanayi Devrimi Başlangıcında İstanbul'da Boyacı Esnafı Örneğinde Tekstil Sanayisinin Durumu" *Fiscoeconomia*, *Vol.3(3)*.
- Önler, Z. (2015), "Türkçede 'Kırmızı' Renk Kavramına İlişkin Adlandırmalar", *TÜRÜK Uluslararası Dil, Edebiyat ve Halkbilimi Araştırmaları Dergisi*, Yıl:3, Sayı:5.
- Özdemir, B., M. ve Karadağ, R. (2023), "Madder (*Rubia tinctorum* L.) as an Economic Factor Under Sustainability Goals in the Textile Dyeing" *Journal of Naturel Fibres*, Volume 20, Issue 1, 2023.
- Öztaşkın, Ö., B. (2008), XV-XVII. Yüzyıllarda Osmanlı Halkı, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Pamuk, Ş., ve Williamson, J. G. (2019), "Ottoman de-Industrialization 1800-1913: Assessing the Shock, its Impact and the Response" [https://www.nber.org/papers/w14763\(09.08.2023\)](https://www.nber.org/papers/w14763(09.08.2023)).
- Pamuk, Şevket (2007), *Osmanlı – Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*", İstanbul: İletişim Yayınları.
- Pastoureau, M. (2017), *Red: The History of a Color*, Princeton University Press.
- Riello, G. (2010), "Asian Knowledge and the Development of Calico Printing in Europe in the Seventeenth and Eighteenth Centuries", University of Warwick institutional Repository, [http://go.warwick.ac.uk/wrap\(09.08.2023\)](http://go.warwick.ac.uk/wrap(09.08.2023)) .
- Tabakoğlu, A. (1994), *Türk İktisat Tarihi*, İstanbul: Dergah Yayınları.
- Ünal, M. A. (1989), *XVI Yüzyılda Harput Sancağı (1518-1566)*", Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları. XIV.
- Wertz, H.J. (2017), "Unravelling Turkey Red", *Journal for Weavers, Spinners and Dyers*, 262,
- Wertz, J. (2014), "Turkey Red textile Dyeing in Glasgow: a Cross-Disciplinary Investigation into Scotland's Bygone Industry", *Scottish Business and Industrial History*, 29.
- Yıldırım, L. (2014), "Avrupa Tekstil Baskıncılığının Gelişiminde Türk Kırmızısı'nın Rolü", *Yedi*, (12).
- Yücel, Y. (1982), "Osmanlı Devlet Düzenine Ait Metinler V. 1640 Tarihli Es'ar Defteri". *AÜDTCF Yay. No. 316* Ankara, 1982, Aktaran: Mehmet Canatar, *Osmanlılarda Bitkisel Boya Sanaii ve Boyahaneler Üzerine*, *The Journal Of Ottoman Studies* XVIII 1988.
- Yılmaz, S. (1992), "XVIII. Yüzyıl Tekstil Dünyasından: Hindistan Osmanlı İmparatorluğu'nun Pamuk-İpek Karışımı Kumaşları, Fransız Arşivlerinden II", *Belleten*, LVI, [https://belleten.gov.tr/tam-metin-pdf/1812/tur\(25.07.2023\)](https://belleten.gov.tr/tam-metin-pdf/1812/tur(25.07.2023)).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) İle Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli *Gramaxo* Kararı Üzerine Değerlendirmeler

Dilek DULAY YANGIN¹
ORCID ID: 0000-0003-4702-5371

DOI: 10.54752/ct.1517547

Öz: Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişim iş hukukunu da etkisi altına alarak yeni organizasyon yapıları ile atipik istihdam modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlama dışında işverenin talimat verme yetkisini kullanırken teknik araçlardan faydalanması sonucunu doğurmuştur. Bu kapsamda işverenlerin kamera ile gözetleme, bilgisayar, e-posta, telefon ve sosyal medya hesaplarının takip edilmesi, elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemleri ile izleme, işyeri dışında elektronik yer belirleme sistemleri ile takip yöntemlerine sıklıkla başvurduğu görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelere paralel olarak 1990'lı yıllardan itibaren telefon dinleme ile başlayan iş ilişkisinde elektronik gözetlemeye yönelik kararları kamera ile gözetleme ve e-posta denetimini konu alan incelemelerle çeşitlenerek devam etmiş olup işçilerin GPS ile takibine yönelik ilkeler *Gramaxo* kararı ile ortaya konmuştur. Biz bu çalışmamızda işçinin GPS ile takibine yönelik ilkeleri ortaya koyan bu kararın, Mahkeme'nin geçmiş yıllarda elektronik gözetleme ile ilgili verdiği kararlar ve konuya ilişkin uluslararası düzenlemeleri göz önünde tutarak inceleyerek tespit ve önerilerde bulunmaya çalışacağız.

¹ Doç.Dr. Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi/Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri/İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD-dulaydilek@gmail.com

DULAY YANGIN, D., (2024) "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) İle Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli *Gramaxo* Kararı Üzerine Değerlendirmeler", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 873-902.

Makale Geliş Tarihi:03.02.2024 - Makale Kabul Tarihi: 04.06.2024

Anahtar Kelimeler: Elektronik Gözetleme, Kişisel Verilerin Korunması, İşçilerin GPS ile Takibi, Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması

Evaluation On the Gramaxo Judgment Of the European Court Of Human Rights of 13 December 2022 on the Tracking of Employees With Electronic Geolocation Systems (GPS)

Abstract: The change in information and communication technologies has also affected the labour law and, in addition to paving the way for the emergence of new organizational structures and atypical employment models, has resulted in the employer's use of technical means while exercising its authority to give instructions. In this context, employers frequently resort to camera surveillance, monitoring of computer, e-mail, telephone and social media accounts, monitoring with electronic and biometric access control systems, and monitoring with electronic locator systems outside the workplace. In parallel with the developments in information and communication technologies, the decisions of the European Court of Human Rights on electronic surveillance in the employment relationship, which started with wiretapping since the 1990s, have continued to diversify with camera surveillance and e-mail surveillance, and the principles for the tracking of workers with GPS have been set out in the Gramaxo decision. In this study, we will examine this decision, which sets out the principles for GPS surveillance of workers, by taking into account the Court's decisions on electronic surveillance in the past years and international regulations on the subject, and we will try to make determinations and suggestions.

Key Words: Electronic Surveillance, Personal Data Protection, GPS Tracking of Employees, Protection of Privacy of Private Life.

Giriş

İşçi işverenin otoritesi altına girmekle birlikte taraflar arasında hukuki ve kişisel bağımlılık ilişkisi doğmakta ve işçi kişiliğinin bir parçası olan işgücünü işverenin emrine hazır bulundurmaktadır. İşçi ile işveren arasında ortaya çıkan bağımlılık ilişkisi taraflar arasında bir hiyerarşi yaratmakta olup işçiyi işverenin vereceği talimatlar ile bağlı kılmaktadır (Çelik vd., 2023: 1045; Doğan, 2016: 25 vd; Dursun Ateş, 2019: 34 vd; Öztürk Yılmaz, 2022: 48 vd; Süzek, 2023: 810 vd) Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişim iş hukukunu da etkisi altına alarak yeni organizasyon yapıları ile atipik istihdam modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlama dışında işverenin talimat verme yetkisini kullanırken teknik araçlardan faydalanması sonucunu doğurmuştur. Bu kapsamda işverenlerin kamera ile gözetleme, bilgisayar, e-posta, telefon ve sosyal medya hesaplarının takip edilmesi,

elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemleri ile izleme, işyeri dışında elektronik yer belirleme sistemleri ile takip yöntemlerine sıklıkla başvurduğu görülmektedir (Kılıç, 2020: 579 vd; Okur, 2013: 22 vd.; Uncular, 2020:1675). İşverenin yönetim yetkisi çerçevesinde işçileri teknolojik vasıtalarla izlemesi kolay ve daha az maliyetli olduğu gibi bu yöntemler sayesinde işveren işçilerin verimini ölçebilmekte, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetim altında tutmakta ve işyerinin işleyişini kontrol etme imkanına sahip olmaktadır (Kılıç, 2020: 585; Küzeci, 2010:67 vd). Bununla birlikte işverenin denetleme ve talimat verme yetkisini anılan teknik araçlarla kullanması ve adeta işçiyi elektronik olarak gözetlemesi özel hayatının gizliliği başta olmak üzere kişilik hakkına ilişkin birçok temel hak ve hürriyeti ihlal etme riski taşıdığından işçinin denetime katılma yükümlülüğünün sınırlarının çizilmesi önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

Teknik bir denetim aracı olarak GPS ("*Global Positioning System*") yahut küresel yer belirleme sistemleri, GPS alıcılarının uyduların yaydığı sinyaller üzerinden yer ve zaman bilgilerini elde etmesiyle sinyali gönderen aracın nerede olduğunu tespit etme işlevini görmektedir. Uygulamada GPS sistemi içeren cep telefonları yahut bilgisayarlar dışında araçlar için tasarlanan özel GPS alıcıları da kullanılmaktadır. Kendisine verilen işi işverene ait araç vasıtasıyla işyeri dışında ifa eden çalışanların temin edilen iş aracını talimatlara uygun kullanıp kullanmadığı, takip ettiği güzergah, çalışma süreleri, ulaştıkları adresler gibi pek çok veri bu alıcılar sayesinde tespit edilebilmektedir (Okur, 2013: 136; Özdemir, 2010: 246; Uncular: 2020, 1680). Benzer bir biçimde işverenin işçisini işyeri dışında zamanlama açısından bire bir takip etmesine yarayan ve "*event data recorder*" yahut olay kaydedici olarak adlandırılan cihazlarda ani fren yön değişimi, sürüş hızı dahil pek çok veriyi anlık olarak kaydetmekte ve işverene iletmektedir². Microsoft tarafından geliştirilen kamera ve mikrofon içeren ve akıllı çanta olarak adlandırılan sırt çantası da GPS ile navigasyon kullanımının yanı sıra kalp atış hızı, kan basıncı, kan seviyesi gibi pek çok sağlık verisini anlık olarak kaydederek işçinin konumu dışında duyu durumunu dahi takibe imkan sağlamaktadır³. Gelişen teknoloji ile elektronik denetimden öte elektronik gözetlemeye olanak sağlayan bu sistemlerin işçinin bulunduğu konumdan başlayarak davranışlarına dahil pek çok veriyi takip edebiliyor hale gelmesi ve görüntü ile ses kaydı dahil olmak üzere sürekli olarak işverence izlenmesini mümkün kılması işçinin kişilik hakları karşısında endişe verici bir seyir izlemektedir. İşçinin elektronik olarak gözetlenmesine yönelik ilkeler Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından özel hayatın gizliliği bağlamında çeşitli tarihlere verilen kararlarla şekillenmiş olmakla birlikte işçinin GPS sistemi ile işyeri dışında takibi ilk kez 13 Aralık 2022 tarihli 26968/16 Sayılı *Florindo de Almeida*

² Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on Data Processing at Work, Adopted on 8 June 2017, s.21,

https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631 (Erişim: 12.01.2024).

³ Giyilebilir cihazlara ilişkin olarak bkz. Alp ve Doğan: 2021, 2606.

*Vasconcelos Gramaxo v. Portugal*⁴ kararı ile incelenmiştir. Biz bu çalışmamızda işçinin GPS ile takibine yönelik ilkeleri ortaya koyan bu karar, Mahkeme'nin geçmiş yıllarda elektronik gözetime ilişkin verdiği kararlar ve konuya ilişkin uluslararası düzenlemeleri göz önünde tutarak inceleyerek tespit ve önerilerde bulunmaya çalışacağız.

Karara Konu Olan Olayların Gelişim Süreci

Başvurucu 7 Mart 1994 tarihinden itibaren tıbbi temsilci olarak L.A Laboratories şirketinde çalışmaktadır. Hafta içi Pazartesi'den Cuma'ya günde 8 yahut haftada 40 saat çalışmak ve ikameti olan Villa Real'in çevresindeki ilçelerde bulunan hekimler ve tıbbi kuruluşlara ziyaretler düzenleyerek bu ziyaretleri rapor olarak sunmakla yükümlüdür. İşyeri dışındaki tıbbi ziyaretler dışında başvurucu şirket içerisinde de gerçekleştirilen toplantılara katılmakla yükümlü olup işi gereği kendisine bir şirket aracı tahsis edilmiştir. Özel seyahatler ve mesai dışı kullanıma şirket tarafından izin verilmiş olup özel amaçlarla yapılan seyahatlerde 6.600 km'ye kadar kilometre başına 0.15 Euro ve bu mesafenin ötesinde 0.40 Euro geri ödeme yapılacaktır. Şirket 2002 yılında çalışanların seyahat taleplerini yönetmek üzere müşteri ilişkileri yönetimi ("CRM") adı verilen bir sistem kurmuş ve tüm tıbbi temsilcilerin "CRM" adı verilen bilgisayar uygulamasını kullanarak günlük, haftalık ve aylık aktivitelerini, yapılan ziyaretleri, devamsızlıkları, harcamaları ve gelecekteki ziyaretlerin programını kaydetmek zorunda olduklarını belirtmiştir. Eylül 2011'de şirket, başvurusunun araçları da dahil olmak üzere tıbbi temsilcilerin araçlarının arka koltuğuna bir Küresel Konumlandırma Uydu Sistemi (GPS) cihazı monte ettirmiştir. 24 Ekim 2011 tarihinde başvurucu Ulusal Veri Koruma Komisyonu'na (*Comissão Nacional de Protecção de Dados – "CNPD"*) şirketin tıbbi temsilcilerinin araçlarında bu coğrafi konum belirleme sisteminin kullanılmasının yanı sıra bu şekilde toplanan kişisel verilerin işlenmesi hakkında şikayette bulunmuş ve şikayetin isimsiz olarak ele alınmasını istemiştir. Şirket 24 Kasım 2011 tarihinde Ulusal Veri Koruma Komisyonu'na GPS araçlarının kurulumuna ilişkin bilgi vermiş olup bilgilendirmenin ardından Komisyon tarafından 17851/2011 sayılı inceleme başlatılmıştır. Şirket 5 Ocak 2012 tarihli ilgili personelin dikkatine sunulan belgede GPS sisteminin kapsamını şu şekilde belirlemiştir: "Şirket kullanıcıların ve ekipmanın güvenliğini sağlamak üzere bahse konu cihazları yerleştirmiştir. Bu cihazlar tarafından üretilen bilgiler satış ve tanıtım amacıyla izlenen rotaların optimize edilmesi ve satış temsilcilerinin faaliyetlerini daha etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi için kullanılacaktır. Cihaz ayrıca daha sonra kullanılmak üzere ilgili aracın konumunun ve kat ettiği kilometrenin belirlenmesini ve kaydedilmesini mümkün kılmaktadır. Elde edilen bilgiler gizli olmakla birlikte ziyaretleri ve harcamaları tahsis ve onaya yetkili kişiler bu bilgilere erişebilir. Çalışanın beyanının

⁴ Case of Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, 26968/16, Fourth Section 13/12/2022.

şüpheli olduğu hallerde şirket çalışan tarafından düzenlenen raporlama sistemi ile cihazın elde ettiği bilgileri çapraz kontrole tabi tutabilir. Şirket ayrıca çalışanın hem şirket işleri içinde hem de dışında kat ettiği kilometreleri çalışanın beyanını almak suretiyle sorgulayıp doğrulama imkanına sahiptir. Çalışanın kat edilen kilometreleri ve GPS sisteminde belirtilen güzergaha uymadığı beyan edilen ziyaretleri gerekçelendirme hakkı mevcuttur. İki kaynaktan alınan bilgiler arasında tutarsızlık olması ve çalışanın bu tutarsızlığı haklı olarak gerekçelendirememesi durumunda şirket bu durumu disiplin soruşturması başlatmak için kullanabilir.” Bu ilkelere içeren belge başvuru tarafından 6 Ocak 2012 tarihinde kabul edilerek imzalanmış ve takip prosedürünün anılan şekilde gerçekleştirileceği yönünde taahhüt alınmıştır. Ayrıca 9 Nisan 2012 tarihinde bir basın açıklaması yapılarak şirket tarafından küresel yer belirleme sistemlerinin yolcu ve aracın güvenliğinin temin edilmesi ve çalışanların görevlerini daha iyi bir biçimde yerine getirmesi amacı ile oluşturulduğu; kurumun Ulusal Veri Koruma Komisyonu'na bildirildiği ve çalışanların dikkatine sunulduğu; kat edilen kilometre analizinin şirket içerisinde öteden beri var olan bir süreç olduğu, çalışan tarafından kaydedilen kilometre ile GPS üzerinden tespit edilen kilometrenin farklı olması durumunda çalışanın her zaman gerekçelendirme hakkının var olmasının sistemin güvenilirliğini ortaya koyduğu; elde edilen bilgilerin ziyaretleri ve harcamaları onaylamakla sorumlu olanlar dışında kimse ile paylaşılmayacağı ve kesin olarak gizli tutulacağı ifade edilmiştir. Ulusal Veri Koruma Komisyonu 10 Eylül 2013 tarihinde verdiği kararında şirket tarafından kurulan sisteme ilişkin bilgilendirme yapıldığını ifade ederek veri korumaya ilişkin mevzuatın ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır. Başvuru 16 Ocak 2014 tarihinde bu karara karşı Komisyon'a itirazda bulunarak kararın ortaya çıkmasındaki gecikmeyi kınamış ve İş Kanununa aykırılık teşkil ettiğini ifade etmiştir. Komisyon ise 24 Ocak 2014 tarihinde verdiği cevap ile kararın bozulmasında bir sebep olmadığını başvurucuya bildirmiştir. 10 Eylül 2013 tarihli karara karşı başvurucunun idare mahkemeleri nezdinde herhangi bir itirazı bulunmamıştır.

3 Nisan 2014 tarihinde anormal bazı durumların tespit edilmesi üzerine şirketin başvurucuya verdiği GPS teknik bir incelemeden geçirilmiş, aletin belirli durumlarda çalışmadığı ve devre dışı bırakıldığı ortaya çıkarılmıştır. Yapılan teknik incelemede cihazın kartının çıkarıldığı tespit edilmiş, başka bir anormal bir durum görülmediği belirtilmiştir. 9 Mayıs 2014 tarihinde başvurucunun aracına ikinci bir GPS takılmış; 13 Mayıs 2014'de veri işlemeyen sorumlu olan anlaşmalı kurum cihaz ile ilgili rapor hazırlamış; şirketin araç filosuna takılan tüm cihazların düzgün bir biçimde çalıştığı göz önünde tutulduğunda cihazın arızasının dış müdahaleden kaynaklı olduğu ortaya konulmuştur.

15 Mayıs 2014 tarihinde başvuru hakkında şirket tarafından disiplin soruşturması başlatılmıştır. Başvurucunun aracına takılan GPS cihazının topladığı veriler ile CRM sistemine girilen veriler arasında çapraz kontrol yapılarak hafta sonları yahut resmi tatillerde yapılan özel yolculuklar kapsamında kat edilen kilometreleri geri ödeme

yapmamak için değiştirdiği ve iş amacıyla kat ettiği kilometreleri artırdığı iddia edilmiştir. Özellikle Kasım 2013'den Mayıs 2014'e kadar olan dönemde CRM'de iş gñnlerinde profesyonel iş amaçlı kat ettiği varsayılan 7.851 km den fazlasını bildirdiği ileri sür÷lmüştür. Bunun dışında başvurucunun GSM kartını çıkararak ve sinyal bozucu yöntemler kullanarak cihazı manip÷le ettiği; 16-26 Mayıs 2014 tarihleri arasında ilk GPS tarafından kaydedilen kilometrenin ikinci GPS tarafından bildirilenden düşük olduğu ifade edilmiştir. Nihai olarak başvurucu tarafından aracın çalıştırıldığı ve gñn sonunda durdurulduğu arabağa ilişkin GPS verileri göz önünde tutulduğunda gñnde 8 saat çalışma yapmadığı da iddialar arasındadır. Başvurucu iddialara itiraz ederek tanıklarını dinletmiş ve 5 Eylül 2014 tarihinde iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Bağlı olduğu İlaç Çalışanları Sendikası'na da konu hakkında gerekli bilgi verilmiştir.

Mercilerin Çözüm Tarzı

İş sözleşmesi sona erdirilen başvurucu 12 Eylül 2014 tarihinde **Vila Real İş Mahkemesi**'nde itirazda bulunmuştur. Mahkeme'nin hareket noktası başvurucu aleyhine yürüt÷len disiplin soruşturmalarının neredeyse tamamının önceden bilgilendirme konusu yapılan ve araçlara monte edilen GPS cihazlarından kaynaklanması olmuştur. Gerek başvurucu gerekse Ulusal Veri Koruma Komisyonu araca takılacak cihaz ve cihazın toplayacağı verilerin kapsamı konusunda bilgilendirilmiştir. Mahkeme'ye göre 1 Nisan 2002 tarihinden bu yana kat edilen kilometreye bağlı olarak geri ödeme prosed÷ri uygulanmakta ve özel olarak kat edilen mesafelere ilişkin olarak şirkete ödeme yapılması gerektiği başvurucu tarafından bilinmektedir. Ayrıca şirket GPS cihazının artzalanmasına yönelik sorumluluğu cihazın teknik incelemesini yaptıktan sonra başvurucuya isnat etmiştir. Kararda araca takılan GPS aletinin başvurucunun ziyaret ettiğini iddia ettiği konumu ziyaret edip etmediğini tespit etme dışında şirket tarafından CRM'de kaydedilen bilgiler ile GPS tarafından sağlanan bilgileri çapraz kontrol etme; gñnde sekiz saat çalışma süresine uyulup uyulmadığı denetleme; özel olarak kat edilen kilometre sayısının, profesyonel olarak iş amaçlı kat edilen ve bu şekilde onaylanan kilometrelerle karşılaştırma yoluyla tespit edilmesini mümkün kılma; araç kullanıcısı ile aracın güvenliğini koruma gibi işlevleri olduğu ortaya konulmuştur. şirket tarafından sunulan delilleri göz önünde tutarak Vila Real İş Mahkemesi cihazın açıldığı ve hemen kapatıldığı gñnlerden biri olan 25 Ocak 2014 tarihinde, GPS in hiçbir kilometre kaydetmediğini oysa başvurucunun bu tarih için sekiz kilometre; 9 Mart 2014 tarihinde de GPS yirmi bir kilometre kat edildiğini kaydederken, başvurucunun kırk kilometre bildirdiğini, iş gñnlerinde GPS tarafından iletilen kilometrenin, başvurucu tarafından CRM'de kaydedilen kilometreden daha az olduğunu tespit etmiştir. 9 Mayıs 2014 tarihinde ikinci GPS cihazı takılmış ve GPS tarafından iletilen verilerin, başvurucunun kendisinden istenen gñnlük sekiz saatlik çalışma süresine uymadığını ve bu çalışma süresinin altında kaldığını ortaya

koyduğu ifade edilmiştir. Mahkeme'ye göre işveren GPS cihazı ile takip yoluyla başvurucuya emanet edilen kaynakların rasyonel yönetimini temin etmek ve bu kaynakların başka amaçlar için değil, mesleki görevleri yerine getirmek amacıyla kullanılmasını sağlamak için önlemler alma hakkına sahip olup izleme için bu araçların kullanımı çalışanların mahremiyetini ihlal edici bir özellik göstermemekte ve iş mevzuatta yasaklanan işçinin performansını takip edici uzaktan gözetleme aracı niteliği taşımamaktadır. Başvurucunun itirazını haksız bulan Mahkeme 3 Temmuz 2015 tarihli kararı ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin hukuka uygun ve somut olayın özellikleri göz önünde tutulduğunda ölçülü bir yaptırım olduğuna kanaat getirmiştir.

2 Ağustos 2015 tarihinde, başvurucu Vila Real İş Mahkemesi'nin kararına karşı **Guimarães Temyiz Mahkemesi'**ne temyiz başvurusunda bulunmuştur. Temyiz mahkemesi yerel mahkemeden farklı esaslara kararında yer vermekle birlikte esas itibarıyla yerel mahkeme kararını onamış ve işten çıkarmanın haksız olmadığına kanaat getirmiştir. Mahkeme'ye göre GPS aracı aracın yaklaşık konumu dışında bir yolculuğun başlangıç ve bitiş zamanını, kalkış ve varış yerlerini, kat edilen mesafeyi, hızı, trafik süresi ve durma noktasında geçirilen süreyi de kaydeden özelliğe sahip olduğundan iş mevzuatta yasaklanan uzaktan gözetleme aracı vasfını taşımaktadır. İş mevzuat ile yasaklanan işçinin işveren tarafından mesleki performansın izlenmesi amacı ile teknolojik ekipmanların kullanılmasıdır. Başvurucu, tıbbi temsilci olarak görev yapmak üzere işe alınmış olup ziyaret edilecek alanda faaliyetlerin planlanması, her ziyaretin planlanması ve hazırlanması, ziyaretin gerçekleştirilmesi, toplantılara katılım ve gerçekleştirilen ziyaretlere ilişkin raporların hazırlanması ve sunulması görev tanımına girmektedir. Bu faaliyetler pazartesiden cumaya haftada kırk saat çalışma sırasında, günde sekiz saat oranında, öğle yemeği için bir saatlik bir mola ile gerçekleştirilecektir. Bu bilgiler ışığında, mesleki performans kavramı, başvurucunun kendisine verilen görevleri nasıl, ne zaman ve nerede yerine getirdiğine odaklanacaktır. GPS cihazının iş programına, iş yerine ve yapılan ziyaretlere uyumu izlemek için kullanılması iş mevzuat ile yasaklanan mesleki performans izlemek için kullanma tanımına girmektedir. Buna karşılık Mahkeme'ye göre şirket, çalışanın kendisi tarafından iletilen verilerle ilgili olarak kat edilen kilometreyi kontrol etmek için GPS verilerini kullanıyorsa, bunun mesleki performansın değerlendirilmesi meselesi olarak düşünülmemesi gerekmektedir. Mahkeme, başvurucunun profesyonel olarak kat ettiği kilometreleri bildirmeyerek ve aracında kurulu olan GPS cihazının çalışmasına müdahale ederek, coğrafi konum verilerinin doğru bir şekilde iletilmesini engellemeye çalıştığını ve böylece işverene karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiğini belirtmiştir. Bu tür davranışlar, iş sözleşmesinin feshini haklı çıkaran güven bağının ihlaline yol açmakta olup işten çıkarma, başvurucunun fiili karşısında ölçülü bir yaptırımdır.

Karar, şirket aracına takılan GPS sisteminden elde edilen coğrafi konum verilerinin işlenmesinin ve bu verilerin işten çıkarılmaya dayanak olarak kullanılmasının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 8.maddesi kapsamında özel

hayata saygı hakkını ihlal ettiği iddiasıyla *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi*'ne başvurucu tarafından taşınmıştır. Başvurucuya göre şirket çalışanların kat ettiği mesafeyi doğrulamak amacıyla başka imkanlara sahip olup *Barbulescu* kararı ile ortaya konan ilkelere aykırı bir biçimde toplanan verilerin işten çıkarılmaya dayanak oluşturacağı hususunda bilgilendirilmemiştir. Mahkeme, 13 Aralık 2022 tarihli kararında geçmiş yıllarda çalışanların elektronik gözetimine ilişkin verdiği kararlar ve bu kararlarda ortaya konulan ilkelere gönderme yapıp somut olaya uygulamak suretiyle sonuca ulaşmıştır. Özel hayata yapılan müdahale, Devlet tarafından değil, özel bir şirket olan işveren tarafından gerçekleştirilen bir eylemden kaynaklandığından, Mahkeme, daha önce benzer davalarda benimsenen yaklaşımı izleyerek, başvurucunun şikayetlerini Devletin 8. madde kapsamındaki pozitif yükümlülükleri açısından incelemeye karar vermiştir. Bu bağlamda yerel mahkemelerin, işçi ve işverenin menfaatlerini dengelerken, başvurucunun özel hayatına saygı gösterilmesi hakkına yeterli koruma sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi gerekmektedir. Kararda ilk olarak çalışanların, işverenin şirket bünyesinde oluşturulan ve bir bilgisayar uygulaması olan CRM'de kaydedilen kat edilen kilometreye ilişkin bilgilerin güvenilirliğini artırma amaçlı GPS sistemini devreye soktuğu, GPS sisteminden elde edilen veriler ile CRM arasında tutarsızlık olması durumunda işveren tarafından disiplin soruşturması başlatılabileceği yönünde bilgilendirildiği ve hatta 5 Ocak 2012 tarihli cihazın kurulumuna ilişkin esasları içeren belgenin çalışan tarafından imzalandığı ortaya konulmuştur. AİHM'e göre başvurucunun iş sözleşmesinin sonlandırılmasında işveren tarafından ilk olarak toplanan verilere dayanarak özel olarak kat edilen mesafeleri gizlemek için profesyonel bir kapasitede kat edilen mesafelerin artırılması ve öngörülen çalışma saatlerine uyulmaması ikinci olarak da başvurucu tarafından hafta sonları GPS'in çalışmasına müdahale edilmesi olmak üzere iki gerekçe ileri sürülmektedir. İş mahkemesi işten çıkarma gerekçelerinin haklı olduğuna karar verirken Temyiz Mahkemesi yalnızca kat edilen mesafelerle ilgili coğrafi konum verilerini dikkate alarak, başvurucunun özel hayatına müdahalenin kapsamını, izlenen meşru amaca ulaşmak için gerekli olana, yani şirketin harcamalarını izlemeye indirgemmiştir. AİHM kararda ayrıca başvurucunun dolaşımı sınırlı olan ve yalnızca yetkili kişilerce erişilen GPS cihazı tarafından üretilen kilometre verilerine veya bu veriler ile CRM'ye girdiği veriler arasındaki tutarsızlıklara itiraz etmediği hususunun da göz önünde tutulması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda Mahkeme, oy çokluğu ile ulusal makamların, başvurucunun özel hayatına saygı gösterilmesi hakkını koruma konusundaki pozitif yükümlülüklerini yerine getirmede başarısız olmadıkları sonucuna varmıştır.

Oy çokluğu ile alınan AİHM kararında yargıçlar *Motoc*, *Pastor Vilanova* ve *Guerra Martins*, Ulusal Veri Koruma Komisyonu ("CNPD") kararlarını göz önünde tutarak GPS sisteminin 7/24 kalıcı ve devre dışı bırakmaya imkan vermeyen bir şekilde veri kaydetmesinin tartışmasız özel hayata müdahale oluşturacağını; kesintisiz takibin oluşturduğu müdahale ile işverenin araçlarının

kullanımından kaynaklanan masrafları kontrol etme hakkı arasında dengenin ölçülü bir biçimde kurulmadığını, diğer bir deyişle terazinin dengesinin şaşırtıldığını ifade etmişlerdir. Yargıçlara göre şirket aracının profesyonel ve özel kullanımı arasında ayırım yapmak için 'basit' bir anahtarın takılması gibi çalışanın sürekli izlenmesine alternatif çözümlerin olup olmadığı yönünde herhangi bir değerlendirmenin yapılmamış olması da özel hayata müdahalenin Sözleşme'ye uygunluğunu tespit açısından eksik bir yaklaşımdır.

Ulusal Veri Koruma Komisyonu ("CNPD") ise 28 Ekim 2014, 6 Ekim 2015 ve 3 Aralık 2015 tarihli kararlarında coğrafi konum belirleme cihazları, özellikle GPS'in, genellikle nesnelere ve/veya kişileri izlemek için kullanılan sistemler olarak tanımlandığı ve bu nedenle mahremiyet ihlali oluşturduğunu; profesyonel bağlamda, şirket araçlarına veya işveren tarafından kontrol edilen akıllı mobil cihazlara monte edilen konum belirleme cihazlarının kullanımının, cihazın herhangi bir zamanda konumunu, hareketlerinin geçmişini ve çalışma şeklini ortaya çıkarabileceği ölçüde, çalışanın mahremiyetinin ihlali açısından ciddi bir risk teşkil edeceğini ifade etmiştir. Kuruma göre ekipmana konum belirleme cihazlarının kurulması, çalışanın yerini tespit etmek için veya kanunla açıkça yasaklanmış olan mesleki performansı izlemek için bir araç olarak kullanılmaması koşuluyla, özellikle hizmetin verimliliği ve kalitesi, kaynakların optimizasyonu ve mülkiyetin korunması ile ilgili olarak işverenin belirli meşru amaçlarına ulaşmasını mümkün kılabilir. Konum bilgisinin hassas kişisel veri niteliği taşıdığını ifade eden Kurum, coğrafi konum belirleme sisteminin mesai saatleri dışında, özellikle çalışanın dinlenme dönemlerinde veya aracın özel amaçlarla kullanıldığı durumlarda kullanılmasının kabul edilemez olduğu göz önünde bulundurularak, aracın profesyonel ve özel kullanımı arasında ayırım yapabilen bir sistemin geliştirilmesinin gerekli olduğunu değerlendirmiştir.

Başlıca Hukuki Kaynak ve Referanslar

AIHM'nin bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelere paralel olarak 1990'lı yıllardan itibaren telefon dinleme ile başlayan iş ilişkisinde elektronik gözetlemeye yönelik kararları kamera ile gözetleme ve e-posta denetimini konu alan incelemelerle çeşitlenerek devam etmiş olup işçilerin GPS ile takibine yönelik ilkeler **Gramaxo** kararı ile ortaya konmuştur. Mahkeme bu kararda geçmiş yıllarda izlediği metodolojiyi takip ederek elektronik gözetlemeye ilişkin verilen diğer kararlar ile oluşturulan ilkeler ve uluslararası düzenlemelere geniş bir biçimde yer vermiştir. Sözleşme'nin 8.maddesinin uygulanabilirliği kapsamında yaptığı incelemede Mahkeme, özel hayatın kapsamı ve işverenin müdahalesinin çerçevesini belirlerken işçilerin elektronik gözetlemesini konu alan **Lopez Ribalda⁵**,

⁵ Case of Lopez Ribalda and Others V Spain, 1874/13 and 8567/13, Grand Chamber, 17/10/2019.

*Bărbulescu*⁶, *Köpke*⁷, *Antović ve Mirković*⁸ ile *Libert*⁹ kararlarına gönderme yapmıştır. Mahkeme gönderme yaptığı *Uzun*¹⁰ ve *Ben Faiza*¹¹ kararlarında GPS ile takibi Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında incelemiş olmakla birlikte anılan kararlar iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmemiş olduğundan çalışmamız kapsamında bu kararlarda tespit eden esasları detaylı olarak yer verilmeyip bu takip yönteminin ihlal ettiği kişilik haklarına ilişkin açıklamalarda kısaca değinilecektir.

Bărbulescu kararı işçilerin e-postalarının denetlenmesine yönelik işverenin işçinin özel yaşamına müdahalesi bakımından sonraki yıllarda yapılacak incelemelere esas teşkil edecek ilkeleri saptayan önemli bir karar olarak karşımıza çıkmaktadır. Karara konu olan olayda işveren tarafından ofis kullanımına tahsis edilen fotokopi makinesi, telefon ve faks gibi aletlerin kişisel ve özel işler için kullanılmasının yasak olduğu belirtilmiş ancak çalışanların iletişimlerinin işveren tarafından izlenebileceğine dair açık bir hükme yer verilmemiştir. Başvurucunun iş sözleşmesi nişanlı ve kardeşi ile yaptığı kişisel yazışmaların bulunduğu döküman gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. AIHM Büyük Daire elektronik yazışmaların içeriğinin incelenebileceği konusunda başvurucuya bilgilendirme yapılmamış olması ve istenilen sonuca iletişim içeriğinin denetlenmesi dışında başka tedbirlerle ulaşılmamasının mümkün olup olmadığı hususunun göz önünde tutulmamasını dikkate alarak Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Bu karar gerek inceleme konusu yaptığımız *Gramaxo* kararı gerekse elektronik gözetlemeye ilişkin gönderme yapılan diğer kararlarda, işverenin işçinin özel yaşamına müdahalesinin hukuki çerçevesini çececek esasları tayin etme bakımından bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir (Karara yönelik değerlendirmeler için bkz. (Sur, 2020: 58 vd.)

Köpke kararı işverenin hırsızlık şüphesini aydınlatmak amacıyla dedektiflik bürosu yardımıyla kasa ve arkası, kasiyer ve kasanın çevresine yönelik gerçekleştirdiği gizli kamera uygulamasına yönelik incelemeyi içermektedir. Başvurucunun özel hayatına saygı hakkı ile işverenin mülkiyet hakkı ve adaletin tesis edilmesine yönelik kamu yararı arasında denge sağlamaya çalışan Mahkeme, elektronik gözetimin içecek bölümünde gerçekleşen usulsüzlükler tespit edildikten sonra uygulamaya konulması, zaman bakımından iki haftalık süre ile sınırlı olması ve yer bakımından tüm süpermarket yahut içecek bölümünü kapsayacak biçimde değil, yalnızca kasa arkası ve kasaları içeriğine alması ve dedektiflik bürosu çalışanları ve işverenin personeli tarafından işlenmesi, işe son vermek amacıyla kullanılması ve dolayısıyla müdahalenin izlenen amaca ulaşmak için gerekli olduğu biçimde sınırlandırılmış olması göz önünde tutulduğunda hukuka uygun görülmesi

⁶ Case of *Bărbulescu V Romania*, 61496/08, Grand Chamber, 5/09/2017.

⁷ Case of *Köpke V Germany*, 420/07, 5/10/2010.

⁸ Case of *Antović and Mirković V Montenegro*, 70838/13, 28/11/2017.

⁹ Case of *Libert V France*, 588/13, 22/02/2018.

¹⁰ Case of *Uzun V Germany*, 35623/05, 2/11/2010.

¹¹ Case of *Ben Faiza V France*, 31446/12, 08/02/2018.

gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kararda işverenin mülkiyet hakkının etkin bir biçimde korunabilmesi için bu yöntemi kullanmasının zorunlu olduğu belirtilmiş olup açık elektronik gözetleme veya üstler tarafından yapılacak denetimin suçu aydınlatmada başarılı olmayacağı gibi, işverenin mülkiyet hakkının korunması için eşit derecede etkili, başvurucunun özel hayatına daha az müdahale eden başkaca bir önlem bulunmadığı ifade edilmiştir.

Antović ve Mirković kararı Montenegro Üniversitesi Matematik Fakültesi Dekanı tarafından derslerin yapıldığı oditoryumlar da dahil olmak üzere sınıflarda öğrenci ve öğretim üyeleri dahil olmak üzere kişilerin ve malların güvenliğini sağlamak amacıyla yönelik olarak kamera ile gözetleme yapılmasına ilişkindir. Mahkeme kararında kişilerin veya malların güvenliğini sağlama dışında öğretim faaliyetlerinin de izlemeye konu edilmesinin elektronik gözetlemeyi haklı çıkaracak meşru bir sebep olmadığını; Kişisel Verileri Koruma Ajansı'nın kamera gözetiminin kullanılmasını haklı kılan nedenlerden biri olan malların veya kişilerin tehlikede olduğuna dair hiçbir kanıt bulunmadığını açıkça belirttiğini; ulusal mevzuatın kamera ile gözetleme için aradığı koşulların somut olayda karşılanmadığını ifade ederek 8.maddenin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Lopez Ribalda işverenin bir süpermarket içerisinde birden fazla işçiye yönelik olarak hırsızlık şüphesi duyması üzerine bazıları görünür bazıları gizli olan kapalı devre kamera sistemi kurmasının özel hayatın gizliliğine etkilerine ilişkindir. Kararda mülkiyetin korunmasını ve işyerinin kusursuz işlenmesini sağlamak amacıyla işverenin kayıplardan sorumlu olanları bulmak ve cezalandırmak için önlemler almaya ilişkin meşru menfaatinin dikkate alındığını ortaya koyulmuştur. Ölçülülük denetimi yapan Mahkeme, işveren tarafından tespit edilen zararların boyutu, ciddi suistimale dair makul şüphenin varlığı ve eylemin birkaç kişi tarafından gerçekleştirildiğini göz önünde tutarak önceden bilgilendirmenin sorumluları tespit etme ve yaptırım uygulamaya yönelik video gözetleme amacına aykırı düşeceğini; izlemenin süre bakımından kendi içerisinde tutarlı olduğunu ve kayıtların sadece süpermarket yöneticisi, şirketin yasal temsilcisi ve sendika temsilcisi tarafından izlenerek başvurucuların mahremiyetine izinsiz girişin yüksek derecede ciddiyet kazanmadığını ifade etmiş ve 8.maddenin ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır (Karara yönelik değerlendirmeler için Alpagut, 2019:276 vd; Dulay Yangın, 2020:1710 vd; ;Kılıç, 2020: 87 vd)

Libert kararı ise iş bilgisayarlarının işveren tarafından incelenmesini konu almaktadır. Karara konu olan olayda çalışanın kendisine yöneltilen bir soruşturma kapsamında izni olduğu esnada bilgisayarının incelenmesi neticesinde elde edilen bulgulara dayalı olarak iş sözleşmesi feshedilmiştir. Başvurucuya ait kişisel bilgiler "D:/kişisel veriler" adlı dosyada yer almakta olup ulusal yargı merci işyeri iç yönetmeliğinde kişisel bilgilerin "özel" şeklinde tasnif edilerek muhafaza edilmesi gerekliliğini belirten hükme dayanarak işverenin incelemesini özel hayata müdahale olarak değerlendirmemiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ise "özel" ile "kişisel" ifadesinin lafzi bakımdan farklılık arz etmediğini ifade etmesine rağmen

uyuşmazlık konusu bakımından işyeri iç yönetmeliğinde spesifik olarak “özel” nitelendirmesine vurgu yapıldığı için Fransız mahkemelerinin ulaştığı sonucu haksız bulmamıştır. Mahkeme’ye göre “özel” kayıt düşülmeyen dosyaların işveren tarafından incelenmesi işyeri iç yönetmeliği ile öngörülmesi halinde özel hayatın gizliliğini ihlal edici bir nitelik taşımayacaktır.

Mahkeme’nin inceleme konusu kararda elektronik gözetlemeye ilişkin AIHM tarafından verilen kararlar dışında kişisel verilerin korunmasına dair uluslararası düzenlemelere de atf yaptığı görülmektedir. Kararda değinilen 28.01.1981 tarihli “*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabii Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8.maddesi esas alınarak hazırlanmış olup bu maddenin veri koruma hukukuna kazandırdığı esasların somutlaştırılması amacını taşımaktadır (Gürsel, 2016:85). Sözleşme’nin 2.maddesinde kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir bir bireye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmıştır ve 4.madde taraf devletlerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak Sözleşmede yer alan ilkeleri kendi sınırları içinde uygulamak üzere iç hukuklarında gerekli tedbirleri almaları gerektiğini hükme bağlamaktadır.

27 Nisan 2016 tarihinde kabul edilen 2016/679 Sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü kararda gönderme yapılan diğer uluslararası düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe giren Tüzük, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişime bağlı olarak 95/46/EC Sayılı Direktif’in revize edilmesi ihtiyacından doğmuştur. “Unutulma” ve “veri taşınabilirliği” gibi hakları ilk kez kapsamına alan Tüzük veri sorumluları ve işleyenlerin yükümlülükleri artırarak somutlaştırmış; üye devletlerin denetim makamları Tüzüğün ihlal edilmesi halinde oldukça yüksek olarak değerlendirilebilecek idari cezalar uygulama hususunda yetkilendirilmiştir (Dülger, 2019: 172 vd). Tüzüğün tanımlar başlıklı 4.maddesinde kişisel veri tanımlanmış veya tanımlanabilir bir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tarif edilmiş olup kişilere ait konum verileri bu kapsamda ele alınmıştır. Düzenlemenin 88.maddesinde üye devletlerin özellikle işe alın, kanunla ya da toplu sözleşmeler yoluyla belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi de dahil olmak üzere iş sözleşmesinin yürütülmesi, çalışma, işyerinde eşitlik ve çeşitlilik, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimi, planlanması ve düzenlenmesi, işverenin veya müşterinin mallarının korunması ile ilgili amaçlar ve istihdam ile ilgili haklar ve menfaatlerin münferit ya da toplu olarak kullanımı ve bunlardan yararlanılmasına ilişkin amaçlar ve iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin amaçlar doğrultusunda çalışanların kişisel verilerinin iş bağlamında işlenmesine yönelik hakların ve özgürlüklerin korunmasının sağlanması amacıyla kanun veya toplu sözleşmeler çerçevesinde daha spesifik kurallar belirleyebileceği ifade edilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da bu kuralların özellikle işleme faaliyetinin şeffaflığı, ortak bir ekonomik faaliyette bulunan bir teşebbüsler grubu veya bir işletmeler grubu içerisinde kişisel verilerin aktarılması ve iş yerindeki sistemlerin izlenmesi ile ilgili olarak veri sahibinin insanlık onuru, meşru menfaatleri ve temel haklarının güvence altına alınmasına

ilişkin uygun ve spesifik tedbirleri içerdiği hükme bağlanmıştır. Anılan bu düzenlemelerin iş ilişkisi çerçevesinde veri işleme amacı ve bu kapsamda üye devletlere getirilen yükümlülükleri tayin bakımından önem arz ettiği görülmektedir (Alpagut, 2019: 290).

İşçinin İşveren Tarafından GPS ile Takibi Sonucunda Elde Edilen Verilerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 8 Kapsamında Korunması

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi madde 8 uyarınca herkes özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Bu hakların kullanılmasına ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, suçun veya düzensizliğin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuka uygun olarak yapılan ve demokratik bir toplumda gerekli bulunan müdahalelerin dışında, kamu makamları tarafından hiçbir müdahale yapılamayacaktır. Sözleşme'nin kapsam bakımından en ucu açık maddesi olarak nitelendirilen bu düzenlemenin güvence altına aldığı hukuki değerler bilgi ve iletişim teknolojilerinde ve sosyal alanda meydana gelen değişimlere bağlı olarak sürekli gelişmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 8.maddenin kapsamına ilişkin tüketici bir tanım yapmaktan kaçınmakta ve çeşitli tarihlere verdiği kararlarda özel yaşam kavramının kapsamına kişinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğü, kişisel bilgileri, kimliği, cinsiyeti, görüntü ve sesi, kişisel ve özel alanları gibi pek çok hususun girdiğini belirtmektedir¹². Ayrıca özel hayatın korunmasına ilişkin 8.maddenin sağladığı güvence yalnızca kişilerin kendi iç dünyasına ait mahrem alan yahut Mahkeme'nin ifadesi ile kişinin dış müdahaleden bağımsız varlığını sürdürebildiği "iç alan" dan ibaret olmayıp diğer insanlarla ilişki kurma ve geliştirmeyi de kapsamına almaktadır (Çetin, 2015: 146, 149). Mesleki yahut iş alanına ilişkin faaliyetler de özel hayat korumasına dahil olup Sözleşme'nin 8.maddesinin getirdiği güvence alanına girmekte; ancak maddenin 2.fıkrasında belirtilen sebeplerle hakka müdahale meşru kılınmaktadır (Alpagut, 2019:288). Bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin gösterdiği değişim ile birlikte işçilerin işveren tarafından farklı şekillerde izlenmesi ve elektronik olarak gözetlenmesi Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında özel hayatın gizliliğine müdahale olarak değerlendirilebilecektir. Kapalı devre kamera sistemleri ile izleme, ses kaydı, e-posta denetimi, GPS yahut biyometrik veriler aracılığı ile takip olarak yaygınlaşan gözetleme uygulamalarının en temel özelliği işçiye ait sağlık verileri dahil olmak üzere özel yaşamın kapsamına giren kişisel verilere ulaşmayı mümkün kılmasıdır (Sevimli, 2006: 209)

¹² Anılan kararlar için bkz. Case of Mayeka and Kaniki Mitunga V Belgium, 13178/2003, 12.10.2006; Case of Niemietz v. Germany, 13710/88, 16.12. 1992, Case of Rotaru V Romania, 28341/95, 4.5.2000; Case of Peck V UK, 44647/98, 28.01.2003.

Kişilerin GPS ile takibi AİHM tarafından evvelce ifade edilmiş olan *Uzun* ve *Ben Faıza* kararlarında ele alınmış; bu yöntemle takip ve elde edilen verilerin kullanılmasının Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında özel hayata müdahale oluşturacağı ifade edilmiştir. Anılan kararlarda suç şüphesinin aydınlatılması amacı ile kişilerin araçlarına GPS yerleştirilmiş ve başvurucular izlemeye alınmıştır. Mahkeme'ye göre GPS ile yapılan takip, makamlara, başvurucunun belirli bir süre boyunca bulunduğu yerleri ve yer değiştirmelerini gösteren verileri sistematik bir şekilde toplama ve muhafaza etme olanağı sağlamaktadır. Ayrıca makamlar bu verileri, başvurucunun tüm yer değişimlerini takip etmek, ek soruşturmalar yapmak ve sonradan yargılamada kullanılan başka deliller toplamak için kullanmışlardır. Bu bağlamda GPS sistemiyle takip ve bu şekilde elde edilen verilerin kullanılması ilgilinin özel hayatının gizliliğine müdahale teşkil etmektedir (Okur, 2011: 137). İnceleme konusu yaptığımız kararda da Mahkeme *Uzun* kararına gönderme yaparak bir aracı eş zamanlı olarak takibi ve dolayısıyla bunu kullanan kişi yahut kişileri coğrafi olarak bulmayı mümkün kılan GPS sistemi ile elde edilen verilerin kişisel veri olarak değerlendirileceğini ortaya koymuştur.

İşyeri dışında elektronik yer belirleme sistemi olan GPS ile takipte işçinin özel hayatının gizliliği ve bu bağlamda kişisel verilerinin korunması bakımından yapılan müdahalenin yoğunluğu doktrinde *Okur* tarafından da isabetle belirtildiği üzere sistemin yapısı ve kullanım biçimi ile ele alınması gereken bir meseledir. GPS sistemi esas itibarıyla uydulardan alınan verileri bilgisayar sistemine aktarmakta ve uygun yazılımlar vasıtasıyla sinyali gönderen aracın nerede olduğunu tespit etmeye yaramaktadır. Gelişen teknolojilere bağlı olarak işverenin işçiyi elektronik konum belirleme sistemleri ile izlerken yalnızca konum bilgisini değil görüntü, ses, sürücü davranışı gibi kişisel verileri de takip ve kayıt altına alma imkanına sahip olması klasik navigasyon takibine farklı bir boyut kazandırmış ve elektronik gözetlemeye ilişkin işverenin yönetim hakkına sınır çizilmesi gerekliliğini gündeme getirmiştir. Özellikle yapay zeka içeren giyilebilir teknolojilerin GPS cihazları ile birleştirilmesi konum bilgisi dışında işçinin sağlık verileri dahil pek çok kişisel veriye işverenin erişme ve takip etme imkanını sağlayarak kişilik haklarına yapılan müdahalenin yoğunluğunu artırmaktadır (Okur: 2011, 137; Alp ve Doğan: 2021, 2606). Yine GPS içeren aracın özel amaçlı kullanımına izin verilip verilmemesi, işçinin sistemi devre dışı bırakma imkanına sahip olup olmadığı yahut verilerin kayıt altına alınıp alınmadığı hususları da müdahalenin ağırlığının belirlenmesinde göz önünde tutulacak kriterler arasında sayılabilir. Nitekim Mahkeme kararda GPS ile takip yönteminin, kamera ile gözetleme, e-posta yahut bilgisayar dosyalarının takibi şeklinde ortaya çıkan elektronik gözetleme uygulamalarından farklılaştığını; aracın kullanım süresi, kat edilen kilometre, aracın çalıştığı ve durduğu zaman, sürüş hızı gibi bilgilerin elde edilmesi ve kaydedilmesi amacı güttüğünü; başvurucunun sistemi devre dışı bırakma imkanı olmadığı ve 7/24 aktif olduğunu dikkate alarak özel hayatın gizliliğine yoğun bir müdahale oluşturduğunu tespit etmiştir. Gerçekten konum verilerinin işveren tarafından işlenmesi ile işçinin işyeri dışında bulunduğu

yer ve hareket sürelerine ilişkin sağladığı bilgi işçinin alışkanlıkları, hobileri, günlük rutini, dini ibadet bilgisi, cinsel hayatı yahut tıbbi durumu gibi kişilik özellikleri ile sendikal faaliyetlerine ilişkin gibi farklı verilere de ulaşılmasını mümkün kıldığı gibi işçide iş aracının kullanımı ve zaman planlaması konusunda yoğun bir baskı oluşturarak gözetlemeye maruz kalan işçinin hareket serbestisini sınırlandıracaktır (Uncular, 2020: 1681; Okur, 2011: 138; Secunda, 2019: 9). Somut olayda olduğu üzere hedef adres, konum bilgisi, durma noktaları gibi verileri çalışma saatleri dışında da sürekli olarak kayıt altına alan bir sistem işçinin özel hayatına yoğun müdahale oluşturacak nitelikte olduğundan kararda ulaşılan Sözleşme'nin 8.maddesinin somut olaya uygulanabilir olduğu yönündeki sonuç kanımızca isabetlidir.

İşverenin Yönetim Hakkı ile İşçinin Özel Hayatının Gizliliğinin Korunması Arasındaki Hassas Denge

İşçinin işverence GPS ile takip neticesinde elde edilen verilerinin Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında korunduğunu ve bu bağlamda kabul edilebilir bir başvuruya konu olduğunu tespit eden Mahkeme hakka yapılan müdahalenin meşru olup olmadığını incelemiştir. Özel hayatın gizliliğine yapılan müdahaleyi meşru kılacak sebepler 8.maddenin 2.fıkrasında gösterilmiş olup yasayla öngörülmüş olma, meşru bir amaca dayanma ve demokratik bir toplumda gerekli olma şeklinde sıralanmaktadır. Yasayla düzenlenmiş olma şartı müdahalenin yöntemini, sınırlama sebepleri müdahalenin yöneldiği meşru amacı ve demokratik toplum düzeninin gerekleri ise ölçüsünü ortaya koymaktadır (Çetin, 2015:82).

Portekiz iş mevzuatında işyerinde uzaktan izleme araçlarının kullanımı Ulusal Veri Komisyonu'nun iznine tabi olup araçların kullanımı bakımından gereklilik, uygunluk ve kullanım için gerekli olan süre ile sınırlı olarak verilerin saklanması ilkeleri benimsenmiştir. Mahkeme somut olayda Portekiz iç hukukuna ve yargı kararlarına gönderme yapmak suretiyle gerek kişisel verilerin korunmasına gerekse iş hukukuna ilişkin mevzuat ve uygulamanın çalışanların mahremiyetini koruma bakımından yeterli güvenceyi sağladığını tespit etmiştir. Bu bağlamda Mahkeme'ye göre tartışılması gereken esas mesele ulusal yargı mercilerinin işçi ve işverenin karşılıklı menfaatlerini dengelerken Sözleşme standartlarına uygun bir denetim yapıp yapmadığı ve işverenin yönetim hakkı karşısında başvurucunun özel hayatına saygı hakkına yeterli koruma sağlayıp sağlamadığı noktasında düğümlenmektedir. Kararda ulusal mahkemelerin karşılıklı menfaatleri dengelerken dikkate alınması gereken ve *Barbulescu* ile *Lopez Ribalda* kararlarında gönderme yapılan kriterler çerçevesinde değerlendirme yapılmış olup çalışmamızda bahse konu kriterleri sıralayarak tespitlerde bulunmaya çalışacağız.

Çalışan, İşverenin İzleme Önlemleri Alma Olasılığı ve Bu Önlemlerin Uygulanması Konusunda Bilgilendirildi mi?

Mahkeme işverenin yönetim hakkı ile işçinin özel hayatının korunmasına ilişkin dengeleme faaliyetini yürütürken ilk olarak çalışanın işveren tarafından elektronik gözetleme tedbiri hakkında bilgilendirilip bilgilendirilmediğini dikkate alarak verilerin işlenmesinde *şeffaflık* prensibine vurgu yapmıştır. Kararda gönderme yapılan Genel Veri Koruma Tüzüğü 12.maddesinde veri işlenmesine ilişkin her türlü bildirimün öz, şeffaf, anlaşılır ve kolayca erişilebilir bir biçimde, açık ve sade bir dil kullanarak veri sahibine yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Tüzüğün 88.maddesinin 2.fıkrasında da iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilecek veri işleme faaliyetinin şeffaflığının sağlanmasına ilişkin uygun tedbirlerin alınması gerekliliği ortaya konulmuştur. Şeffaflık ilkesi kişisel verilerin dürüstlük kuralına uygun bir biçimde hukuka uygun olarak işlenmesi için gerekli bir unsur olup verilerin ne şekilde işlendiğine yönelik olarak veri denetleyicisi tarafından veri öznesine düzenli olarak bilgi verilmesini gerekli kılmaktadır (Gürsel, 2016: 219; Okur, 2013:110). Kararda gönderme yapılmamakla birlikte çalışma ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesi bakımından önemli bir kaynak sayılan ILO İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu'nda da işçilerin veri işleme faaliyeti, işleme sürecinde takip edilen kurallar, verilerin türleri ve işçilerin sahip oldukları haklar konusunda işveren tarafından düzenli olarak bilgilendirilmesi gerekliliği hükme bağlanmıştır (md.5/8, 8/3). Anılan düzenlemede ayrıca işçiye imzalatılan veri toplanmasına rıza gösterildiğine ilişkin beyanın anlaşılır bir dilde kaleme alınması, verilerin toplanma amacı, açıklanacak olan veriler gibi hususları açıkça içermesi gerektiği ortaya konulmuştur (md 6/4). Nitekim kararda da bilgilendirmenin her bir vakanın olgusal koşullarına bağlı olarak farklı şekillerde yapılabilmesi mümkün olmakla birlikte prensip olarak gözetlemenin niteliği konusunda açık bilgiler içermesi ve gözetleme uygulaması başlamadan evvel gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Elektronik gözetleme uygulamasına ilişkin verilerin bilgilerin anlaşılması güç bir biçimde kaleme alınması şekli olarak yükümlülüğü yerine getirilmiş olmasından öte bir anlam ifade etmeyecek ve gerçek anlamda "*şeffaflık*" prensibini sağlamakta uzak "*şeffaflık yanılgısı*" na dönüşmüş olan karmaşık bilgilendirme metinlerini ortaya çıkaracaktır (Ozan Özparlak, 2021: 238).

Karara konu olan olayda işveren, 5 Ocak 2012 tarihli ilgili personelin dikkatine sunulan belgede şirket kullanıcıların ve ekipmanın güvenliğini sağlamak üzere GPS cihazının yerleştirildiği, bu cihazlar tarafından üretilen bilgilerin satış ve tanıtım amacıyla izlenen rotaların optimize edilmesi ve satış temsilcilerinin faaliyetlerini daha etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi için kullanılacağı, cihazdan elde edilen bilgiler gizli olmakla birlikte ziyaretleri ve harcamaları tahsis ve onaya yetkili kişilerin bu bilgilere erişebileceği ve çalışanın beyanının şüpheli olduğu hallerde şirketin çalışan tarafından düzenlenen raporlama sistemi ile cihazın elde ettiği bilgileri capraz kontrole tabi tutulabileceği, iki kaynaktan alınan bilgiler

arasında tutarsızlık olması ve çalışanın bu tutarsızlığı haklı olarak gerekçelendirememesi durumunda şirketin bunu disiplin soruşturması başlatmak için kullanabileceği konusunda bilgi vermiştir. Anılan belge başvuru tarafından 6 Ocak 2012 tarihinde anılan prosedüre uygun davranma taahhüt edilerek imzalanmış olup işveren, 9 Ocak 2012 tarihli bir basın açıklaması şirketin küresel yer belirleme sistemlerini yolcu ve aracın güvenliğinin temin edilmesi ve çalışanların görevlerini daha iyi bir biçimde yerine getirmesi amacı ile oluşturduğunu ve verilerin kesin olarak gizli tutulacağını duyurmuştur. Tüm bu hususları göz önünde tutarak Mahkeme, başvurucağın gerek mesleki faaliyetleri yerine getirdiği esnada gerekse özel yolculukları sırasında kat ettiği kilometreleri takip amacıyla GPS sistemi yerleştirdiği konusunda bilgi sahibi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Doktrinde *Alpagut* ve *Ozan Özparlak* tarafından da belirtildiği üzere işçinin kişisel verilerinin işlenmesine yönelik gösterdiği rızaya taraflar arasındaki hiyerarşi göz önüne alındığında çok fazla değer atfedilmemesi ve doğrudan veri işleme için rızanın bir hukuka uygunluk sebebi oluşturduğunu düşünmemek isabetli olacaktır (*Alpagut*, 2019:312; *Ozan Özparlak*, 2021: 197). Taraflar arasında hukuki ve kişisel bağımlılığın yarattığı güç ilişkisi dikkate alınarak veri işlenmesine yönelik gösterilen rızanın özgür bir iradenin ürünü olduğunu kabul etmek güç olduğundan işverenin elektronik gözetleme tedbirine başvurmadan evvel yaptığı bilgilendirmelere ihtiyatlı yaklaşımının uygun olacağı kanaatindeyiz¹³.

İşverenin gözetiminin kapsamı ve çalışanın mahremiyetine izinsiz girme derecesi neydi?

İşverenin başvurduğu elektronik gözetleme uygulamasının kapsamı ve çalışanın mahremiyetine izinsiz girme derecesi GPS sisteminin kullanılma biçimi ile bağlantılı olup işçinin kişilik hakkına yönelmiş olan müdahalenin yoğunluğunu da saptayıcı bir görünüm arz etmektedir. Bu bağlamda özellikle izlemenin gerçekleştiği yerin niteliği, izlemenin mekansal ve zamansal sınırları ile sonuçlarına erişim imkanı olan kişi sayısının dikkate alınması gerekmektedir. Mahkeme anılan kritere *Lopez Ribalda* ve *Köpke* kararında da başvurmuş ve kapalı devre kamera sistemleri ile izlemenin yöneldiği alan ve kişiler, süresi ve kayıtlara erişim yetkisi olan kişileri dikkate alarak değerlendirmeler yapmıştır. İletişimin denetlendiği *Barbulescu* kararında da Mahkeme bu kriter kapsamında iletişim akışının takibi ile içerik denetimi arasında ayırım yaparak iletişimin tamamı yahut bir kısmının mı denetime konu yapıldığını dikkate almıştır. GPS ile takip bakımından ise işçinin yaşamsal davranışlarını izlemeye imkan tanımayan, yalnızca aracın konumuna ilişkin verileri sağlayan küresel yer belirleme sistemlerinin kişilik hakkına yoğun bir müdahale

¹³ Doktrinde *Ugan Çatalkaya* işçinin, işverenin otoritesi altında ve böylece işverene "bağımlı" çalışmayı kabul etmesinin, iş ilişkisini bir sözleşme olmaktan çıkarmasa bile bu ilişkiyi, kuşkusuz, aynı zamanda bir güç ilişkisi haline getireceğini ifade etmektedir. (2019: 125 vd.)

oluşturmayacağı söylenebilir. Bu tür bir izleme işçinin özel yaşamına dair mahrem alana ilişkin bilgi sağlamadığı gibi takip edilen aracı kullanan işçinin korunmasına dahi hizmet edebilecektir. İşçiye sağlanan iş aracının mesai saatleri içerisinde takip edilmesi ve aracın coğrafi konumlarının işveren tarafından kayıt altına alınması durumunda işçinin konumunun gizli kalmasına ilişkin mahremiyet beklentisinden söz edilmesi mümkün olmayacaktır (Okur, 2013: 137; Yamakoğlu, 2020: 218). Bununla birlikte küresel yer belirleme sisteminin coğrafi konum bilgisi dışında sağlık verisi yahut duyu durumu gibi özel nitelikli kişisel verileri takibe imkan sağlaması yahut mesai saatleri dışında mahremiyet beklentisinin bulunduğu özel amaçlı kullanımlarda da işverene konum verileri aktarması meseleye ihtiyatlı yaklaşılmasını zorunlu kılmaktadır¹⁴.

Dava konusu olayda işveren tarafından kullanılan GPS sistemi kat edilen kilometre sayısı, aracın ve kullanıcısının konumu ve ziyaret edilen yerler, aracın çalıştığı ve durduğu zaman dilimi ile hızına ilişkin verileri elde ederek kaydetme imkanı sağlamıştır. Sistemin devre dışı bırakmaya imkan tanımaması ve 7/24 mesai saatleri dışında da konum bilgilerini takibe imkan sağlaması işçinin mahremiyet beklentisinin bulunduğu zaman diliminde de elektronik gözetlemeyi mümkün kılarak meseleye farklı bir boyut kazandırmaktadır. Elde edilen verilere erişim imkanı ise sınırlı olup yalnızca ziyaretler ile buna bağlı olarak harcamaları kontrol etme yetkisi olan kişilere tanınmıştır. Her ne kadar elde edilen verilerin yayılımının erişim imkanı olan kişi sayısı göz önünde tutulduğunda sınırlı olduğu ileri sürülebilirse de sistemin devre dışı bırakmaya imkan tanımayıp izlemeyi mesai saatleri dışında da sürekli gerçekleştirmesinin işçinin mahrem alanına ağır bir müdahale oluşturduğu kanaatindeyiz.

İşveren, gözetim kullanımını ve gözetimin kapsamını meşru gerekçelerle haklı gösterdi mi?

İşverenin elektronik gözetleme uygulamasının kullanımı ve kapsamını meşru gerekçelerle haklı kılıp kılmadığı denetime konu olan diğer hususlardan biri olup gözetim ne denli müdahaleci olursa gerekli olan gerekçeler de o denli ciddi bir nitelik taşımaktadır. *Lopez Ribalda* ve *Köpke* kararlarında Mahkeme, işverenin işletme malvarlığının korunması ile belirli bir işçi yahut işçi grubunun işverenin mülkiyet hakkına zarar verici eylemlerde bulunduğuna yönelik somut ve makul şüphenin mevcut olduğu hallerde kamera ile gözetleme uygulamasına başvurabileceğini ifade etmiştir. *Barbulescu* kararında iletişimin içeriğinin

¹⁴ İşçilerin gerçek zamanlı veri aktarma ve izleme teknolojilerini ifade eden telematik yardımı ile takip edilmesi Almanya Heilbronn İş Mahkemesi kararına konu olmuş ve Mahkeme seyahat masraflarının doğru bir biçimde muhasebeleşirmesi amacı gütsen dahi işçilerin tam olarak nerede bulunduğu ve sürüş tarzına ilişkin bilgi sağlayan telematik cihazı ile takibi kişilik hakkına önemli bir müdahale olarak görmüştür. ArbG Heilbronn, Urteil vom 30.1.2019 – 2 Ca 360/18, BeckRS 2019, s.30627.

izlenmesi ve denetlenmesinin işçinin kişilik haklarına ağır bir müdahale oluşturduğu belirtilmiş ve ulusal mahkemelerin olayda meşru gerekçeler bulunup bulunmadığı hususunda detaylı bir denetim yapmaması eksiklik olarak nitelendirilmiştir.

Kamu yararı yahut üçüncü kişilerin hak ve menfaatlerinin korunması meşru amacı ifade etmekte olup Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8.maddesi 2.fıkrasında müdahaleyi meşru kılan amaçlar olarak ifade edilen "*diğer kişilerin hak ve özgürlüklerinin korunması*" iş ilişkisi kapsamında işverenin korunması gerekli olan hak ve menfaatlerini ifade etmektedir (Alpagut, 2019:286). Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün kişisel verilerin işlenmesine ilişkin temel ilkeleri içeren 5.maddesinin 1.fıkrasında da "*amaç sınırlanması*" ilkesi çerçevesinde kişisel verilerin belirtilen, açık ve meşru amaçlara yönelik olarak toplanacağı ve bu amaçlara uygun olmayan bir şekilde işlenemeyeceği belirtilmiştir. İş ilişkisi içerisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin 88.maddede ise üye devletlerin işverenin veya müşterinin mallarının korunması ile ilgili amaçlar doğrultusunda çalışanların kişisel verilerinin işlenmesine yönelik kanun veya toplu sözleşmeler çerçevesinde daha spesifik kurallar belirleyebileceği hükme bağlanmış olup üçüncü kişilerin menfaatlerine vurgu yapılmıştır.

İşçinin küresel konum belirleme sistemleri ile takip edilmesi bakımından ise doktrinde **Okur** tarafından isabetle belirtildiği üzere aracın işe özgülenip özgülenmediği ve iş dışında kullanıma izin verilip verilmediği çerçevesinde ayırım yaparak tespitlerle bulunmak gerekmektedir. İşverene ait olan ve yalnızca iş amaçlı kullanımına karar verilen araçların hırsızlığa karşı koruma, işçinin korunması yahut işin organizasyonu bakımından denetlemeye ilişkin amaçlarla konum belirleme sistemleri vasıtası ile takibinde işverenin üstün menfaatinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Özellikle lojistik, kurye yahut taksi hizmetleri gibi sektörlerde işin organizasyonu bakımından GPS ile takip sisteminin kullanımı önemli kolaylıklar sağlamaktadır (2013:139, 140). Hasta bakım evleri, maden ocakları yahut su altında çalışma gibi görülen işin niteliği gereği işçilerin tehlike altında olduğu durumlarda da GPS kullanımı işçinin korunması bakımından hayati önem arz etmektedir (Yamakoğlu, 2019: 218). Yine özel amaçlı kullanıma izin verilmeyen ve işe özgülenen araçların iş dışında kullanımına ilişkin somut şüphelerin varlığı durumunda da işverenin amaç dışı kullanımı önleme bakımından GPS ile aracın hareketlerini tespit etmeye ilişkin haklı bir menfaati olduğu kabul edilebilir (Okur, 2013: 141; Özdemir, 2010:247). Fransız Bilişim ve Özgürlükler Ulusal Komisyonu farklı tarihlere verdiği kararlarda işçiyi devamlı izlemek, mesai saatleri dışında konum verisi toplamak, sendika temsilcilerinin hareketlerini takip etmek, daha az müdahaleci yöntemler olmasına rağmen çalışma sürelerini bu yolla takip etmek gibi amaçlarla GPS kullanımını hukuka aykırı görmektedir. Kuruma göre işçi, araç yahut ürünlerin güvenliğini sağlamak takibin esas sebebi olabilir ve iş aracının amaç dışı kullanımının önlenmesi bakımından kullanımın yasaklandığı zaman dilimine ilişkin kilometre verisi tespit açısından yeterli olup yolculuk ile ulaşılan hedef ve istikametinin bilinmesi zorunlu değildir (Ugan Çatalkaya, 2019: 366; Uncular, 2020:

1682). Uni Global Union tarafından çalışanların veri gizliliğinin korunmasına yönelik 2017 yılında hazırlanan raporda da konum belirleme cihazlarının işçilerin kesintisiz bir biçimde takibine imkan sağlamamak koşulu ile üretim, sağlık yahut güvenliğin sağlanması veya işletmenin verimliliğinin artırılması amaçları ile kullanılabilceği ifade edilmiştir¹⁵.

Karara konu olan olayda işveren tarafından GPS sisteminin sağladığı bilgilerin satış ve tanıtım için izlenen rotaları iyileştirmek ve optimize etmek ile şirketin ticari faaliyetlerinin etkin bir biçimde yürütülmesini sağlayarak harcamaların kontrol edilmesi amacı güttüğü ifade edilmiş olup özel amaçlı kullanımın yasaklanmadığı görülmektedir. Başvurucunun aracına takılan GPS cihazının topladığı veriler ile CRM sistemine girilen veriler arasında çapraz kontrol yapılmış; hafta sonları yahut resmi tatillerde yapılan özel yolculuklar kapsamında kat edilen kilometreleri geri ödeme yapmamak için değiştirdiği ve iş amacıyla kat ettiği kilometreleri artırdığı; GSM kartını çıkarmak ve sinyal bozucu yöntemler kullanarak cihazı manipüle ettiği ve kilometreler üzerinde oynama yaptığı hususları dayanak gösterilerek iş ilişkisi sona erdirilmiştir. Dava konusu olayda gerçekleştiği üzere aracın işe özgülenmediği ve iş dışındaki özel yaşamda da kullanımına izin verildiği hallerde kural olarak işverenin iş saatleri dışında aracın konumu ve hareketlerini takip etme ve kayıt altına almaya ilişkin haklı bir menfaati olmadığı gibi bu durum işçinin kişilik haklarına ağır bir müdahale oluşturmaktadır. Bununla birlikte başvurucunun sözleşmesinin feshine esas teşkil eden iddialara benzer biçimde tahsis edilen aracın amaç dışı ve hukuka aykırı biçimde kullanıldığına yönelik somut şüphenin varlığı durumunda işverenin menfaati ile işçinin mahrem alanına ilişkin gizlilik beklentisi arasında nasıl bir denge kurulması meselesi ön plana çıkacaktır. Dava konusu olayda sistemin çalışan tarafından devre dışı bırakılmasına imkan tanınmadığı, 7/24 kesintisiz bir biçimde takibi gerçekleştirebildiği göz önünde tutulduğunda ileride açıklanacak olan ölçülülük ilkesi bağlamında daha az müdahaleci amaç ve önlemlere dayalı bir gözetim sistemi kurmanın mümkün olup olmadığı sorusunun hayati önemi bulunmaktadır. İşveren tarafından işletmenin etkin olarak faaliyetini gerçekleştirmesini güvence altına almak ve harcamaları kontrol etmek amacıyla yapılan GPS takibinde hukuka aykırı kullanıma ilişkin somut ve ciddi şüphelerin varlığı durumunda, şüphenin aydınlatılmasının başkaca yollarla mümkün olmaması ve işçiye mahrem alanına girişi engelleme amaçlı sistemi iş dışında devre dışı bırakma imkanı tanınması koşuluyla aracın konumu ve hareketleri kayıt altına alınmadan sadece kat edilen kilometre yahut konum tespit edilebilmesi şeklinde dar bir alanda işçinin özel yaşamına işverence müdahalenin mümkün olabileceği kanaatindeyiz¹⁶.

¹⁵ Uniglobalunion, The Future of World : "Top 10 Principles For Workers' Data Privacy and Protection", 2017, [uni_workers_data_protection-1.pdf](https://uniglobalunion.org/uni_workers_data_protection-1.pdf) (uniglobalunion.org) (Erişim:1.02.2024).

¹⁶ Genel Veri Koruma Tüzüğü ile yürürlükten kaldırılan 95/46/EC sayılı Direktif'in 29.maddesi kapsamında oluşturulan Çalışma Grubu tarafından konum belirleme

Daha az müdahaleci araç ve önlemlere dayalı bir gözetim sistemi kurmak mümkün müdür?

İşçinin özel hayatının ve kişilik haklarının korunması ile işverenin yönetim hakkı arasında dengeleme faaliyeti yürütülürken işçinin kişilik hakkına yönelik müdahalenin denetiminde ölçülülük ilkesi büyük bir önem arz etmektedir. İşverenin iş görme edimini denetim amacıyla gerçekleştirdiği elektronik gözetleme uygulamalarında izleme ve takip için meşru bir menfaat ve objektif bir sebep sunması yeterli olmayıp meşru menfaatin korunması için gerekli olan en az kısıtlayıcı uygulamaya başvurulmuş olması diğer bir deyimle menfaatin gerçekleşmesi için kullanılan araçların ölçülü olması gerekmektedir (Ugan Çatalkaya, 2019:354). Bu bağlamda, her olayın kendine özgü koşulları ışığında, işverenin izlediği meşru amacın, işçinin özel hayatına ve kişilik haklarına daha az müdahale edilerek gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğinin değerlendirilmesi zorunludur. İşveren denetim yetkisini kullanırken dilediği gözetleme yöntemini seçmekte özgür olmayıp işçinin kişilik haklarına daha az müdahale oluşturacak ve daha az kişisel verinin işlenmesi sonucunu doğuracak yöntemleri araştırmalı ve seçtiği yöntemin işçinin temel hakları üzerindeki etkisi dikkate alınmalıdır. Tehlikeli durumların kamera ile gözetlenmesi yerine hız sensörü yahut makinenin anormal çalışması durumunda uyarı veren sistemlerin kullanılması; hırsızlık şüphesi durumunda ise malların depodan çıkartılması esnasında uyarı veren barkod sistemi alternatif olarak düşünülebilecektir (Gürsel, 2016: 373; Okur, 2013: 133, 134). Hırsızlığı önleme amacıyla GPS kullanımına başvurulduğu durumlarda önceden belirlenmiş bir bölge yahut ülke gibi geniş bir alanın dışına araç çıkışı olmadıkça mesai saatleri dışında konumun kaydedilmemesi veya işverenin iş aracının konumunun görünürlüğüne yalnızca önceden belirlenmiş bir alanın dışına çıkılması halinde devreye sokması akla gelebilecek daha az müdahaleci yöntemler arasında yer almaktadır (Uncular, 2020: 1682). Genel Veri Koruma Tüzüğü 5.maddesi (c) bendinde de kişisel verilerin işlendikleri amaçlarla ilgili olarak yeterli, yerinde ve gerekli olanlarla sınırlı olması gerektiği diğer bir deyimle işlenen verilerin en az seviyeye indirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. “*Veri minimizasyonu*” olarak da adlandırılan bu ilkeye göre verilerin toplanması ve/veya işlenmesi takip edilen meşru amacı gerçekleştiren en az seviyede ve gerekli olanla sınırlandırılmalı; kişisel veriler işleme ile güdülen amaca başka yollarla ulaşmanın

sistemlerine ilişkin hazırlanan raporda da bu sistemlerin yalnızca yüklendikleri araçları takip etme amacı güttüğü, personel takibi amacı ile kullanımının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Anılan rapora göre işçilerin konumunu tespit eden bu cihazların işverenler tarafından izlenen meşru amaca ulaşmak için gerekli olması ve kullanımı işçilerin sürekli izlenmesine yol açmamalıdır. İş aracının özel amaçlı kullanımına izin verildiği durumlarda işçinin sistemi geçici olarak devre dışı bırakma imkanı olması ve toplanan veriler işçilerin değerlendirilmesi yahut takibi gibi amaçlar için kullanılmamalıdır. Uncular, 2020: 168.

mümkün olmaması durumunda işlenmelidir¹⁷.

Lopez Ribalda ve Köpke kararlarında ölçülülük ilkesi bağlamında daha az müdahaleci yöntemler testini kamera ile gözetleme bakımından uygulayan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, eylemlerin gerçekleştirilme biçimini göz önünde tutarak gizli izleme dışında daha az müdahaleci bir yöntem olmadığını tespit etmiştir. İletişimin içeriğinin denetlenmesine yönelik olarak **Barbulescu** kararında ise başvuruçunun Messenger hesabındaki iletişimin izlemeye konu edildiği, bilgisayarında kayıtlı diğer verilerin ve belgelerin incelenmediğinin anlaşıldığını, bu nedenle işverenin denetiminin kapsam bakımından sınırlı ve ölçülü olduğunu tespit etmiştir. İnceleme konusu kararda daha az müdahaleci yöntemler testine gönderme yapılmakla birlikte karşı oy yazısında da belirtildiği üzere Mahkeme'nin bu çerçevede kapsamlı bir değerlendirme yaptığı söylenemeyecektir. **Vila Real İş Mahkemesi** GPS sistemi kullanılmaksızın başvuruçunun özel yahut mesleki amaçlı kat ettiği kilometrelerin ayrılmasının, çalışma sürelerine uygun davranılıp davranılmadığı yahut yapılan ziyaretlerin denetiminin mümkün olmadığını belirtmiştir. Başvuruçuyu ise anılan karara karşı yaptığı temyiz başvurusunda CMR'ye girilen bilgilerin daha az müdahaleci yollarla kontrolünün mümkün olabileceğini ifade etmesine rağmen **Guimarães Temyiz Mahkemesi** anılan hususun değerlendirilmesine gerek duyulmadığını belirtmiş; yalnızca kat edilen mesafelerle ilgili coğrafi konum verilerini dikkate alarak, işverenin başvuruçunun özel hayatına müdahalenin kapsamını, izlenen meşru amaca ulaşmak için kesinlikle gerekli olana, yani şirketin harcamalarını izlemeye indirgediğine hükmetmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de işverenin ile işçinin menfaatlerinin dengelemesi bakımından daha az müdahaleci yöntemler testine gönderme yapmakla birlikte başvuruçunun, **Ulusal Veri Koruma Komisyonu**'nun Ekim 2014 ve Aralık 2015 tarihli aracın özel amaçlar için kullanıldığında coğrafi konum verilerinin dikkate alınmayacağını öngören kararlarına ve GPS cihazı tarafından üretilen kilometre verilerine veya bu veriler ile CRM'ye girdiği veriler arasındaki tutarsızlıklara itiraz etmediğini ifade ederek Devletin, mevcut davada takdir sınırını aşmadığını ve ulusal makamların başvuruçunun özel hayatına saygı görme hakkını korumaya yönelik pozitif yükümlülüklerini yerine getirmekte başarısız olmadığını tespit etmiştir. Daha az müdahaleci yöntemlerin varlığını denetim konusu olarak devre dışı bırakmayan Mahkeme'nin iç hukukta bu durumun yeterince ele alınmamış olmasını ihlal sebebi olarak görmemesi kanaatimizce eksik bir yaklaşımdır. GPS ile konum takibi bakımından hizmet aracının özel amaçlı kullanımına izin verildiği hallerde işçinin özel yaşamına ilişkin mahrem alanın korunması amacıyla araçta bulunan GPS alıcısını devre dışı bırakma imkanına sahip olması gerekmektedir (Okur, 2013: 142). Karşı oy yazısında da belirtildiği üzere kararda aracın profesyonel ve özel amaçlı

¹⁷ European Data Protection Supervisor (EDPS), "Opinion of the European Data Protection Supervisor on the Data Protection Reform Package", Brussels 07.03.2012, s.20 [Opinion on a Notification for Prior Checking received from the Data Protection Officer of the \(europa.eu\)](https://www.edps.europa.eu/edps/files/publication/1/12012_0001_en.pdf) (Erişim: 15.01.2024).

kullanım bakımından ayırım yapmak için basit bir anahtarın takılması gibi sürekli takibe alternatif yöntemlerin mevcut olup olmadığının araştırılmamış olması önemli bir eksiklik. *Lopez Ribalda* ve *Köpke* kararlarında da Mahkeme benzer bir biçimde gizli kamera ile gözetleme bakımından amacı sağlayan ve daha az müdahale edici nitelikte olan başkaca bir tedbir bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Anılan kararlarla gizli kamera ile gözetleme tedbirine ilişkin olarak işçi işveren ilişkisinde zayıf durumda bulunan işçinin kişisel verilerinin bilgisi dışında işlenmesine cevaz veren Mahkeme *Gramaxo* kararı ile bu tutumunu pekiştirmiştir. Mahkeme'nin 7/24 kesintisiz bir biçimde işçiyi takibe olanak sağlayan GPS sisteminin devre dışı bırakılabilme özelliğinin mevcut olmamasını göz ardı edip alternatif takip yöntemlerinin varlığını araştırmaması, çalışma ilişkisi çerçevesinde işçinin özel hayatın gizliliğini ikinci plana attığını ve formel bir biçimde işçinin bilgilendirildiğinden hareketle işverenin menfaatlerine üstünlük tanımayı tercih ettiğini göstermektedir (Komanovics, 2023: 465; Molé ve Mangan, 2023: 698).

Gözetimin maruz kalan çalışan için sonuçları nelerdir?

Bu kriter kapsamında gerçekleştirilecek olan denetimde işverenin izleme önleminin sonuçlarını nasıl kullandığı ve önlemin belirtilen amacına ulaşmak için kullanılıp kullanılmadığının doğrulanması gerektiği kararda ifade edilmektedir. İşveren tarafından kayıt altına alınan konum verilerinin gözetlemeye esas teşkil eden meşru sebep dışında kalan sebeplerle sonraki veri işleme faaliyetlerine konu edilmesi hukuka aykırı olacaktır (Uncular, 2021: 1682). Mahkeme, araca takılı olan GPS verilerinin işlenmesine dayanarak şirketin, başvuru konumunu kilometre sayısını artırdığını, özel olarak kat edilen kilometreleri gizlediğini, çalışma sürelerine riayet etmediğini ve cihaza zarar vererek kendisine bildirilen kurallara aykırı davrandığını tespit ettiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda işverenin GPS yoluyla elde ettiği konum verileri ve kilometre bilgisini sözleşmenin feshine dayanak oluşturmasının, satış ve tanıtım için izlenen rotaları iyileştirmek ve optimize etmek ile şirketin ticari faaliyetlerinin etkin bir biçimde yürütülmesini sağlayarak harcamaların kontrol edilmesi amacına uygun bir biçimde kullanım oluşturduğu söylenebilecektir.

Özellikle işverenin gözetim tedbirlerinin müdahaleci olduğu durumlarda, çalışana yeterli garantiler sunuldu mu?

Mahkeme'ye göre anılan garantiler, diğer yolların yanı sıra, ilgili çalışanları veya personel temsilcilerinin izlemenin uygulanması ve kapsamı hakkında bilgilendirilmesi, böyle bir önlemin alındığının bağımsız bir organa beyan edilmesi veya şikayette bulunulması olanağının sağlanması yoluyla uygulanabilir. Mahkeme gönderme yaptığı bu kriter kapsamında *Lopez Ribalda* kararında iç hukuka gönderme yaparak kişisel verileri toplanan veya işlenen bireylerin haklarına uygunsuz müdahaleyi önlemek amacıyla birtakım güvenceler öngörüldüğünü tespit etmiştir. Karara konu olan olayda da Portekiz mevzuatında kişisel verileri korumaya yönelik kişilere bilgi edinme, itiraz

etme ve verilere erişim hakkı gibi bir dizi hak tanınmış olup Ulusal Veri Koruma Komisyonu kararları ile coğrafi konum bilgisi hassas nitelikte kişisel veri kabul edilerek işlenmesi kurumun iznine tabi kılınmıştır. Mahkeme de bu kapsamda Genel Veri Koruma Tüzüğü ile yürürlükten kaldırılan 95/46/EC sayılı Direktif ile benimsenen esasları temel alan kişisel verilerin korunmasına yönelik Portekiz iş mevzuatının veri koruma açısından belirli sayıda garanti sağladığını ve bunlara uyulmaması durumunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin ulusal denetim otoritesi olan CNPD tarafından yaptırım uygulanabileceğine işaret etmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişim iş hukukunu da etkisi altına almış olup iş ilişkilerinin organizasyonu ve yönetim yetkisi kapsamında işverenin işçileri dijital araçlar ile izlemeye başladığı görülmektedir. İşverenin denetleme ve talimat verme yetkisini anılan teknik araçlarla kullanması ve adeta işçiyi elektronik olarak gözetlemesi özel hayatının gizliliği başta olmak üzere kişilik hakkına ilişkin birçok temel hak ve hürriyeti ihlal etme riski taşıdığından işçinin denetime katılma yükümlülüğünün sınırlarının çizilmesi önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamera ile gözetleme, işyerine giriş ve zaman takibinin biyometrik veriler kullanılarak gerçekleştirilmesi, GPS aracılığıyla konum takibi, e-posta ve internet kullanımının denetlenmesi gibi yöntemlerle gerçekleştirilen elektronik izleme uygulamalarının işçiye ait olan sağlık verisi dahil pek çok kişisel veriye ulaşmayı mümkün kılması tehlikeli bir gidişata işaret etmektedir. Elektronik gözetleme uygulamalarının geldiği nokta çeşitli tarihlerde verilen kararlarla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin de inceleme alanına girmiş ve 1990'lı yıllardan itibaren telefon dinleme ile başlayan iş ilişkisinde elektronik gözetlemeye yönelik kararlar kamera ile gözetleme ve e-posta denetimini konu alan incelemelerle çeşitlenerek devam etmiş olup işçilerin konum belirleme sistemleri ile takibine yönelik ilkeler ilk kez *Gramaxo* kararı ile ortaya konulmuştur.

Gelişen teknoloji ile elektronik denetimden öte elektronik gözetlemeye olanak sağlayan bu sistemlerin işçinin bulunduğu konumdan başlayarak davranışlarına dahil pek çok veriyi takip edebiliyor hale gelmesi ve görüntü ile ses kaydı dahil olmak üzere sürekli olarak işverence izlenmesini mümkün kılması işçinin kişilik hakları karşısında endişe verici bir seyir izlemektedir. Bir araç eş zamanlı olarak takibi ve dolayısıyla bunu kullanan kişi yahut kişileri coğrafi olarak bulmayı mümkün kılan GPS yahut konum belirleme sistemi ile elde edilen verilerin kişisel veri olarak değerlendirileceğini ve özel hayatının gizliliğine müdahale teşkil edeceğini tespit eden Mahkeme, işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişilik hakları arasındaki hassas dengeyi sağlamaya yönelik çeşitli tespitlerde bulunmuştur. *Barbulescu* kararı ile ortaya konan ilkeler esas alınarak dengeleme faaliyeti yürüten Mahkeme, "veri minimizasyonu" prensibinin yansımaları olan "daha az müdahaleci araç ve önlemlere dayalı bir gözetim sistemi kurmak mümkün müydü?" sorusuna yanıt ararken

işverenin menfaatlerine üstünlük tanımayı tercih etmiştir. “Veri minimizasyonu” olarak adlandırılan ilkeye göre verilerin toplanması ve/veya işlenmesi takip edilen meşru amacı gerçekleştiren en az seviyede ve gerekli olanla sınırlandırılmalı; kişisel veriler işleme ile güdülen amaca başka yollarla ulaşmanın mümkün olmaması durumunda işlenmelidir. Dava konusu olayda iş aracının özel amaçlı kullanımına izin verildiği ancak işçinin özel yaşamına ilişkin mahrem alanın korunması amacıyla araçta bulunan GPS alıcısını devre dışı bırakma imkanına sahip olmadığı ve 7/24 kesintisiz bir biçimde konum takibinin mümkün olduğu görülmektedir. Mahkeme'nin kesintisiz bir biçimde işçiyi takibe olanak sağlayan GPS sisteminin devre dışı bırakılabilme özelliğinin mevcut olmamasını göz ardı edip alternatif takip yöntemlerinin varlığını araştırmaması işçinin özel hayatın gizliliğini ikinci plana attığının göstergesidir. Portekiz kişisel verilerin korunması mevzuatı çerçevesinde veri işlenmesi Ulusal Veri Komisyonunun iznine tabi olup Komisyon, konum bilgisinin hassas kişisel veri niteliği taşıdığını ifade etmiş ve coğrafi konum belirleme sisteminin mesai saatleri dışında, özellikle çalışanın dinlenme dönemlerinde veya aracın özel amaçlarla kullanıldığı durumlarda kullanılmasının kabul edilemez olduğunu belirterek aracın profesyonel ve özel kullanımı arasında ayrım yapabilen bir sistemin geliştirilmesinin gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Karara ilişkin karşı oyda da belirtildiği üzere iç hukuka dahil edilebilecek komisyon kararları göz önünde tutulmaksızın değerlendirme yapılmasının eksik bir yaklaşım olduğu kanaatindeyiz. Daha az müdahaleci yöntemlerin varlığını denetim konusu olarak devre dışı bırakmayan ve değerlendirme konusu yapan Mahkeme'nin iç hukukta yargı mercileri tarafından bu durumun yeterince ele alınmamış olmasını ihlal sebebi görmemesi kanaatimizce isabetsiz olarak değerlendirilmiş olduğundan karara katılmamaktayız.

Extended Summary

The change in information and communication technologies has also affected the labor law and it is seen that employers have started to monitor employees with digital tools within the scope of the organization of labor relations and management authority. It is easier and less costly for the employer to monitor the workers with technological means within the framework of the management authority, and the employer can measure the efficiency of the workers thanks to these methods. However, since the employer's use of the aforementioned technical tools to exercise its authority to supervise and instruct the employee and to spy on the employee electronically carries the risk of violating many fundamental rights and freedoms related to the right of personality, especially the right to privacy, it is an important issue to draw the limits of the employee's obligation to endure the supervision. Similarly, devices called "event data recorder" or "event recorder", which allow the employer to follow the employee one-on-one outside the workplace in terms of timing, record and transmit to the employer many data including sudden brake direction change and driving speed.

The fact that electronic surveillance practices, such as surveillance with cameras, tracking the time and entrance to the workplace using biometric data, location tracking through GPS, monitoring e-mail and internet use, make it possible to access many personal data, including the health data of the worker, points to a dangerous trend. The point that electronic surveillance practices have reached has also come under the scrutiny of the European Court of Human Rights with decisions rendered on various dates, and the decisions on electronic surveillance in the employment relationship, which started with wiretapping from the 1990s onwards, have continued to diversify with examinations on camera surveillance and e-mail monitoring, and the principles for the monitoring of workers with location systems were first set forth in the *Gramaxo* decision. As a technical control tool, GPS or global positioning systems function to determine the location of the vehicle sending the signal by GPS receivers obtaining location and time information from the signals emitted by satellites. In practice, special GPS receivers designed for vehicles are used in addition to cell phones or computers that contain GPS systems. Many data such as whether the employees who perform their assigned work outside the workplace by means of the employer's vehicle are using the provided work vehicle in accordance with the instructions, the route they follow, their working times, and the addresses they reach can be determined thanks to these receivers. The backpack developed by Microsoft, which contains a camera and microphone and is called a smart backpack, allows the monitoring of the worker's emotional state as well as his/her location by instantly recording many health data such as heart rate, blood pressure and blood level, in addition to the use of GPS and navigation. The fact that these systems, which enable electronic surveillance rather than electronic control with the developing technology, have become capable of tracking many data starting from the location of the worker, including his/her behavior, and making it possible for the employer to monitor him/her continuously, including video and audio recording, is a worrying trend against the personal rights of the worker. The Court, which determined that the data obtained with the GPS system, which makes it possible to track a vehicle simultaneously and thus geographically locate the person or persons using it, would be considered as personal data and would constitute an interference with the right to privacy, made various determinations to ensure the delicate balance between the employer's right to management and the personal rights of the employee. The Court, conducting a balancing activity based on the principles set out in the *Barbulescu* judgment, preferred to give preference to the interests of the employer while seeking an answer to the question "was it possible to establish a surveillance system based on less intrusive tools and measures?", which is a reflection of the principle of "data minimization". In the case in question, it is seen that the use of the work vehicle for private purposes is allowed, but the employee does not have the opportunity to disable the GPS receiver in the vehicle in order to protect the private area of his/her private life and 24/7 uninterrupted location tracking is

possible. The fact that the Court ignored the fact that the GPS system, which allows uninterrupted tracking of the worker, does not have the ability to be disabled and did not investigate the existence of alternative tracking methods is an indication that the Court put the privacy of the worker's private life in the second plan. Within the framework of the Portuguese personal data protection legislation, data processing is subject to the authorization of the National Data Commission and the Commission stated that location information is sensitive personal data and that it is unacceptable to use the geolocation system outside working hours, especially during the employee's rest periods or when the vehicle is used for private purposes, and that it is necessary to develop a system that can distinguish between professional and private use of the vehicle. As stated in the dissenting opinion, we believe that it is an incomplete approach to make an assessment without taking into account commission decisions that can be incorporated into domestic law. We do not agree with the judgment as we consider that the Court, which did not exclude the existence of less intrusive methods as a subject of review, did not consider the fact that this situation was not sufficiently addressed by the judicial authorities in domestic law as a cause of violation.

Beyan

“Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) ile Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli Gramaxo Kararı Üzerine Değerlendirmeler” başlıklı makalemde herhangi bir kurum kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Alp, M ve Doğan, S (2021) "Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkilerine Etkileri", Çalışma ve Toplum, S.71.
- Alpagut, G. (2019) "İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on Data Processing at Work, Adopted on 8 June 2017
https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631 (Erişim: 12.01.2024).
- Ateş Dursun, S. (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul:Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2023) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çatalkaya Ugan, D. (2019) İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Çetin, E. (2015) İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8.-11.Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Doğan, S. (2016) İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, İstanbul: Seçkin Yayıncılık
- Dulay Yangın, D. (2020) "Karar İncelemesi: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire'nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Ribalda ve Diğerleri Kararı'nın Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S.66.
- Dülger, M.V (2019) "Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması", Yaşar Hukuk Dergisi, C.1, S.2.
- Gürsel, İ. (2016) İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara: Adalet Yayıncılık.
- Kılıç, Ş. (2020) "İşverenin Yönetim Hakkı Işığında Bir İnceleme: AİHM Lopez Ribalda ve Diğerleri-İspanya Kararı", İş Hukukuna Genç Bakış IV, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık
- Komanovics, A. (2023) "Workplace Privacy in the EU: The Impact of Emerging Technologies on Employee's Fundamental Rights", EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), V.7.
- Küzeci, E. (2010) Kişisel Verilerin Korunması, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Molè, M., ve Mangan, D. (2023). "Just More Surveillance': The ECtHR and Workplace Monitoring", European Labour Law Journal, 14(4).
- Okur, Z. (2011) İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, Ankara: Legal Yayıncılık.
- Ozan Özparlak, B. (2021) Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

- Özdemir, H. (2010) "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve Kişilik Haklarının Korunması", *Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIV, S.1-2.
- Öztürk Yılmaz, B. (2022) *İşçinin Talimatlara Uyma Borcu*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Secunda, P.M. (2019) "The Employee Right to Disconnect", *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*, V.9.
- Sevimli, A. (2006) *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Sur, M. (2020) "Çalışanın E-Postasına İşveren Tarafından Girilmesi", *Sicil*, S.44.
- Süzek, S. (2023) *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Uncular, S. (2020) "Teknolojinin Etkisi ile Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme", *Çalışma ve Toplum*, S.66.
- Uniglobalunion, *The Future of World: "Top 10 Principles For Workers' Data Privacy and Protection"*, 2017, [uri_workers_data_protection-1.pdf](https://www.uniglobalunion.org/uri_workers_data_protection-1.pdf) ([uniglobalunion.org](https://www.uniglobalunion.org)) (Erişim:1.02.2024).
- Yamakoğlu, E. (2020) *Bilişim Teknolojileri Kullanımının İş Sözleşmesinin Taraflarına Fesih Hakkına Etkisi*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Kayıtdışı Ekonominin Sektörel Analizi: Türkiye Örneği

Hasan Önder SARIDOĞAN¹
ORCID ID: 0000-0002-6463-4681

DOI: 10.54752/ct.1517548

Öz: Amaç: Kayıtdışı ekonomi ekonomik faaliyetlerin resmi ulusal gelir hesaplarına kaydedilmemesi veya eksik kaydedilmesi olarak tanımlanabilir. Türkiye’de kayıtdışı ekonominin büyüklüğü milli gelirin yaklaşık %25’ini oluşturmaktadır (Elgin vd., 2021). Bir başka deyişle Türkiye ekonomisindeki faaliyetlerin dörtte biri kayıt dışıdır. Bu bağlamda, Türk ekonomisinin en temel sorunlarından biri olan kayıtdışı faaliyetlerin nedenlerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Yöntem: Bu çalışmada, 1990-2018 dönemi yıllık verileri kullanılarak Türkiye’deki tarım, sanayi, imalat ve hizmetler sektörü dağılımının kayıtdışı ekonomi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu amaçla öncelikle Genişletilmiş Dickey Fuller ve Phillips-Perron birim kök testleri kullanılarak değişkenlerin durağanlıkları sınanmıştır. Değişkenlerin düzeyde ve birinci farklarında durağan olduğu tespit edildikten sonra Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif sınır testi ile değişkenlerdeki eşbütünleşme ilişkisi sınanmıştır. Değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edildiğinden Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif modeli genel tahmin sonuçları ile uzun ve kısa dönem katsayıları belirlenmiştir.

Bulgular: Analiz sonuçlarına göre, GSYH içinde tarımın payı %1 arttığında kayıtdışı ekonomi %0,79 artmaktadır. Buna karşın GSYH içinde sanayi sektörünün payı %1 arttıkça kayıtdışı ekonomi %0,82 ve hizmetler sektörünün payı %1 arttığında kayıtdışı ekonomi %1,12 azalmaktadır. Ampirik sonuçlar, Türkiye’de tarım sektörünün kayıtdışı ekonomiyi arttırdığını göstermektedir. Bu bağlamda gerekli politika önlemlerinin alınarak olası çözüm yollarının geliştirilmesi gerekmektedir.

¹ Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi, Kumluca Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı, Antalya, Türkiye, andersaridogan@akdeniz.edu.tr

SARIDOĞAN, H.Ö., (2024) “Kayıtdışı Ekonominin Sektörel Analizi: Türkiye Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 903-926

Makale Geliş Tarihi: 06.09.2023 - Makale Kabul Tarihi: 12.06.2024

Özgünlük: Literatürde ağırlıklı olarak kayıtdışı ekonomiyi tahmin etme yönünde araştırmalar mevcuttur. Ancak tarım, sanayi, hizmetler gibi temel sektörlerin Türkiye GSMH'si içindeki gelişiminin kayıtdışılık üzerindeki etkisini araştıran çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan yöntem, açıklayıcı, kontrol ve kukla değişkenler bağlamında benzer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, Türkiye'de GSMH içinde tarım sektörünün payı arttıkça kayıtdışı ekonomi artmaktadır. Çalışmanın bu sonucu tarım sektörü özelinde gerekli politikaların uygulanması yönünde yol gösterici olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kayıtdışı Ekonomi, Sektörel Analiz, ARDL, Eşbütünleşme Analizi

JEL Kodları: E26, C32, O17

Sectoral Analysis of the Informal Economy: A Case Study in Turkey

Abstract: Purpose: Informal economy can be defined as not registering economic activities in official national income accounts or registering them incompletely. Turkey's informal economy accounts for around 25% of national income. In other words, one quarter of Turkey's economic activity is not included in the statistics. In this context, it is important to determine the causes of informal activities, one of the major problems of Turkey's economy.

Methodology: In this study, the impact of the distribution of the agricultural, industrial, manufacturing and services sector in Turkey on the informal economy was studied. This research aims to examine the empirical cointegration, long and short run dynamics between main sectors and informal economy in Turkey over the period of 1990–2018. For this purpose, the stagnation of variables was examined by using the Augmented Dickey Fuller (ADF) and Phillips-Perron (PP) unit root tests. Once the variables were determined to be stationary at the level and at the first difference, the cointegration relationship in the series was tested with the Autoregressive Distributed Lag (ARDL) bounds test. The analysis finds out that there is a cointegration in the variables. The short run and long run relationships between variables are identified by Error Correction Model (ECM) and the ARDL cointegration test respectively.

Findings: The results of the analysis show that as the share of agriculture in GDP increases by 1%, the informal economy increases by 0.79%. In addition, as the industrial sector's share of GDP increases by 1%, the informal economy decreases by 0.82% and as the services sector's share of GDP increases by 1%, the informal economy decreases by 1.12%. The empirical results indicate that the

Turkish agricultural sector is increasing the informal economy. In this context, possible solutions need to be developed with the necessary policy measures.

Originality: A large number of studies on estimating the informal economy are found in the literature. However, no study has been found that investigates the impact of the development of basic sectors such as agriculture, industry and services within Turkey's GNP on informality. In addition, the method used in the study differs from previous studies in terms of explanatory, control and dummy variables. According to the study's findings, the informal economy increases in conjunction to the agriculture sector's share of Turkey's GNP. This study's findings can be used as a guide for implementing appropriate policies, particularly in the agriculture sector.

Keywords: Informal Economy, Sectoral Analysis, ARDL, Co-integration Analyses

JEL Codes: E26, C32, O17

Giriş

Ekonomide yer alan bazı faaliyetlerin kayıtdışı olarak nitelendirilmesi ilk olarak Nobel ödüllü iktisatçı Arthur W. Lewis tarafından yapılmıştır (Lewis, 1955). Lewis, kentsel alanlardaki eksik istihdamın nedenlerini sıralarken “kayıtdışı sektör” kavramı üzerinde durmuştur. Buna karşın, “kayıtdışı ekonomi” terimini öne süren ilk çalışma Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Kenya'daki kentsel işgücü piyasaları araştırmasıdır (ILO, 1972). Kayıtdışı ekonomi kavramı 70'li yıllardan günümüze araştırmacıların oldukça ilgisini çekmiş ve farklı isimler ile ilişkilendirilmiştir. Literatürde; düzensiz ekonomi (Ferman & Ferman, 1973), yeraltı ekonomisi (Gutmann, 1977), kara (black) ekonomi (Dilnot & Morris, 1981), gölge ekonomi (Frey et al., 1982) ve gayri-resmi ekonomi (McCrohan & Smith, 1986) gibi isimler sıkça kullanılmıştır.

Kayıtdışı ekonomi üzerine çalışmalar başlangıçta üçüncü dünya ülkeleri olarak anılan az gelişmiş ekonomiler üzerine yoğunlaşmıştır. 80'li yıllar ile birlikte ise gelişmekte olan ve sanayileşmiş ülkelerde kayıtdışılığın doğasını ve dinamiklerini araştıran çalışmalar ortaya çıkmıştır (Tanzi, 1983); (Portes & Sassen-Koob, 1987); (Stepick, 1989).

Kayıtdışılık dünya genelinde ciddi sosyal, ekonomik ve politik zorluklar ortaya çıkarmasına rağmen, doğası ve sonuçlarıyla ilgili birçok konu hala büyük ölçüde yeterince araştırılmamış veya çözülmemiş durumdadır. Bilim adamları kayıtdışı ekonominin kaynaklarını ve nedenlerini çeşitli görüşler ortaya koyarak açıklamaya çalışmıştır. Bazı bilim adamları kayıtdışı ekonomiyi, girişimci yeteneklerin yükselmesi için bir zemin veya finansal krizler sırasında bir güvenlik

marjı olarak tanımlanmaktadır. Bazıları ise, girişimcilerin bilinçli olarak bürokrasi ve vergilendirmeden kaçınmak amacı ile kayıtdışılığa başvurduğunu savunmaktadır (Zolkover & Terziev, 2020).

Türkiye’de kayıtdışı ekonomi kavramı 1990’ların başında ekonomistler ve politikacılar arasında popüler bir deyim haline gelmiştir (Savasan, 2003). Gelir dağılımı ve enflasyon sorununun çözümü kayıtdışı çalışan nüfusun kayıtlı hale getirilmesine ilişkin yol ve yöntemlerin bulunmasına bağlanmıştır (Altuğ, 1997). Bu dönemde Türkiye’de yapılan çalışmalarda kavram birliği sağlanamamış, tahmin çalışmalarında neyin ölçüldüğü yeterince açıklanmamış ve genellikle her biri farklı kapsamdaki kayıtdışılığı ölçen yöntemlere başvurulmuştur (İlgin, 1999).

Çalışmanın temel amacı Türkiye’deki temel sektörlerin kayıtdışı ekonomi üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Bu bağlamda, milli gelir içinde tarım, sanayi, hizmetler ve imalat sektörleri paylarının Türkiye’deki kayıtdışı ekonomi üzerindeki etkilerini ampirik olarak analiz araştırılmıştır. Literatür taramasında konu ile ilgili az sayıda çalışmaya rastlanıldığından alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Çalışmanın ilk bölümünü giriş kısmı oluşturacak ve ardından konu ile ilgili literatür taramasına yer verilecektir. Üçüncü ve dördüncü bölümde analizde kullanılan model, veri seti ve metodoloji tanımlanarak analiz sonucu elde edilen ampirik bulgular beşinci bölümde sunulacaktır. Son bölümde ampirik bulgular ışığında politika önerileri sıralanacak ve olası çözüm yolları tartışılacaktır.

Literatür Taraması

Kayıtdışı ekonominin nedenlerini farklı ekonomik ve sosyal göstergeler kullanarak araştıran çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Konu ile ilgili öncü çalışmalar kayıtdışı ekonominin temel nedeni olarak zayıf kurumsal yapı (La Porta et al., 1999) ve vergi kaçırma eylemleri (Tanzi, 1999) olduğunu öne sürmüştür. Zayıf kurumsal yapı ile birlikte yoğun bürokratik işlemler resmi ekonomik faaliyetler için daha yüksek işgücü maliyetlerine yol açmaktadır. Maliyetlerin artması ekonomik aktörleri kayıtdışı sektörlerde çalışmaya veya faaliyetlerini gizlemeye yöneltmektedir. Ayrıca vergi yükünün çok fazla artması işgücü-boş zaman seçimlerini etkileyerek kayıtdışı işgücü arzını yükseltmektedir. Gelirlerinin büyük bölümünü vergiye ayıran bireyler çalışma isteğini kaybetmekte ya da kayıtdışı çalışma yollarına başvurarak vergi kaçırma yoluna başvurmaktadır.

Literatürdeki çalışmaların bir bölümü (Choi & Thum, 2005; Dreher et al., 2009); (Huyhn & Nguyen, 2019); (Canh & Thanh, 2020) kayıtdışı ekonomi ile yolsuzluk (corruption) arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktadır. Buna göre, yüksek oranda yozlaşmış hükümet yetkililerine sahip bir bürokrasi daha büyük gayri resmi faaliyetlerle ilişkilendirilme eğilimi göstermektedir. Mülkiyet haklarını ve sözleşmenin uygulanabilirliğini güvence altına alan iyi bir hukuk devleti ise resmi olmanın faydalarını artırmaktadır.

Ekonomik büyüme ile kayıtdışı ekonomi arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalar (Loayza, 1996); (Eilat & Zinnes, 2002); (Luong et al., 2020) ekonomik büyümenin kayıtdışı ekonomiyi azalttığını göstermiştir. Buna karşın, ekonomik büyüme ile beraber kayıtdışı ekonominin de büyüdüğünü ileri süren çalışmalarda mevcuttur (Yurdakul, 2008; Zaman & Goschin, 2015). (Wu & Schneider, 2019) ise kayıtdışı ekonominin, ekonomik büyümenin belli bir sınıra ulaşmaya kadar artmasıyla küçüldüğünü; bu noktadan sonra ekonomi büyüdükçe kayıtdışı ekonominin arttığını tespit etmiştir.

Literatürde kayıtdışı ekonomi ile finansal gelişme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda yer almaktadır (Berdiev & Saunoris, 2016; Canh & Thanh, 2020). Finans sektörü sadece resmi ekonomik faaliyetler için mali fonlar sağlamaktadır. Bu durum, kayıtdışı sektörlerde faaliyet göstermenin fırsat maliyetini artırmaktadır. Böylece ekonomik birimler fon taleplerinin olumlu sonuçlanması adına faaliyetlerini kayıt altına almaya yönelmektedir.

Literatürde kayıtdışı ekonomi ile temel ekonomik sektörler arasındaki ilişkileri inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. (Farzanegan et al., 2020)), Mısır'ın 1976-2013 dönemine ait yıllık verilerini kullanarak ekonomik liberalleşme ile kayıtdışı ekonomi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. ARDL analizi sonuçlarına göre GSYH içinde sanayi sektörünün payı arttıkça kayıtdışı ekonomi azalmaktadır. Ancak sanayi sektörünü temsilen kullanılan GSYH içindeki sanayi sektörünün payı değişkeni istatistiksel olarak anlamsız tespit edilmiştir. (Vuletin, 2008)), Latin Amerika ve Karayip ülkelerinde kayıtdışı ekonominin nedenlerini belirlemeye yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada tarım sektörünün söz konusu ülkelerdeki kayıtdışı ekonominin önemli bir bileşeni olduğu sonucuna varılmıştır. (Kelmanson et al., 2019), Avrupa ülkelerindeki kayıtdışı ekonominin boyutları ve nedenleri üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Genel literatürün aksine tarım sektörü ile kayıtdışı ekonomi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Sonuçlar, gelişmiş ülkelerdeki tarım sektörünün gelişmekte olan ülkelere göre daha verimli ve daha fazla istihdam olanağı sağladığını göstermiştir.

Model ve Veri Seti

Çalışmada Türkiye'deki temel sektörlerin kayıtdışı ekonomi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu amaçla 1990-2018² dönemini kapsayan yıllık veriler kullanılarak bir ARDL analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modeli tarım sektörünün kayıtdışı ekonomiyi artırdığı, sanayi, imalat ve hizmetler sektörünün ise kayıtdışı ekonomiyi azalttığı hipotezi üzerine kurulmuştur. Kayıtdışı ekonomiyi temsilen kullanılan SHA değişkeni dışında tüm değişkenler Dünya Bankası veri tabanından alınmıştır. Ayrıca analiz edilen dönemde yaşanan ekonomik krizleri temsil etmek üzere modele kukla değişken eklenmiştir. Kriz yıllarının seçiminde GSYH'nin

² Kayıtdışı ekonomi ile ilgili veriler elde edilmesinin zorluğu nedeniyle gecikmeli olarak yayımlanmaktadır. Çalışmanın yazım tarihi itibarı ile en son 2018 yılı verileri mevcuttur.

negatif büyüdüğü yıllar dikkate alınmıştır. Değişkenlere ait bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Model Değişken Açıklamaları

<i>Değişkenler</i>	<i>Açıklama</i>
SHA	Dinamik genel denge modeline dayalı (DGE) kayıtdışı çıktı tahminleri (% GSYH) Elgin, C., M. A. Kose, F. Ohnsorge, ve S. Yu. (2021)
AGR	Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörünün katma değeri (% GSYH)
IND	Sanayi sektörünün katma değeri (% GSYH)
MAN	İmalat sektörünün katma değeri (% GSYH)
SER	Hizmetler sektörünün katma değeri (% GSYH)
LABOR	İş gücüne katılım oranı (% Toplam nüfus +15)
GDP	GSYH Büyümesi (% Yıllık)
CR	Kukla Değişken 1994, 1999, 2001 ve 2009=1 Diğer=0

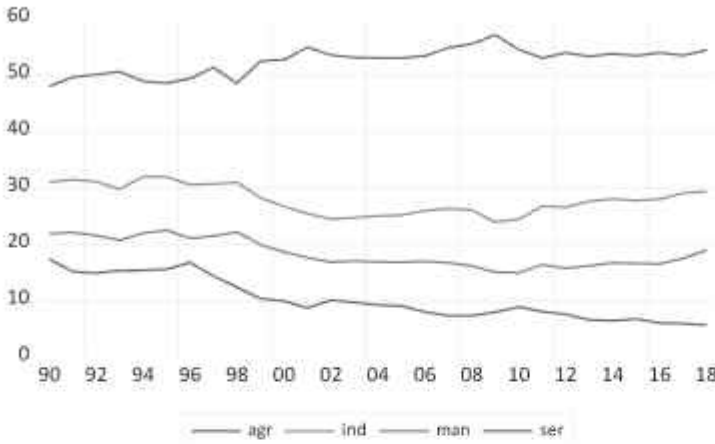
Aşağıda Tablo 2'de değişkenlere ait özet istatistiklere yer verilmiştir. Tabloda her değişken için ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler gösterilmektedir.

Tablo 2: Özet İstatistikler

Değişken	Ort.	Max.	Min.	Std. Hata	Gözlem Sayısı
SHA	30.67097	36.61323	25.56019	3.276249	29
AGR	10.33605	17.47623	5.776012	3.701637	29
IND	27.97455	32.08109	24.02385	2.551184	29
MAN	18.48611	22.56607	15.05397	2.484956	29
SER	52.54659	57.16168	48.05434	2.340222	29
LABOR	50.21655	56.82000	45.06000	3.370228	29
GDP	4.754421	11.20011	-5.750007	4.576017	29
CR	0.137931	1.000000	0.000000	0.350931	29

Şekil 1'de çalışmanın temel konusunu oluşturan sektörlerle ait değişkenlerin seyrine yer verilmiştir. Şekle göre, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörünün GSYH içindeki payı yıllar içinde azalırken diğer sektörlerin payları yatay bir seyir izlemektedir.

Şekil 1: Modelde Kullanılan Sektör Değişkenlerinin Grafiği



Tablo 2’de belirtilen değişkenler kullanılarak oluşturulan model aşağıdaki (1) numaralı eşitlikte gösterilmiştir.

$$SHA = \beta_0 + \beta_1 AGR_t + \beta_2 IND_t + \beta_3 MAN_t + \beta_4 SER_t + \beta_5 LABOR_t + \beta_6 GDP_t + \beta_7 CR_t + \mu_t \quad (1)$$

Eşitlikte “ β_0 ” sabit, “ $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$ ” tahmin edilecek parametreleri göstermektedir. “ μ ” ise hata terimini ifade etmektedir.

Metodoloji

Çalışmada öncelikle geleneksel ADF (Genişletilmiş Dickey Fuller), PP (Phillips-Perron) ve KPSS birim kök testleri ile değişkenlerin durağanlıkları araştırılmıştır. Bununla birlikte çalışmanın geçerliliğini artırmak adına incelenen dönemdeki yapısal kırılmaları da dikkate alan LS birim kök testide uygulanmıştır. Değişkenlerin düzeyde ve birinci farklarında durağan olduğu tespit edildikten sonra ARDL (Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif) sınır testi ile eşbütünlük ilişkisi sınanmıştır. Sınır testi sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkisinin var olduğuna karar verilmiştir. Ardından ARDL modeli genel tahmin sonuçları ile uzun dönem katsayıları belirlenmiştir. Analizin son aşamasında hata düzeltme modeli uygulanmıştır.

Birim Kök Testleri

Eşbütünlük analizine yönelik ampirik çalışmalarda hangi yöntemin seçileceğine karar verilirken öncelikle değişkenlerin durağanlık derecesinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda değişkenlerin durağanlık derecesine göre farklı

eşbütünleşme testleri geliştirilmiştir. Bu çalışmada durağanlık derecelerinin tespiti amacıyla geleneksel birim kök testlerinden Genişletilmiş Dickey-Fuller (Dickey & Fuller, 1979), Philips-Perron (Phillips & Perron, 1988), KPSS (Kwiatkowski vd., 1992) birim kök testleri kullanılmıştır. ADF ve PP testlerinin sıfır hipotezleri zaman serilerinin birim köke sahip olduğunu ileri sürmektedir. KPSS testinde ise ADF ve PP testlerinin tersi olacak şekilde sıfırıncı hipotezin durağan olduğu bir başka deyişle birim köke sahip olmadığı iddia edilmektedir. Çalışmada sonuçları teyit etmek ve güvenilirliği artırmak adına her üç geleneksel birim kök testi kullanılmıştır.

Geleneksel ADF, PP ve KPSS birim kök testleri yapısal kırılmaları dikkate almamaktadır. Çalışmada yer alan değişkenlerdeki yapısal kırılmaları dikkate almaksızın yapılan birim kök sınamaları ise yanıltıcı sonuçlar verebilecektir. Bu yüzden değişkenlere ilişkin yapısal kırılmaları da dikkate alan LS (Lee-Strazicich) (Lee vd., 2003) birim kök testi uygulanmıştır. LS birim kök testinde elde edilen "minimum test istatistik" değeri Lee vd., (2003)'te yer alan kritik değerler ile karşılaştırılarak değişkenlerin birim köke sahip olup olmadığı söylenebilmektedir. Testin sıfırıncı hipotezi serinin birim köke sahip olduğunu ileri sürmektedir. Test istatistiği mutlak değer olarak Lee vd., (2003)'te yer alan kritik değerlerden düşük ise sıfırıncı hipotez kabul edilmektedir.

ARDL Sınır Testi

Çalışmada değişkenler arasındaki uzun vadeli ilişkileri ve dinamik etkileşimleri ampirik olarak analiz etmek için (Pesaran et al., 2001) tarafından geliştirilen ARDL (Autogressive Distributed Lag) sınır testi kullanılmıştır. ARDL sınır testinde modelde kullanılan değişkenlerin aynı dereceden durağan olmalarına gerek duyulmaz. Değişkenlerin düzeyde $I(0)$ veya birinci farklarında $I(1)$ durağan olması testin yapılmasını engellemez ancak değişkenlerin ikinci farklarında $I(2)$ durağan olmamaları gerekmektedir. ARDL sınır testi diğer çok değişkenli tekniklerin aksine kullanımı oldukça basittir. Modelin gecikme sırası belirlendikten sonra eşbütünleşme ilişkisinin Sıradan En Küçük Kareler (OLS) yöntemi ile tahmin edilmesine olanak sağlar. ARDL sınır testi küçük veya sonlu örnek veri boyutlarında nispeten daha verimli ve tutarlı sonuçlar vermektedir (Fosu & Magnus, 2006).

ARDL sınır testi yaklaşımında öncelikle değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olup olmadığı araştırılır. Değişkenler arasında eşbütünleşme varlığı tespit edilirse sırasıyla uzun ve kısa dönem elastikyetleri tahmin edilir (Narayan & Smyth, 2006). Değişkenler arasında eşbütünleşmenin olup olmadığının tespiti için önce kısıtsız hata düzeltme modeli kurulmaktadır. Kısıtsız hata düzeltme modelinin çalışmaya uyarlanmış hali aşağıdaki (2) numaralı eşitlikte gösterilmektedir.

$$\begin{aligned}
\Delta SHA_t = & \beta_0 + \sum_{i:1}^m \beta_1 \Delta SHA_{t-i} + \sum_{i:0}^m \beta_2 \Delta AGR_{t-i} + \sum_{i:0}^m \beta_3 \Delta IND_{t-i} \\
& + \sum_{i:0}^m \beta_4 \Delta MAN_{t-i} + \sum_{i:0}^m \beta_5 \Delta SER_{t-i} + \sum_{i:0}^m \beta_6 \Delta LABOR_{t-i} \\
& + \sum_{i:0}^m \beta_7 \Delta GDP_{t-i} + \beta_8 \Delta SHA_{t-1} + \beta_9 \Delta AGR_{t-1} \\
& + \beta_{10} \Delta IND_{t-1} + \beta_{11} \Delta MAN_{t-1} + \beta_{12} \Delta SER_{t-1} \\
& + \beta_{13} \Delta LABOR_{t-1} + \beta_{14} \Delta GDP_{t-1} + \vartheta_t \quad (2)
\end{aligned}$$

Eşitlikte bağımlı, bağımsız değişkenlerin gecikmelerinin farkları ile açıklayıcı değişkenlerin bir gecikmeli değerlerine yer verilmiştir. Eşitlikte yer alan “ $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$ ” katsayıları modelin kısa vadeli dinamiklerini ölçerken, “ $\beta_8, \beta_9, \beta_{10}, \beta_{11}, \beta_{12}, \beta_{13}, \beta_{14}$ ” uzun vadeli ilişkiyi temsil etmektedir. Δ ; birinci fark operatörünü, ϑ ; hata terimini göstermektedir. m , değişkenlerin uygun gecikme uzunluğunu ifade etmektedir. m değerinin belirlenmesi için Akaike Bilgi Ölçütü kullanılmıştır.

Uygun gecikme uzunluğu tespit edildikten sonra değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisi F testiyle sınanmıştır. F istatistikleri (Pesaran et al., 2001) çalışmasında yer alan alt ve üst kritik sınır değerlerine göre yorumlanmaktadır. F istatistiği alt kritik sınır değerinden daha küçük ise değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin olmadığı, üst kritik sınır değerinden daha büyük ise eşbütünlüşme ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir. F istatistiği, alt ve üst kritik sınır değerlerinin arasında yer alıyorsa eşbütünlüşme konusunda herhangi bir karar verilememektedir ((Kızılkaya et al., 2016). Eşbütünlüşmenin olmadığını belirten sıfır hipotezi $H_0: \beta_8 = \beta_9 = \beta_{10} = \beta_{11} = \beta_{12} = \beta_{13} = \beta_{14}$ şeklinde ifade edilirken, alternatif hipotez $H_1: \beta_8 \neq \beta_9 \neq \beta_{10} \neq \beta_{11} \neq \beta_{12} \neq \beta_{13} \neq \beta_{14}$ değişkenler arasında eşbütünlüşmenin olduğu şeklinde kurulmaktadır.

F sınır testi sonucunda değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisi tespit edilirse uzun dönem için (3) ve kısa dönem dinamikleri için (4) numaralı eşitlik kurulmaktadır.

$$\begin{aligned}
SHA_t = & \beta_0 + \sum_{i:1}^m \beta_{1i} SHA_{t-i} + \sum_{i:0}^k \beta_{2i} AGR_{t-i} + \sum_{i:0}^l \beta_{3i} IND_{t-i} \\
& + \sum_{i:0}^n \beta_{4i} MAN_{t-i} + \sum_{i:0}^p \beta_{5i} SER_{t-i} + \sum_{i:0}^r \beta_{6i} LABOR_{t-i} + \sum_{i:0}^s \beta_{7i} GDP_{t-i} \\
& + \varepsilon_t \quad (3)
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\Delta SHA_t = & \beta_0 + \sum_{i:1}^r \beta_{1i} \Delta SHA_{t-i} + \sum_{i:0}^k \beta_{2i} \Delta AGR_{t-i} + \sum_{i:0}^l \beta_{3i} \Delta IND_{t-i} \\
& + \sum_{i:0}^n \beta_{4i} \Delta MAN_{t-i} + \sum_{i:0}^p \beta_{5i} \Delta SER_{t-i} \\
& + \sum_{i:0}^r \beta_{6i} \Delta LABOR_{t-i} + \sum_{i:0}^s \beta_{7i} \Delta GDP_{t-i} + \beta_{8i} ECT_{t-i} \\
& + \mu_t
\end{aligned} \tag{4}$$

(4) numaralı eşitlikte β_{8i} Hata Düzeltme Terimi'nin (ECT) katsayısıdır. ECT, değişkenler arasındaki dengesizliklerin ne kadar hızlı dengeye yakınsadığını gösterir. ECT katsayısının negatif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir.

Ampirik Bulgular

Birim Kök Testleri

Tablo 3'te ADF ve PP birim kök testlerine ait sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 3: ADF ve PP Birim Kök Test Sonuçları

<i>Düzye Değeri</i>				
	ADF		PP	
Değişken	Sabitli	Sabitli Trendli	Sabitli	Sabitli Trendli
SHA	-1.575804 (0)	-3.051135 (1)	-2.571142 (7)	-2.522523 (3)
AGR	-1.578361 (0)	-1.982531 (0)	-1.590959 (4)	-2.249912 (2)
IND	-1.430067(0)	-0.780501(0)	-1.522151(3)	-0.792311(2)
MAN	-1.463326(0)	-0.217993(0)	-1.488233(3)	-0.114970(2)
SER	-2.229769(0)	-2.776032(0)	-2.151640(4)	-2.731005(1)
LABOR	-2.055844(4)	-0.618284(0)	-1.905825(3)	-0.310699(2)
GDP	-5.659390***(0)	-5.722768***(0)	-5.972072***(5)	-8.752017***(8)
Δ Birinci Fark Değeri				
	ADF		PP	
Değişken	Sabitli	Sabitli Trendli	Sabitli	Sabitli Trendli
d.SHA	-4.839199 ***(0)	-5.084189 ***(0)	-4.838485***(1)	-5.084195***(1)
d.AGR	-4.641024***(0)	-4.512769***(0)	-4.644168***(1)	-4.520227***(1)
d.IND	-4.430785***(0)	-4.750425***(0)	-4.422572***(3)	-4.741368***(4)
d.MAN	-4.070904***(0)	-4.106034**(1)	-4.080866***(4)	-4.383136***(6)
d.SER	-7.008918***(0)	-6.917834***(0)	-7.014975***(1)	-6.920057***(1)
d.LABOR	-2.529508(2)	-6.603733***(0)	-4.880142***(1)	-6.741800***(2)

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılık derecesini göstermektedir. ADF testi için en uygun gecikme uzunluğu AIC bilgi kriterleri kullanılarak otomatik olarak seçilmiştir. PP testi için bant genişliği Newey-West yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Parantez içindeki sayılar PP testi bant genişliğini ve ADF testi için optimum gecikme uzunluğunu temsil etmektedir.

Tablo 3 incelendiğinde sadece GDP değişkeninin düzeyde durağan olduğu, diğer tüm değişkenlerin ise birinci farkları alındığında durağanlaştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4 ise ADF ve PP birim kök testlerinin teyit edilmesi amacı ile gerçekleştirilen KPSS testinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4: KPSS Birim Kök Test Sonuçları

<i>Düzye Değeri</i>			
Kritik Değerler	1% level 0.739000	1% level	0.216000
	5% level 0.463000	5% level	0.146000
	10% level 0.347000	10% level	0.119000
Değişken	Sabitli	Sabitli Trendli	
SHA	0.697717 (4)	0.149853 (3)	
AGR	0.640874 (4)	0.165963 (2)	
IND	0.475210 (2)	0.160734 (4)	
MAN	0.522523 (4)	0.150995 (4)	
SER	0.541441 (4)	0.156612 (3)	
LABOR	0.634764 (1)	0.179571 (4)	
GDP	0.123291 (4)	0.068262 (4)	
<i>Δ Birinci Fark Değeri</i>			
Kritik Değerler	1% level 0.739000	1% level	0.216000
	5% level 0.463000	5% level	0.146000
	10% level 0.347000	10% level	0.119000
Değişken	Sabitli	Sabitli Trendli	
d.SHA	0.237675 (3)	0.143965 (7)	
d.AGR	0.221368 (5)	0.131430 (6)	
d.IND	0.286192 (2)	0.095074 (2)	
d.MAN	0.316744 (3)	0.138476 (2)	
d.SER	0.104504 (2)	0.068460 (4)	
d.LABOR	0.565630 (3)	0.147860 (10)	

KPSS testi için bant genişliği Newey-West yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Parantez içindeki sayılar KPSS testi bant genişliğini göstermektedir.

Düzye değerindeki KPSS test istatistikleri GDP değişkeni dışında %5 düzyesindeki asimptotik kritik değerlerden mutlak değer olarak büyüktür. Dolayısıyla değişkenlerin durağan olduğunu ifade eden sıfıncı reddedilmiştir. Değişkenlerin birinci farklarında ise elde edilen test istatistikleri asimptotik kritik

değerlerden mutlak değer olarak büyüktür. Bu bağlamda değişkenlerin birinci farklarında değişkenlerin durağan olduğunu ifade eden sıfırncı reddedilememektedir. Sonuç olarak, değişkenlerin birinci farklarında durağan olduğu diğer bir ifadeyle birim kök içermediği sonucuna ulaşılmaktadır.

İki kırılma dönemi olabileceğini dikkate alan LS Birim kök testi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: LS Birim Kök Testi Sonuçları

<i>Düzyer Değeri</i>				
Değişken	Min. Test İstatistiği	Kırılma Yılları	Kritik Test Değeri	
SHA	-5.131170	2001-2009	5% level	-6.288000
AGR	-6.280086	1994-1999	5% level	-6.108000
IND	-4.767056	1998-2011	5% level	-6.152000
MAN	-5.479476	1998-2011	5% level	-6.152000
SER	-5.949481	1997-2011	5% level	-6.152000
LABOR	-6.106490	1999-2006	5% level	-6.175000
GDP	-6.062824	1995-2002	5% level	-6.108000
Δ Birinci Fark Değeri				
Değişken	Min. Test İstatistiği	Kırılma Yılları	Kritik Test Değeri	
d.SHA	-7.347525	2003-2009	5% level	-6.446000
d.AGR				
d.IND	-6.255221	2000-2011	5% level	-6.152000
d.MAN	-6.921570	1997-2004	5% level	-6.312000
d.SER	-6.292132	1998-2007	5% level	-6.185000
d.LABOR	-10.71816	1998-2011	5% level	-6.152000
d.GDP	-8.519959	1995-2003	5% level	-6.312000

LS birim kök testinin sıfırncı hipotezinin (birim köke sahip) geçerli olabilmesi için minimum test istatistiğinin kritik test değerlerinden küçük olması gerekmektedir. Düzyer değerinde AGR değişkeni dışında tüm değişkenlerde birim köke rastlanılmıştır. Tabloya göre söz konusu değişkenlerin birinci farklarında ise durağanlaştığı görölmektedir.

Entegrasyon derecesinin $I(0)$ ve $I(1)$ düzeyinde olduğu tespit edildiğinden, bir sonraki adımda eşbütönlöşme testi yapılabilir. Tablo 6'da F sınır testi istatistik sonucu görölebilmektedir.

Tablo 6: F Sınır Testi

k (Bağımsız Değişken Sayısı)	F İstatistiği	Kritik Değerler		
		Signif.	I(0)	I(1)
6	3.936266	10%	2.12	3.23
		5%	2.45	3.61
		2.5%	2.75	3.99
		1%	3.15	4.43

Tabloda yer alan F istatistiği değeri (3.936266) %5 ve %10 düzeyindeki kritik üst değerlerden yüksek olduğu için değişkenler arasında eşbütünleşmenin olduğu söylenebilmektedir. Eşbütünleşmenin varlığı kısa ve uzun dönemli katsayıların belirlenmesi amacı ile ARDL modelinin oluşturulmasını mümkün kılmıştır.

ARDL Modeli Kapsamında Uzun ve Kısa Dönem Katsayılar

Tablo 7'de (3) numaralı eşitlik çerçevesinde oluşturulan ARDL modeli (2, 2, 1, 1, 1, 2, 2) uzun dönem tahmin sonuçları ve (4) numaralı denklem ışığında elde edilen kısa dönem katsayılarına yer verilmiştir. Ayrıca model ile ilgili tanısal test sonuçları tablonun altında yer almaktadır.

Tablo 7: ARDL Modeli Uzun Dönem ve Kısa Dönem Tahminleri

A. Uzun Dönem Tahmin Sonuçları			
Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği
AGR	0.791986***	0.117485	6.741190
IND	-0.821960***	0.243864	-3.370563
MAN	-0.386771	0.425297	-0.909414
SER	-1.124544**	0.355027	-3.167485
LABOR	0.052259	0.097312	0.537023
GDP	-0.594103***	0.143728	-4.133520
B. Kısa Dönem Tahmin Sonuçları			
ECT _{t-1}	-0.185310***	0.026686	-6.944009
$\Delta(\text{SHA}(-1))$	0.367870***	0.103503	3.554205
$\Delta(\text{AGR})$	0.089112***	0.022682	3.928834
$\Delta(\text{AGR}(-1))$	-0.140957***	0.023005	-6.127245
$\Delta(\text{IND})$	-0.018114	0.029668	-0.610543
$\Delta(\text{MAN})$	0.069460*	0.033584	2.068249
$\Delta(\text{SER})$	-0.021540	0.015109	-1.425698
$\Delta(\text{GDP})$	-0.050811***	0.010328	-4.919833
$\Delta(\text{GDP}(-1))$	0.018641***	0.003365	5.539342
$\Delta(\text{LABOR})$	0.077564***	0.018814	4.122658
$\Delta(\text{LABOR}(-1))$	-0.092572***	0.019369	-4.779328
CR	-0.300780**	0.104326	-2.883068
C	20.50387***	2.990604	6.856098
C. Test ve Tanısal Test Sonuçları			
R^2	0.99	X^2_{BG} :	2.178985 (0.1944)
$\overline{R^2}$	0.99	X^2_{JB} :	6.027308(0.049112)
F İstatistiği	2131.250 ***	X^2_{SPG} :	0.658397 (0.7810)
		X^2_{RAMSEY} :	0.074882 (0.7923)

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılık derecesini göstermektedir.

Modelde otokorelasyon testi için Breusch-Godfrey LM testi (X_{BG}^2), normallik testi için Jarque-Bera testi (X_{JB}^2), değişen varyans sorununun tespiti amacı ile Breusch-Pagan-Godfrey testi (X_{ARCH}^2) ve model belirleme hatası tespiti amacı ile Ramsey RESET testi (X_{RAMSEY}^2) uygulanmıştır. Parantez içindeki değerler olasılık katsayılarını göstermektedir.

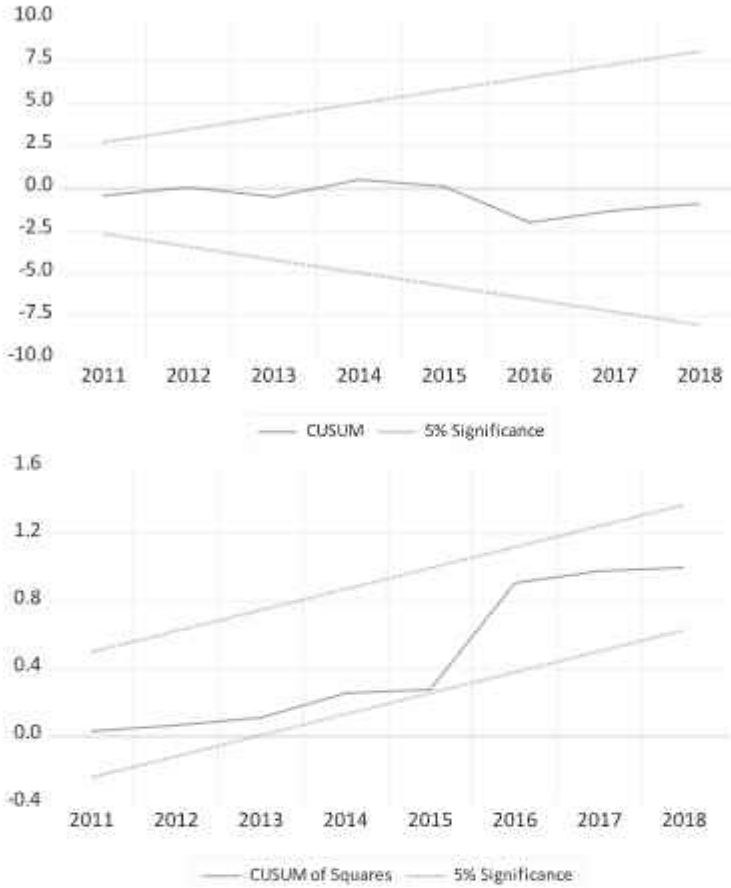
Tablo 7'nin A panelinde yer alan uzun dönem tahmincilerine göre MAN (GSYH içinde imalat sektörünün katma değeri) ve LABOR (iş gücüne katılım oranı) değişkenleri haricindeki tüm değişkenler istatistiki olarak anlamlı tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, GSYH içinde tarımın payı %1 arttığında kayıtdışı ekonomi %0,79 artmaktadır. Buna karşın GSYH içinde sanayi sektörünün payı %1 arttıkça kayıtdışı ekonomi %0,82 ve hizmetler sektörünün payı %1 arttığında kayıtdışı ekonomi %1,12 azalmaktadır. Modele kontrol değişken olarak eklenen GSYH büyümesi %1 arttığında kayıtdışı ekonomi %0,59 azalmaktadır.

Kısa dönem tahmin sonuçları Tablo 7'nin B panelinde yer almaktadır. Hata düzeltme teriminin katsayısı (ECT_{t-1}), değişkenlerdeki herhangi bir kısa vadeli şokun uzun vadeli dengeye doğru ayarlama hızını temsil etmektedir. Bu katsayı beklendiği gibi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bir başka deyişle, kısa dönemde meydana gelecek şokların etkisi uzun dönemde kaybolacaktır.

Tablo 7'nin C panelinde tanısal testlerin sonuçları yer almaktadır. Breusch-Godfrey LM (X_{BG}^2) testi artıklarda seri korelasyonun bulunmadığını, Jarque Bera (X_{JB}^2) testi hata terimlerinin normal dağıldığını, ARCH (X_{ARCH}^2) testi denklemdaki artıkların homoskedastik olduğunu göstermektedir. Son olarak RESET (X_{RAMSEY}^2) testi denklemin doğru fonksiyonel forma sahip olduğunu doğrulamaktadır.

(Brown et al., 1975), denklem parametrelerinin örneklem dönemi boyunca sabit olduğunu gösteren CUSUM (kümülatif toplam) ve CUSUMSQ (kümülatif kareler toplamı) testlerini geliştirmiştir. Bu testler tahmin edilen modelin istikrarlı olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. CUSUM testi özyinelemeli artıkların toplamına, CUSUMSQ testi ise yinelemeli artıkların karelerinin toplamına dayanmaktadır. CUSUM ve CUSUMQ istatistik çizgileri %5 anlam düzeyindeki kırmızı çizgiler arasında yer alıyorsa modelin kararlı olduğu sonucuna ulaşılır. Şekil 2'de CUSUM ve CUSUMSQ istatistiklerinin grafikleri gösterilmektedir.

Şekil 2: CUSUM ve CUSUMSQ İstatistikleri Grafiği



CUSUM ve CUSUMSQ istatistik çizgileri %5 anlamlılık düzeyindeki sınırlar içerisinde yer aldığından ARDL modelinin istikrarlı olduğu söylenebilmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Türkiye'deki tarım, sanayi, imalat ve hizmetler sektörünün kayıtdışı ekonomi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu amaçla Türkiye'nin 1990-2018 dönemi yıllık verileri kullanılarak değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişkiler incelenmiştir. Ampirik analiz sonuçlarına göre sanayi ve hizmetler sektörünün GSYH içindeki payı arttıkça kayıtdışı ekonomi azalmaktadır. Buna karşın tarım sektörünün GSYH içindeki payının artması ile birlikte kayıtdışı ekonomide büyümektedir.

Elde edilen sonuçlar literatürün geneli ile benzerlik göstermektedir (Farzanegan et al., 2020; Vuletin, 2008b). Ancak literatürde tarım sektörünün kayıtdışı ekonomiyi azalttığını iddia eden çalışmalarda bulunmaktadır. Örneğin (Kelmanson et al., 2019), Avrupa'da tarımın GSYH içindeki payı ile kayıtdışı ekonominin büyüklüğü arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir. Yazarlara göre, vergi sistemleri de dahil olmak üzere daha gelişmiş kurumlara sahip gelişmiş ekonomilerde daha verimli ve resmileştirilmiş tarım sektörü hakimdir. Böylece, daha büyük tarım sektörü daha fazla istihdam olanağı sunarak kayıtdışı ekonomiyi azaltmaktadır.

Temel sektörler ile kayıtdışı ekonomi arasındaki ilişkiler ülke/ülkelerin gelişmiş ekonomilere sahip olup olmadıklarına göre şekillenmektedir. (Schneider, 2010)'a göre, 1999-2007 döneminde, gelişmekte olan ülkelerdeki kayıtdışı ekonominin ortalama büyüklüğü %32 iken, yüksek gelirli OECD ülkelerinde bu oran %18'dir. Yazara göre, gelişmekte olan ülkelerdeki düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, işçi güvenliği sorunları, kamu sağlık sigortasındaki aksaklıklar ve sosyal güvenlik yardımlarının yetersizliği gibi sorunlar temel sektörlerde kayıtdışılığı artırmaktadır.

Türkiye'nin son altmış yıllık dönemine bakıldığında sektörel dağılımın keskin bir biçimde değiştiği görülmektedir. Dünya Bankası verilerine göre, 1960 yılında Türkiye'de GSYH içinde tarımın payı %54,9 iken, bu oran 2020 yılında %6,6'ya kadar gerilemiştir. Aynı dönemde sanayinin payı %17,3'ten %28,01'e, imalat sektörünün payı %12,7'den %19,1'e ve hizmetler sektörünün payı ise %25,8'den %54,2'ye yükselmiştir. Söz konusu dönemde tarım sektöründen diğer sektörler doğru bir geçişin gerçekleştiği gözlenmektedir. Türkiye'de kayıtdışı ekonomi büyüklüğünün seyri tarım sektörünün gidişatı ile paralellik göstermektedir. Buna göre, 1990 yılında GSYH içinde kayıtdışı ekonominin büyüklüğü %36,6 iken bu oran 2018 yılında % 25,6'ya gerilemiştir. Sektörel dağılım verileri ile kayıtdışı ekonomi verileri birlikte değerlendirildiğinde Türkiye'de tarımın payı azaldıkça kayıtdışı ekonominin de azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bir başka deyişle sanayi, imalat ve hizmetler sektörlerinin payları arttıkça kayıtdışı ekonomi küçülmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın ampirik sonuçları ile istatistiksel verilerin uyumlu olduğu söylenebilmektedir.

Türkiye'de kayıtdışı ekonomi ile temel sektörler arasındaki ilişkilerin boyutu ve seyri sektörlerin yapısal özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Kayıtdışılık bağlamında sanayi ve hizmetler sektöründe daha çok ekonomik faktörler etkiliyken tarım sektöründe hem ekonomik hem de sosyal faktörler etkilidir. Tarım dışı sektörlerde kurumsal yapı ve kurumsallaşmanın tamamlanması nispeten daha kolaydır. Ancak tarım sektöründe iş ve aile yaşamı bir bütündür dolayısıyla kurumsallaşmamış bir işletme yönetimi yaygındır. Ayrıca mevsimsel etkilerden dolayı iş gücü talebinin sürekli değişmesi, sosyal güvenlik uygulamalarının yetersizliği, eğitim ve gelir düzeyi düşüklüğü gibi olumsuzluklar tarım sektöründe sıkça görülmektedir. Tarım sektörünün bu tür yapısal özellikleri, kapasite gelişimi ve kamu denetimi uygulamalarında zorluk yaşanmasına neden olmaktadır. Kamu denetiminin zayıf kalması tarım sektöründe kayıtdışılığın artmasına neden olan faktörlerin başında gelmektedir.

Türkiye’de tarım işletmeleri genellikle küçük ölçekte ve işletmelerin %85’i 100 dekara kadar genişliktedir (Albayrak & Güneş, 2019). Bu durum, yukarıda bahsedilen yapısal sorunlar ile birleşince tarım sektöründe katma değer ve gelir yaratma oldukça sınırlı kalmaktadır. Gelirlerin düşük kalması yaşam kalitesini etkileyerek sektörde yer alan çalışanları kayıt dışına yöneltmektedir. Tarım sektöründen diğer sektörlere geçiş yapıldığında ise nitelikli işgücü bakımından sorunlar yaşanmaktadır. Sanayi ve hizmetler sektörlerinin nitelikli işgücü talebi tarım sektörüne kıyasla daha fazladır ve sektörler arası geçişlerde verimi düşük tarımsal işgücü emek arz-talep dengesizliğine neden olmaktadır. Sonuç olarak tarımsal işgücü ya tarım sektöründe kayıtdışı olarak devam etmekte ya da kayıtdışı istihdamın yaygın olduğu bazı hizmet sektörlerine geçiş yapmaktadır.

Türkiye’de kayıtdışı ekonomi ile mücadelede dikkat edilmesi gereken unsurlar ve olası çözüm yolları şu şekilde özetlenebilir (Edelmann, 2009; Ozertan, 2020);

- Ülke içinde sektörler arası geçişin ve etkileşimin detaylı bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir. Böylece kayıtdışı ekonominin kaynağı olan tarım sektöründen tarım dışı sektörlerle geçişte olası aksaklıklar engellenebilir.

- Sektörler içindeki kurum ve aktörler kayıtdışıyla ilişkin sorunların çözümüne yönelik ayrıntılı bir analiz gerçekleştirmelidir.

- Türkiye’de mevcut hukuki düzenlemeler son derece uzun, karmaşık ve anlaşılması zor bir yapıdadır. Bu çerçevede, başta tarım sektörü olmak üzere tüm sektörlerde yer alan aktörlere kayıtdışı ekonomi ile mücadelede gerekli teknik destek verilmelidir.

- İstihdamda önemli bir yere sahip olan KOBİ’lerin işgücü ve işletme maliyetlerinin azaltılmasına yönelik politikalar hayata geçirilmelidir. İşletme maliyetlerini artıran yüksek vergi oranları, sosyal güvenlik primi gibi uygulamalar makul düzeyde belirlenmelidir. Böylece finansman sorunu olmayan işletmeler kayıtdışı işlemlerden uzak duracaktır.

Türkiye’de sektörlerle yönelik politika oluşturma süreci oldukça karmaşık ve çok fazla değişkenin etkileşiminden oluşan bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla kayıtdışı ekonomiyi ortadan kaldırmak/azaltmak için öncelikle sistemde yer alan tüm aktörlerin birlikte irade göstermesi gerekmektedir. Kamu otoritesi kayıtdışılık konusunda hukuki olarak tüm düzenlemeleri hayata geçirebilir ya da yaptırımları ağırlaştırabilir ancak çalışanlar veya işverenlerden gerekli desteği alamazsa sorunun çözümü oldukça zorlaşacaktır.

Extended Abstract

The concept of informal economy has attracted the attention of scholars since the 1970s and has been associated. Studies on the informal economy initially concentrated on underdeveloped economies, known as Third World countries. In the 1980’s, studies on the nature and dynamics of informality in developing and

industrialized countries emerged. Although informal transactions have created serious social, economic and political challenges around the world, many issues of their nature and consequences remain largely unresolved. Scientists have attempted to explain the sources and causes of the informal economy through a variety of opinions.

The concept of informal economy became a popular expression among Turkish economists and politicians in the early 1990s. The solution to the income distribution and inflation problem depends on the formalization of the unregistered working population. The conceptual consistency could not be realized in the studies conducted in Turkey during in this period. In estimation studies, what is measured has not been sufficiently explained and measurement methods, each of which has a different scope, are usually used.

Looking at the last sixty years of Turkey, it is seen that the sectoral distribution has changed sharply. According to World Bank data, while the share of agriculture in GDP in Turkey was 54.9% in 1960, this rate decreased to 6.6% in 2020. In the same period, the share of industry increased from 17.3% to 28.01%, the share of manufacturing sector increased from 12.7% to 19.1% and the share of services sector increased from 25.8% to 54.2%. It is observed that a transition from the agricultural sector to other sectors took place in the said period. The course of the size of the informal economy in Turkey shows parallelism with the course of the agricultural sector.

The main aim of the study is to investigate empirically the effects of agriculture, industry, services and manufacturing on the informal economy in Turkey. For this purpose, using Turkey's annual data for the period 1990-2018, the short and long-term relationships between the variables were examined. According to the empirical analysis results, as the share of industry and services sector in GDP increases, the informal economy decreases. On the other hand, with the increase in the share of the agricultural sector in GDP, the informal economy is growing.

Turkey is quite complex and has a structure consisting of the interaction of many variables. Therefore, in order to eliminate/reduce the informal economy, first of all, all the actors in the system must show their will. The public authority may implement all legal regulations on informality or aggravate the sanctions, but if it does not receive the necessary support from the employees or employers, the solution of the problem will become very difficult.

Beyan

"Kayıtdışı Ekonominin Sektörel Analizi: Türkiye Örneği" başlıklı makalemde hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Albayrak, M., & Güneş, E. (2019). Türkiye Ekonomisinde Tarım Sektörünün Yeri ve Önemi. In A. Özçelik (Ed.), *Tarım Ekonomisi* (pp. 18–37). Anadolu Üniversitesi.
- Altuğ, O. (1997). Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları by Osman Altuğ (asl). *Ereğli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 257–276.
- Berdiev, A. N., & Saunoris, J. W. (2016). Financial development and the shadow economy: A panel VAR analysis. *Economic Modelling*, 57, 197–207. <https://doi.org/10.1016/j.ECONMOD.2016.03.028>
- Brown, R. L., Durbin, J., & Evans, J. M. (1975). Techniques for Testing the Constancy of Regression Relationships Over Time. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 37(2), 149–163. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1975.tb01532.x>
- Canh, N. P., & Thanh, S. D. (2020). Financial development and the shadow economy: A multi-dimensional analysis. *Economic Analysis and Policy*, 67, 37–54. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2020.05.002>
- Choi, J. P., & Thum, M. (2005). Corruption and the shadow economy. *International Economic Review*, 46(3), 817–836. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2005.00347.x>
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series With a Unit Root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366), 427. <https://doi.org/10.2307/2286348>
- Dilnot, A., & Morris, C. N. (1981). What Do We Know About the Black Economy? *Fiscal Studies*, 2(1), 58–73. <https://doi.org/10.1111/j.1475-5890.1981.tb00457.x>
- Dreher, A., Kotsogiannis, C., & McCorriston, S. (2009). How do institutions affect corruption and the shadow economy? *International Tax and Public Finance*, 16(6), 773–796. <https://doi.org/10.1007/s10797-008-9089-5>
- Edelmann, D. (2009). Analysing and managing the political dynamics of sector reforms: a sourcebook on sector-level political economy approaches. In *The Overseas Development Institute*.
- Eilat, Y., & Zinnes, C. (2002). The Shadow Economy in Transition Countries: Friend or Foe? A Policy Perspective. *World Development*, 30(7), 1233–1254. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(02\)00036-0](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(02)00036-0)
- Elgin, C., Kose, M. A., Ohnsorge, F., & Yu, S. (2021). *Understanding Informality* (CERP Discussion Paper 16497).
- Farzanegan, M. R., Hassan, M., & Badreldin, A. M. (2020). Economic liberalization in Egypt: A way to reduce the shadow economy? *Journal of Policy Modeling*, 42(2), 307–327. <https://doi.org/10.1016/j.jpmod.2019.09.008>
- Ferman, P. R., & Ferman, L. A. (1973). The Structural Underpinnings of the Irregular Economy. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/103841117300800101>

- Fosu, O.-A. E., & Magnus, F. J. (2006). Bounds Testing Approach to Cointegration: An Examination of Foreign Direct Investment Trade and Growth Relationships. *American Journal of Applied Sciences*, 3(11), 2079–2085.
- Frey, B. S., Weck, H., & Pommerehne, W. W. (1982). Has the shadow economy grown in Germany? An exploratory study. *Weltwirtschaftliches Archiv*, 118(3), 499–524. <https://doi.org/10.1007/BF02706263>
- Gutmann, P. M. (1977). The Subterranean Economy. *Financial Analysts Journal*, 33(6), 26–34.
- Huynh, C. M., & Nguyen, T. L. (2019). Fiscal policy and shadow economy in Asian developing countries: does corruption matter? *Empirical Economics* 2019 59:4, 59(4), 1745–1761. <https://doi.org/10.1007/S00181-019-01700-W>
- ILO. (1972). Employment, Incomes and Equality, a strategy for increasing productive employment in Kenya. In *Report of An Inter-Agency Team Financed By The United Nations Development Programme And Organized By The International Labour Office*. <https://doi.org/10.2307/3516123>
- İlgin, Y. (1999). *Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutlar*. DPT Yayın No.2492.
- Kelmanson, B., Kirabaeva, K., Medina, L., & Mircheva, B. (2019a). Explaining the Shadow Economy in Europe: Size, Causes and Policy Options. In *IMF Working Papers* (WP/19/278). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3523151>
- Kelmanson, B., Kirabaeva, K., Medina, L., & Mircheva, B. (2019b). Explaining the Shadow Economy in Europe: Size, Causes and Policy Options. In *IMF Working Papers* (WP/19/278). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3523151>
- Kızılkaya, O., Sofuoğlu, E., & Karaçor, Z. (2016). Türkiye'de Turizm Gelirleri-Ekonomik Büyüme İlişkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı/The Relationship Between Tourism Revenues and Economic Growth in Turkey: ARDL Bound Test Approach. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 203–215. <https://doi.org/10.2015/Yayına>
- Kwiatkowski, D., Phillips, P. C. B., Schmidt, P., & Shin, Y. (1992). Testing the null hypothesis of stationarity against the alternative of a unit root: How sure are we that economic time series have a unit root? *Journal of Econometrics*, 54(1–3), 159–178. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(92\)90104-Y](https://doi.org/10.1016/0304-4076(92)90104-Y)
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. (1999). The Quality of Government. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 15(1), 222–279.
- Lee, J., Strazicich, M., Lee, J., & Strazicich, M. (2003). Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks. *The Review of Economics and Statistics*, 85(4), 1082–1089. <https://doi.org/10.1162/003465303772815961>
- Lewis, W. A. (1955). The theory of economic growth. In *The Theory of Economic Growth*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203709665>
- Loayza, N. V. (1996). The economics of the informal sector: a simple model and some empirical evidence from Latin America. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 45, 129–162. [https://doi.org/10.1016/S0167-2231\(96\)00021-8](https://doi.org/10.1016/S0167-2231(96)00021-8)

- Luong, T. T. H., Nguyen, T. M., & Nguyen, T. A. N. (2020). Rule of law, economic growth and shadow economy in transition countries. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(4), 145–154. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO4.145>
- McCrohan, K. F., & Smith, J. D. (1986). A Consumer Expenditure Approach to Estimating the Size of the Underground Economy. *Journal of Marketing*, 50(2), 48. <https://doi.org/10.2307/1251599>
- Narayan, P. K., & Smyth, R. (2006). What determines migration flows from low-income to high-income countries? An empirical investigation of Fiji-U.S. migration 1972-2001. *Contemporary Economic Policy*, 24(2), 332–342. <https://doi.org/10.1093/cep/byj019>
- Ozertan, G. (2020). Tarım Sektöründe Kurumsal Yapı: Türkiye İçin Yapılabilecekler. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 113(June), 59–61.
- Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289–326. <https://doi.org/10.1002/JAE.616>
- Phillips, P. C. B., & Perron, P. (1988). Testing for a Unit Root in Time Series Regression. *Biometrika*, 75(2), 335. <https://doi.org/10.2307/2336182>
- Portes, A., & Sassen-Koob, S. (1987). Making it Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies. *The American Journal of Sociology*, 93(1), 30–61.
- Savasan, F. (2003). Modelling the Underground Economy in Turkey: Randomized Response and MIMIC Models. *Journal of Economic Insight (Formerly the Journal of Economics (MVEA))*, 29(1), 49–76.
- Schneider, F. (2010). The influence of public institutions on the shadow economy: An empirical investigation for OECD countries. In *Review of Law and Economics* (Vol. 6, Issue 3, pp. 441–468). De Gruyter. <https://doi.org/10.2202/1555-5879.1542>
- Stepick, A. (1989). Miami's two informal sectors. In A. Porters, M. Castells, & L. A. Benton (Eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries* (pp. 111–131). <https://doi.org/10.2307/2579388>
- Tanzi, V. (1983). The Underground Economy in the United States: Annual Estimates, 1930-80. In *IMF Staff papers* (Vol. 30, Issue 2). International Monetary Fund. <https://doi.org/10.2307/2288163>
- Tanzi, V. (1999). Uses and Abuses of Estimates of the Underground Economy. *The Economic Journal*, 109(456), 338–347. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00437>
- Vuletin, G. (2008a). *Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean* (WP/08/102).
- Vuletin, G. (2008b). *Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean* (WP/08/102).

- Wu, F. D., & Schneider, F. (2019). Nonlinearity Between the Shadow Economy and Level of Development. In *IMF Working Papers* (Vol. 19, Issue 48). <https://doi.org/10.5089/9781484399613.001>
- Yurdakul, F. (2008). Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi: Bir Model Denemesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 206–221.
- Zaman, G., & Goschin, Z. (2015). Shadow Economy and Economic Growth in Romania. Cons and Pros. *Procedia Economics and Finance*, 22(November 2014), 80–87. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00229-4](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00229-4)
- Zolkover, A., & Terziev, V. (2020). The Shadow Economy: A Bibliometric Analysis. *Business Ethics and Leadership*, 4(3), 107–118. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(3\).107-118.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(3).107-118.2020)

ILO'da "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Süreci

Sevda KÖSE¹

ORCID ID: 0000-0001-7751-3240

DOI: 10.54752/ct.1517550

Öz: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), insan haklarının evrimsel sınırlarını değiştirerek sosyal hakların uluslararasılaşmasını sağlayan üçlülük özelliğine sahip yegâne örgüttür. Örgütlenme özgürlüğünü kurucu ve Anayasal ilke olarak benimseyen ILO, denetim organlarının vermiş olduğu kararlar doğrultusunda grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün doğasına ilişkin bir hak olduğunu kabul etmiştir ve bu doğrultuda 1950'lerden bu yana bir içtihat birikiminden söz edilebilir. Bu istikrarlı içtihat sonucunda grev hakkının 87 sayılı sözleşme tarafından güvence altına alındığı şeklindeki yaklaşıma, işverenlerin 1990'lı yıllarda itiraz etmeye başladıkları görülmüştür. Bu itirazların "grev krizine" dönüşmesi 2012 yılında meydana gelmiştir. ILO'nun işleyişini çıkmaza sokan, ILO denetim mekanizmasının ve üçlülük ilkesinin meşruiyetinin sorgulanmasına sebep olan sürece 2015 yılında sağlanan uzlaşa ile geçici bir çözüm üretilmiştir. 2023 yılına kadar bu uyuşmazlığın herhangi bir sosyal diyalog mekanizmasıyla çözüme ulaşmadığı gerçeğinden hareketle 2023'te "grev krizi" yeni bir dönemece girmiş ve grevin ILO sözleşmelerindeki yeri konusunda Uluslararası Adalet Divanı'na (UAD) başvurulmuştur. 2023 yılında grev krizinin çözümü için UAD'a yapılan başvuru ile krizin sonlanması beklenmektedir. Bu çalışmada ILO'da grev krizinin başlangıcından bugüne gelişimi ele alınacak ve 2023 krizi irdelenecektir. "Grev krizi" ve UAD başvurusu değerlendirilecektir. ILO'nun yetmiş yıllık grev içtihadının ve grev hakkının uluslararası çalışma normları bağlamında geleceğinin ne olacağı konusunda UAD'ın 2025 yılı içinde vermesi beklenen kararın rolü büyük olacaktır.

Anahtar Kelimeler: ILO, Grev Krizi, Uluslararası Adalet Divanı, 87 Sayılı Sözleşme, Danışal (İstisnai) Görüş

¹ Doç.Dr. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Kocaeli Üniversitesi, sevdakose@gmail.com

KÖSE, S., (2024) "ILO'da "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Süreci", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 927-962

Makale Geliş Tarihi: 27.02.2024 - Makale Kabul Tarihi: 10.07.2024

"Strike Crises at ILO" and Process of International Court of Justice

Abstract: The International Labour Organization (ILO) is the only organization with the triadic characteristic of changing the evolutionary order of human rights and internationalizing social rights. The ILO, which has adopted freedom of association as a founding and constitutional principle, has accepted that the right to strike is a right inherent in the nature of freedom of association in line with the decisions of its supervisory bodies, and in this direction, we can speak of an accumulation of jurisprudence since the 1950s. As a result of this consistent jurisprudence, employers started to object to the approach that the right to strike was guaranteed by Convention No. 87 in the 1990s. It was in 2012 that these objections turned into a "strike crisis". The process, which brought the functioning of the ILO to a deadlock and caused the legitimacy of the ILO supervisory mechanism and the tripartite principle to be questioned, was temporarily resolved with a compromise reached in 2015. In 2023, the "strike crisis" took a new turn and the ICJ was consulted about the place of the strike in the ILO conventions, as this dispute was not resolved by any social dialog mechanism until 2023. By 2023, the crisis is expected to end with an application to the ICJ for the resolution of the strike crisis. In this study, the development of the strike crisis in the ILO from past to present will be discussed and the 2023 crisis will be analyzed. The "strike crisis" and the ICJ application will be evaluated. According to the decision expected to be rendered by the ICJ in 2025, this decision will play a major role in the future of the ILO's seventy-year strike jurisprudence and the right to strike in the context of international labor norms.

Key Words: ILO, Strike Crisis, International Court of Justice, Co. 87, Advisory Opinion

Giriş

Grev hakkı, uluslararası çalışma hukukunun bazı belgelerinde açıkça tanınırken ve bu belgelerin metinlerinde yer alırken bazı belgelerde ise bu hakkın açıkça yer almadığı ama grev hakkının uluslararası çalışma normlarına ait denetim mekanizmaları veya yargı organlarının oluşturduğu içtihatları ile örtük bir şekilde tanındığı bilinmektedir. Uluslararası çalışma hukukunda grev hakkının açık veya örtük olarak tanınması kolay olmamış ve uzun bir zaman dilimine yayılmıştır. Bugün uluslararası alanda grev hakkının pek çok hukuksal kaynağından, evrensel ve bölgesel kaynaklarından söz edebilmek mümkündür. ILO ve Birleşmiş Milletler (BM) belgeleri ve ilgili denetim organlarının oluşturduğu içtihat ile bölgesel çerçevede Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği belgeleri ve yargı ve denetim

organlarının kararları uluslararası çalışma hukuku bağlamında önemli bir mevzuatın gelişmesine sebep olmuştur (Çelik, 2010: 269).

Uluslararası çalışma hukukunun gelişmesinde ILO'nun sözleşmeleri ile denetim mekanizmalarının (Sendika Özgürlüğü Komitesi-SÖK ile Uzmanlar Komitesi-UK) oluşturduğu içtihatın temel önemde olduğu ve amiral gemisi rolü gördüğü açıktır. Hem SÖK hem de UK 87 sayılı sözleşmeye atıf yaparak, ILO üyesi devletlerin, amacı üyelerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan işçi ve işveren örgütlerinin özerkliğine saygı duymak ve korumak zorunda oldukları şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır. SÖK, bu gerçeği daha kurulduğu ilk günlerinden itibaren kabul etmiş ve grev hakkının, ILO'nun Philadelphia Bildirgesi ve 87 sayılı Sözleşmesi'nden kaynaklanan örgütlenme özgürlüğü ilkesinin doğasına özgü bir hak olduğunu vurgulamıştır (Bellace, 2014). SÖK 1952 yılındaki ilk toplantısından günümüze kadar incelediği 3 bin üzerindeki vakada grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün doğasına ilişkin bir hak olduğunun altını çizmiştir. UK de benzer şekilde 1959 yılındaki toplantısından beri grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin yorumlanmasından çıkarılabileceğini vurgulayarak pozitif grev hakkını tanımıştır (Köse, 2017: 114). Ancak bu yerleşik içtihadı rağmen ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının sözel metninde doğrudan grev hakkına ilişkin bir hükmün ya da düzenlemenin var olmaması işverenlerin grev hakkına ilişkin itirazlarının odak noktasını oluşturmaktadır.

"Grev krizi"² uluslararası çalışma hukukunun amiral gemisi konumunda

² 2012 yılında 101 nci Uluslararası Çalışma Konferansında işveren grubunun grev hakkının tartışılmasına onay vermemesi nedeniyle grev hakkı, büyük bir meydan okumayla karşı karşıya kalmıştır. ILO sözleşmelerini ciddi bir şekilde ihlal eden 25 ülkenin yer aldığı listenin tartışılması işveren grubu tarafından engellenmiştir. Yıllardan beri Konferans Komitesinde (KK) incelenen grev hakkına ilişkin ihlaller, işveren grubunun 2012 ILO Konferansındaki tutumu dolayısıyla, ilk kez KK'de görüşülmemiştir. Grev hakkının kaynağına yönelik işveren tarafının başlattığı tartışma ve grev hakkını ihlal eden ülkelerin 2012 yılındaki konferansta işveren tarafınca görüşülmesinin reddedilmesi ile ILO'da grev hakkı sorununa ilişkin krizinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu kriz, grev hakkının ILO kaynaklarında yer almasına rağmen ILO denetim organlarının oluşturduğu içtihatlar ile grev hakkının kabul edilmesine, işveren tarafının ILO'nun işleyişine zora sokacak nitelikteki itirazları ile ortaya çıkmıştır. İşveren tarafının, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin metninde grev hakkının geçmemesi dolayısıyla grev hakkının bu sözleşmelerin yorumlanması ile güvence altına alınamayacağı, ILO denetim organlarının oluşturduğu içtihatların grev hakkına kaynaklık edemeyeceği ve ILO denetim organlarının ILO sözleşmelerinin yorumlanması yetkisinin olmadığı ve bu yetkinin UAD' a ait olduğu yaklaşımıyla ortaya çıkan grev hakkı sorununa ilişkin kriz grev krizi olarak adlandırılmıştır. Grev krizi kavramı bu çalışmada çan bir kavram olarak ele alınmıştır. İşveren tarafının, grev hakkının kaynağına yönelik olarak sürdürdüğü tartışma ve grev hakkını ihlal eden ülkelerin ILO'nun 101.Konferansında görüşülmesine yönelik gösterdiği direnç, ILO'nun üçlülük ilkesine, ILO denetim organlarının etkinliğine ve ILO'nun işleyişine zarar verecek bir noktaya dönüşmüştür. Ayrıntılı bilgi için şu çalışmalara bakılabilir. Gülmez M,(2014). Sendikal Hakların Ulusalüstü Kurallar, Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014,Ankara: Hatipoğlu Yayınları Gerasimova,

bulunan ILO'nun grev hakkının ILO sözleşme metinlerinde benimsenmesi yerine denetim organlarının içtihatları doğrultusunda kabul edilmesine işverenlerin itirazı sonucu ortaya çıkmıştır. Geçmişte çok belirgin olmayan grev hakkına yönelik bu itirazlar küreselleşme, esnekleşme, neo-liberlizmin güçlenmesi, Soğuk Savaşın ortadan kalkması gibi gelişmeleri takiben 1990'lı yıllardan başlayarak daha sert bir şekilde dile getirilmeye başlanmıştır. İtirazların bir krize dönüşmeden önce krizin ayak sesleri bu yıllarda duyulmaya başlanmıştır. Grev hakkına daha önceki dönemlerde sert karşıt bir duruş sergilemeyen işverenler 1990'lı yıllardan başlayarak tutumlarını değiştirmişlerdir. İşverenler, 87 sayılı sözleşmenin meminde grev hakkının yer almadığını ve grev hakkının 87 sayılı sözleşme ile korunamayacağı görüşünü savunmakta ve uluslararası sözleşmelerin yorumlanması görevinin ILO Anayasası'nın 37. maddesi gereği UAD'a ait olduğunu ileri sürmektedirler. Grev hakkının 87 sayılı ILO sözleşmesinin doğasına içkin bir hak olduğunu kabul etmeyen işveren grubunun 2012 yılındaki tepkisi günümüzde yaşananların adeta bir habercisi niteliğindedir. 2012'de grev hakkının tartışılmasına onay vermeyen işveren grubu, 2012 Konferansının olağan işleyişini sekteye uğratmıştır. 2012 krizinin geçici çözümünü işverenlerin yükselttikleri itiraz dalgasının devam etmesi neticesinde artık bu uyumsuzluğun çözülme kavuşması talebiyle grev krizi konusu, 2023 yılında UAD'a taşınmıştır. UAD'ın "grev krizine" ilişkin vereceği karar 70 yıllık ILO grev içtihadının geleceği açısından da son derece önemli olacaktır. Bu çalışmada ILO Anayasası ve sözleşmeleri ile denetim organları kararları çerçevesinde grev hakkına ilişkin ILO içtihadının gelişimi ele alındıktan sonra grev hakkına ilişkin ILO içi tartışmalar ve tartışmaların bir krize dönüşme süreci irdelenecektir. Kriz öncesi tartışmalar, 2012 yılındaki "kriz" ve 2023 yılında meydana gelen gelişmeler ILO Uzmanlar Komitesi, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Konferans Komitesi (KK) raporlarından yararlanılarak ele alınacak ve tarafların tutumları değerlendirilecektir. Ayrıca ILO-UAD ilişkisinde UAD'ın rolü ve grev krizine nasıl bir yön verebileceği tartışmaya açılacaktır. Bu çalışma ILO grev krizini ve bu krizin UAD'a taşınma süreci ve olası sonuçlarını irdedeleyen betimleyici-keşfedici bir metin özelliğine sahiptir.

Elena & Kolganova, Svetlana. (2016). The Right for Strike in ILO Jurisprudence: Crisis of Recognition?. Law. Journal of the Higher School of Economics. 184-197. 10.17323/2072-8166.2016.4.184.197. Lee Swepton, 'Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike', (2013), 29, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Issue 2, pp. 199-218. Gerasimova, Elena & Kolganova, Svetlana. (2016). The Right for Strike in ILO Jurisprudence: Crisis of Recognition?. Law. Journal of the Higher School of Economics. 184-197. 10.17323/2072-8166.2016.4.184.197. Lee Swepton, 'Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike', (2013), 29, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Issue 2, pp. 199-218. Hovary, C.L. (2015), A Challenging Ménage À Trois? Tripartism in the International Labour Organization, International Organizations Law Review, 12, 204-236, <https://ssrn.com/abstract=2684455> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2684455>

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Grev Hakkı

Grev krizinden önce ILO'nun grev hakkına yaklaştığı ILO Anayasası, Filedelfiya Bildirgesi ve sözleşmeler gibi ILO'nun temel bağlayıcı metinlerinden hareketle ele alınacaktır.

ILO Temel Belgelerinde Örgütlenme ve Grev Hakkı

Hem evrensel hem de bölgesel hukuki kaynakları olan grev hakkının örgütlenme hakkının bir parçası şeklinde değerlendirilmesinde ILO'nun öncü bir rol üstlendiği söylenebilir. Sosyo-ekonomik haklar kategorisi içinde yer alan ve örgütlenme hakkının doğasına içkin bir hak olarak kabul edilen grev hakkının insan hakları çerçevesinde değerlendirilmesinin temelini aşında 1919 yılında kurulan ILO'da aramak gerekmektedir. Böylece sosyal haklar kategorisinde yer alan emeğe ilişkin hakların diğer insan hakları kategorilerinden önce uluslararası hukukun konusu haline geldiği görülmektedir (Mantouvalou, 2012: 4).

ILO'da sendika özgürlüğünün Anayasal ve temel bir ilke olarak değerlendirildiği görülmektedir. ILO'nun temel üç kaynağında - ILO Anayasası, Filedelfiya Bildirgesi (1944) ve 87 Sayılı Sözleşme- grev hakkı sendika özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olarak ele alınmaktadır. Bu üç kaynak sendika özgürlüğü konusunda temel belgeler olarak kabul edilmektedir. Versay Antlaşması'nın XIII. bölümünde örgütlenme özgürlüğü hem çalışanlar hem de işverenler için ivedilikle düzeltilmesi öngörülen çalışma koşullarından biri olarak sayılmıştır. Versay Antlaşmasının giriş kısmında, ILO tarafından desteklenecek hedefler arasında örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınmasından söz edilmiştir (ILC,1994:5). ILO Anayasasının önsözü, sendikal hakları çalışma koşullarını iyileştirebilecek ve böylece barış güvence altına alabilecek önlemler arasında açıkça belirtmektedir (Gülmez,2005:138).

ILO, 1944 yılında bu temel metinlerden ikincisi olan Filedelfiya Bildirgesi'ni kabul ederek 1946 yılında Anayasa'ya dahil ettiğinde, sendika özgürlüğü ve ifade özgürlüğünü ILO'nun dayandığı temel ilkelere birisi olarak kabul etmiştir. Bu bağlamda sendika özgürlüğü ILO'nun anayasal ilkesi olarak ele alınmıştır. Sendika özgürlüğü ilkesi ILO'nun üçlülük ilkesinin de temelini oluşturmaktadır. 87 sayılı ILO Sözleşmesi bu temel metinlerden üçüncüsüdür. Bu sözleşmenin kabul edilmesi kolay olmuştur. Üzerinde anlaşmaya varılması çok zor olduğu için birçok kez ertelenmiştir (Gülmez, 2014: 107).

Örgütlenme özgürlüğünün sadece çalışanların ve işverenlerin kendi seçtikleri örgütleri özgürce kurma hakkını değil, aynı zamanda çalışanların mesleki, sosyal ve ekonomik çıkarlarını savunmak için toplu eylem hakkını da kapsadığı belirtilmektedir (Vogt, 2016:112). Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını koruma altına alan ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri sadece çalışanların özgürce sendikaya üye olmasını garanti altına almamakta aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğünü ve haklarını da korumaktadır. 87 sayılı sözleşmenin 3.maddesinde yer

alan "çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin faaliyetlerini sebestçe seçmek ve düzenlemek hakkı" bu bağlamda değerlendirilmektedir. Çalışan örgütlerinin faaliyetleri içinde grev hakkı da yer almaktadır (Novitz, 2010:470). Bu çerçevede 87 sayılı sözleşmenin 3. maddesi, çalışan ve işveren örgütlerinin faaliyetlerinin tam bir özgürlük içinde düzenlenmesi ve örgütlerin tüzüklerini üyelerinin tüm mesleki çıkarlarını savunmak amacıyla oluşturma hakkına sahip olmaları gerektiği anlamına gelmektedir. Bu, özellikle sendika toplantıları düzenleme hakkını, sendika güvencesini, örgütlerin belirli siyasi faaliyetlerini, grev hakkını ve genel olarak üyelerin haklarının savunulmasıyla ilgili her türlü faaliyeti içermektedir (ILC, 1994:128). ILO'nun temel ilkesi olan ve bağlayıcı metinlerinde kabul edilen örgütlenme özgürlüğü ilkesi ile grev hakkı arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. 18 Haziran 1998 yılında 86. Uluslararası Çalışma Konferansında (UÇK) kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'yle kabul edilen dört temel ilke içinde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması yer almaktadır. Bu ilke itirazsız bir şekilde kabul edilmiştir (ILC, 2022 :8). Bu bildirgeye göre grev hakkı temel ilkelerden birisidir (Borzagave ve Salomone, 2015:6). Bu son ilke ve haklar, içinde yer alan grev hakkı 'ILO üyeliğinin doğasında var olan' ilkeler olarak görülmekte ve böylece tüm üyeler, onayladıkları ILO Sözleşmelerine bakılmaksızın bu ilke ve haklara ilişkin yükümlülükler ve taahhütler üstlenmekte ve ILO'nun denetimine tabi olmaktadır.

ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararlarının metinlerinde doğrudan grev ve grev hakkı ifadesi geçmemesine rağmen dolaylı biçimde grev hakkına yer veren ILO belgelerinden de söz etmek mümkündür.³ ILO'nun Zorla Çalışmanın

³ 1951 tarihli Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi'nin 4.maddesi "Bir *uyuşmazlığın ilgili tüm taraflarının rızasıyla, uzlaştırma prosedürüne sunulması halinde, uzlaştırma süreci devam ederken taraflar grev ve lokavttan kaçınmaya teşvik edilmelidir*" demektedir. Aynı tavsiye kararının 6.maddesi ise "... taraflar tabkım devam ederken grev ve lokavttan kaçınmaya ve tabkım kararını kabul etmeye teşvik edilmeleleri gerektiği" vurgulanmaktadır. Ancak bu tavsiye kararındaki önemli noktalardan birisi ise 7.maddedeki vurguda yer almaktadır. İlgili tavsiye kararının 7. maddesi, *bu tavsiye kararının hiçbir hükümünün, grev hakkını herhangi bir şekilde sınırlandırmayacağı* şeklinde yorumlanamayacağını belirtmektedir (ILO,1951, Recommendation 92). 1951 tarihli tavsiye kararı doğrudan grev hakkından söz etmemekte, grev hakkını düzenlememektedir. 1957 yılında alınan ve ILO'nun grev hakkı ile ilgili politikasına yön veren önemli düzenlemelerden birisi de "Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Üye Devletlerde Sendika Karşın Mevzuatın Kaldırılmasına İlişkin Karar" olarak ele alınabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü, üyesi Devletlerin hükümetlerinden, sendikâli hakların özgürce kullanılmasını engelleyen ya da kısıtlayan tüm yasalara ve idari düzenlemeleri en kısa süre içinde ortadan kaldıracak önlemleri almalarını talep etmektedir. Üye devletlerde grev hakkının tanınmasına vurgu yapan bu karar aynı zamanda grev de dahil olmak üzere sendikâli hakların çalışanlar tarafından etkili ve sınırsız şekilde kullanılmasını sağlayan yasaların kabul edilmesini talep etmektedir (ILO,1957:783). Benzer şekilde, 1970 yılında kabul edilen "Sendikâli Haklar ve Bunların Sivil Özgürlüklerle İlişkisi Hakkında Karar" da dolaylı bir biçimde grev hakkına yer vermektedir. Bu karara göre "Yönetim Kurulu, Genel Direktöre" en geniş anlamıyla

Kaldırılmasına ilişkin 105 sayılı sözleşmesinin 1. maddesi "greve katılmış olmak nedeniyle bir cezalandırma önlemi olarak zorunlu çalıştırma yöntemine başvurulamayacağı" ifade edilmektedir (ILO 105 Nolu Sözleşme, 1957). Sözleşme greve atıfta bulunmakta ancak grev hakkından söz etmemektedir (IOE,2014:2).

87 ve 98 sayılı sözleşmelerin metninde/lafzında grev hakkının açık bir şekilde ifade edilmemiş olması ILO'nun grev hakkını göz ardı ettiği ya da bu hakkı güvence altına almadığı anlamına gelmemektedir. Bu sözleşmelerin hazırlık aşamalarında grev hakkından söz edilmiş olması, ancak sözleşmenin onaylanma sürecinde bu hakkın varlığından söz edilmemesinin ardında yatan düşünce, ILO'nun tarafsızlığına gölge düşürmemek olarak ifade edilmiştir. Grev hakkının çalışanlara tanınmasının, işçi ile işveren arasındaki ilişkide tarafsız konumda bulunan ILO'nun ahengini bozacağı belirtilmiştir (Regenbogen, 2012: 409).

ILO'nun grev hakkı ile ilgili dolaylı olarak ele aldığı sözleşme ve tavsiye kararlarının yanı sıra ILO denetim organlarının grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olduğuna ilişkin verdiği kararlar doğrultusunda oluşan içtihadın uluslararası çalışma hukukuna katkısı oldukça fazladır (Swepton,1998: 17).

ILO Denetim Organlarının Grev Hakkına İlişkin Tutumu

ILO denetim organları-Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi-, grev hakkı konusunda kapsamlı bir içtihat oluşturmuşlardır. Bu içtihatlar, ILO Anayasası ile örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına ilişkin çeşitli temel ILO sözleşmelerinin yorumlanmasına dayanmaktadır (Novitz, 2010: 467). Hem UK hem de SÖK, 87 sayılı sözleşmenin içeriğinden hareketle çalışanlar için temel bir hak olarak grevin varlığından söz etmişlerdir (Gemigon vd, 2000).

SÖK ve UK 1950'lerden bu yana grev hakkının ILO Anayasası ile 87 ve 98 sayılı sözleşmelere ilişkin olduğunu düşünmekte ve denetimini buna uygun yapmaktadır. Başlangıçta bu yaklaşıma karşı çıkmayan ILO işveren grubu, 1989 yılından bu yana sendika özgürlüğü ile grev hakkı arasında bir bağlantı olduğu fikrini reddetmekte ve bu yöndeki ILO içtihadını zayıflatmaya çalışmaktadır. Oysa, ILO'nun grev hakkına ilişkin içtihadının tarihsel gelişimi uzun bir seyir göstermiştir. ILO denetim organlarının, örgütlenme (sendika) özgürlüğü ile grev hakkının ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu ve örgütlenme (sendika) özgürlüğünün kaçınılmaz bir sonucu olarak pozitif bir grev hakkı olduğuna ilişkin içtihatları yetmiş yıllık bir birikimin eseridir. ILO standartları bağlamında grev hakkının temel bir hak olarak tanınmasında iki denetim organının rolü büyüktür

sendikal haklara tam ve evrensel saygı gösterilmesini sağlamak, sendikal haklar ve bunlarla ilişkisi olan temel özgürlükler alanında yapılacak araştırmalarda özel bir dikkat gösterilecek biçimde incelenecek sorunlardan birisi olarak grev hakkına" yer verilmesini talep etmiştir (Gülmez,1988:222; ILO,1970:736).

(Leyton,2017:784). SÖK ve UK, oluşumları, işlevlerinin niteliği ve prosedürleri açısından farklılık gösterse de sendika özgürlüğü ile ilgili aynı evrensel ilkeleri denetlemektedir. Bu bağlamda ILO denetim organları tarafından grev hakkının nasıl tanımlandığı son derece önemlidir.

Grev hakkını sendikal bir hak olarak ilk kez tanımlayan denetim organı SÖK'tür ve bu hak büyük ölçüde SÖK tarafından vaka bazında şekillendirilmiştir. Üçlü bir yapıya sahip olarak 1951 yılında kurulan SÖK sendikal hak ihlalleri ile ilgili şikâyetleri incelemiş ve sendika özgürlüğü ile ilgili içtihadın oluşmasına büyük bir katkı sağlamıştır. Komite, sendika özgürlüğüne ilişkin ihlalleri incelerken söz konusu ihlali gerçekleştiren ülkenin 87 sayılı sözleşmeyi onaylayıp onaylamamasını göz önünde bulundurmamaktadır. Burada mühim olan konu onaydan bağımsız olarak Anayasal bir ilke olarak sendika özgürlüğü ilkesine ILO üyesi ülkelerin saygı göstermekle yükümlü olmalarıdır (ILC, 1994: 19). Grev hakkı 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin metninde yer almamış olmasına rağmen SÖK, grev hakkını 1952 yılından beri üye ülkelerin Anayasal yükümlülükleri olarak kabul etmektedir (Hovary, 2013: 353).

Üyeleri ILO Yönetim Kurulu (YK) üyeleri içinden seçilen SÖK, üçlülük ilkesinin en önemli örneklerinden biridir. SÖK 1952 yılında yaptığı ilk toplantısında Jamaika ile ilgili vermiş olduğu kararda grev hakkına yer vermiştir. SÖK'ün bu kararda "grev hakkı ve sendikaların mitinglerini düzenleme hakkı, sendikal hakların temel unsurları olarak" değerlendirilmiştir (CFA,1952: 197). SÖK kararda grev hakkının kaynağını açıklamamıştır. Bu vaka 87 sayılı sözleşmenin kabulünden sadece dört yıl sonra Yönetim Kurulu'nun bir komitesi tarafından karara bağlandığı için grev hakkına 87 sayılı sözleşmedeki örgütlenme özgürlüğünden hareketle zımni olarak yer verildiği düşünülebilir. SÖK, grev hakkının örgütlenme özgürlüğü içinde zımni olarak yer aldığı pragmatik görüşünü benimserken grev hakkının kesin hatlarını belirlemekten kaçınmaktadır (Vogt vd., 2020:167).

Grev hakkı ve sendika toplantıları düzenleme hakkı, sendikal hakların temel unsurlarıdır ve bu nedenle, yetkililer tarafından yasalara uyulmasını sağlamak için alınan önlemler, sendikaların endüstriyel uyumsuzluklar sırasında toplantı/miting düzenlemesini engellememelidir (CFA, 1952: 68). SÖK, grev hakkını, sendikal bir hak olarak tanımlayan ilk denetim organıdır. Protesto, grev gibi faaliyetlerin sadece sendikalar tarafından düzenlendiğinde ve bu tür faaliyetlerin 87 sayılı sözleşmenin 3. maddesi kapsamında meşru sendikal faaliyetler kapsamında değerlendirilerek, grev hakkının örgütlenme özgürlüğü ilkesi tarafından korunduğu belirtilmektedir (ILO Background Report,2023: 55) SÖK, grev hakkını çalışanların ve örgütlerinin temel bir hakkı olarak değerlendirirken, bu hakkı ekonomik çıkarların savunulması anlamında bir araç olarak kullanılmasından söz edilmiştir. Bunun yanı sıra SÖK'ün vermiş olduğu kararlar doğrultusunda grev, doğası gereği yıkıcı ve maliyetlidir ve algılanan adaletsizliklerin giderilmesi için işveren üzerinde uygulanabilecek önemli bir baskı aracı olarak son çare olarak başvurulmasından söz edilmektedir. SÖK

kararlarına göre grev hakkı 87 sayılı sözleşme tarafından güvence altına alınan ve örgütlenme özgürlüğünün doğasına ilişkin bir haktır. Çalışanlar ve temsilciler grev nedeniyle uygulanabilecek her türlü ayrımcılığa karşı korunmalı ve sendikal ayrımcılığa maruz kalmadan sendika kurabilmelidirler (CFA, 2018: 751-755).

Grev hakkını, sendika özgürlüğünün doğasına ilişkin bir hak olarak değerlendiren Uzmanlar Komitesi de grev hakkı ile ilgili olarak önemli bir içtihat oluşturmuştur. UK, grev hakkını 87 sayılı sözleşmenin 2, 3, 8 ve 10. maddelerine dayandırmaktadır. Bu maddeler işçilere kendi seçtikleri örgütlere katılma özgürlüğü tanımakta, bu örgütlere kendi faaliyetlerini düzenleme ve programlarını oluşturma hakkı vermekte ve bu örgütlerin üyelerinin çıkarlarını ilerletme ve savunma amacına sahip olduğunu kabul etmektedir (Bellace, 2018: 496). Grev hakkı çalışanların ve örgütlerinin faaliyetlerini organize etme hakkını da içermektedir. Hem UK hem SÖK grev hakkının varlığını kabul etmiştir. UK aynı zamanda SÖK'ün bulgularına ve kararlarına olduğu gibi saygı gösterirken, ILO Anayasası ışığında ILO sözleşmelerinin yorumlanmasında üçlülük ilkesine dayalı olarak hareket etmektedirler (Vogt vd.,2020:58).

ILO sözleşmelerinin yalnızca pozitif metinlerine bakarak grev hakkının sendikal haklar içerisinde yer almadığını söylemek bu hakların evrenselliğini göz ardı eden çok sınırlı ve lafzi bir yorumdur (Turgay, 2012:40). ILO denetim organları olan SÖK ve UK'nin sendika özgürlüğünün grev hakkını da kapsadığına ilişkin karar ve yorumlarının bu boşluğu açık bir biçimde doldurduğu görülmektedir (Köse, 2020: 194).

ILO'da Grev Hakkı Tartışmaları ve "Kriz"

Grev hakkının sendika hakkına ilişkin doğal bir hak olduğu yaklaşımını denetim organları kararları çerçevesinde benimseyen ve diğer uluslararası çalışma normlarına ilişkin mekanizmalar bağlamında lokomotif rolü gören ILO, kendisini önemli tartışmaların ortasında bulmuştur. Grev hakkının pozitif dayanağına ILO'da işverenlerin sert itirazlarının yoğunlaşması ve konunun çarpıcı biçimde gündeme gelmesi 1990'lı yıllarda meydana gelmiştir. Konu, 2012 yılında "grev krizi" şeklinde ILO'nun işlevini yerine getirmesini engelleyecek nitelikte bir ciddiyet kazanmıştır. Bu durum aynı zamanda ILO denetim mekanizmalarının özerkliği ve etkinliği ile ilgili tartışmaları da beraberinde getirmiştir. 2023 yılında ise kriz bir adım daha ileri götürülerek bu konunun Uluslararası Adalet Divanı tarafından ele alınması gündeme gelmiştir.

2012 Öncesi: ILO'da "Grev Krizinin" Ayak Sesleri

2012 ILO Konferansında yaşananlar, grev krizi sorununu daha belirgin hale getirirse de bu krizin kökenleri daha da eskiye dayanmaktadır. UK ve SÖK'ün grev hakkının örgütlenme özgürlüğünün doğasına ilişkin bir hak olduğuna ilişkin kararlarına 1950'lerden 1980'lerin sonlarına kadar işveren grubu tarafından

herhangi bir itiraz yükselmezken; 1989, 1990, 1994 ve 2010 yıllarındaki ILO konferanslarında işveren kesiminin tepkileri belirgin bir biçimde artmıştır (Hovary, 2016: 402).

İşveren grubunun grev hakkı ile ilgili itirazlarının 1990'lı yıllar itibarıyla UK kararları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu doğrultuda ILO'daki işveren temsilcilerinin grev hakkı ve denetim organlarının işlevlerini sorgulayıcı nitelikteki tavırları SÖK'ten daha çok UK'yi hedefine almış görünmektedir (Ceylan, 2022: 2743).

ILO işveren temsilcisi Alfred Wisskirchen,⁴ 1989'dan itibaren işveren grubunun, grev hakkına ilişkin itirazlarını ifade etmeye başlamalarının yanı sıra, grev hakkının örgütlenme hakkının doğasına içkin bir hak olduğu şeklinde ortaya çıkan bakış açısını savunmadıklarını hatta aksine bir görüşe sahip olduklarını açık bir şekilde dile getirmiştir (Wisskirchen, 2005, 254). Soğuk Savaşın sona ermesinden sonra ILO Komitelerinde yer alan birçok işveren temsilcisi, ILO'nun uluslararası standartlarında işveren tarafına göre hatalı olan hususları daha ateşli ve sürekli bir şekilde dile getirmişler ve bunun yanı sıra uluslararası standartların geçmişle aynı içerik ve aynı yöntemlerle ele alınmasına da karşı çıkmışlardır. İşverenlerin öne sürdüğü varsayımlardan bir diğeri de ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının ülkelerin hukuk sistemleri içinde nasıl yürürlüğe girdiğinin kontrolünün zorluğunun yanı sıra ve ülkeler arasında uluslararası çalışma normları bağlamında bir standardın yakalanmasının da çok kolay olmamasıdır (Wisskirchen, 2005: 261).

1989 yılındaki ILO Konferansı, grev hakkına ilişkin daha sonra yaşanan krizleri anlayabilmek için önemli konferanslardan birisidir. ILO Konferans Komitesindeki tartışmalar esnasında işverenler, *UK'nin görüşlerini paylaşmak zorunda olmadıklarını ve somut olaylarda gerekirse farklı görüş belirtilebileceklerini ifade etmişlerdir* (ILO, 1989:21). İşveren grubuna göre, ILO belgeleri tarafından korunan standartları tanımlama yetkisi ILO Konferansına aittir ve ILO standartlarını yorumlama yetkisine sahip tek organ ise UAD'dır. İşveren grubuna göre, grev hakkı ILO'nun herhangi bir belgesinin lafzında tanınmamış, bu hakka ILO'nun herhangi bir metninde yer verilmemiştir. Konferans Komitesi'nin çalışmalarına dayanak sağlamak şeklinde son derece teknik nitelikte bir organ olarak düşünülen UK, diğer hususların yanı sıra grev hakkının tanımı, kapsamı ve sınırlarına ilişkin son derece ayrıntılı bir ilkelere dizisi geliştirmiştir. Ancak işverenler, denetim organlarının grev hakkına ilişkin oluşturduğu içtihat ile yetkisini aştığını iddia etmiştir. İşveren grubu sözleşmelerin yorumlama yetkisinin ILO denetim organlarına ait olmadığını ileri sürmüştür (Leyton, 2017:785). Bunun yanı sıra 87 sayılı sözleşmenin hazırlığı esnasında yapılan tartışmalar ve ortaya çıkan metinlerin de Viyana Sözleşmesi 32. maddesi gereğince tamamlayıcı yorum çerçevesinde kullanılabilmesi mümkündür. Ancak sözleşmenin taslağının hazırlanması sırasında grev hakkı açıkça 87 sayılı

⁴ Wisskirchen 1983-2004 yılları arasında ILO Konferanslarında işveren kesimi sözcüsü olarak yer almıştır.

sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmıştır. İşveren grubuna göre, bu sözleşme bağlamında grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin yorumu ile ortaya çıkacağını söylemek pek mümkün değildir (I.L.C,1994: 25/125).

87 sayılı sözleşmenin hazırlık çalışmaları esnasında grev hakkı kavramının birkaç kez dile getirilmiş olmasına rağmen sözleşmenin onaylanması sırasında bu kavramın dile getirilmemesini ve hükümet raporlarının incelenmesi sırasında grev hakkının kapsam dışı tutulması işverenler tarafından UK'nin eksikliği ve hatası olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda sözleşmenin metninde geçmeyen bir kavramın ILO denetim organlarının vermiş oldukları karar doğrultusunda var olduğunun savunulması işverenler tarafından denetim organlarının yargı işlevi gördüğü savını ileri sürmelerine yol açmıştır (I.L.C,1990: 27/6). İşveren grubu temsilcileri, bir yandan ILO denetim organlarının grev hakkıyla ilgili vermiş olduğu kararların hukuken tartışmalı olduğu gerekçesiyle itiraz ederken, öte yandan grev hakkı işverenlerin çıkarına doğrudan dokunan bir hak olduğu için de greve itiraz etmektedirler. UAD'ın görüş bildirmediği konularda UK yorumlarının bağlayıcı olacağı şeklinde UK raporu 1990 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında hararetli tartışmalara sebep olmuştur. Bu hararetli tartışmalar yüzünden UK, sözleşmelerin yorumlanması konusunda kararlarının bağlayıcı olmayacağını kabul etmiştir (Regenbogen, 2012: 403).

ILO'nun temel faaliyeti olan asgari uluslararası çalışma standartlarını sağlayabilmesi yolunda en önemli araç sözleşmeler ile tavsiye kararlarıdır. Bu bağlamda sözleşme ve tavsiye kararlarının uluslararası standartları sağlamada önemli ve ayrıcalıklı bir rolünün olup olmadığı yönünde işveren tarafının farklı itirazlarının 1994 Konferansında da ortaya çıktığı görülmektedir. İşverenlerin giderek sertleşen ifadeleri 1994 Konferans komitesi tartışmalarında daha net bir şekilde görülmektedir. İşveren tarafına göre ILO sözleşmelerinde yer alan tüm standartlar aynı değere sahip değildir. Çoğunlukla eski ve modası geçmişlerdir ve üstelik üye ülkelerde meydana gelen değişiklikleri anlamada yeterli değildir. Dahası karşılaşılan zorluklarla mücadele edebilmek için sözleşmelerin güncellenmeleri gerekmektedir. İşveren tarafının iddialarına göre, standartlar giderek daha az onaylanmakta ve güvenilirlikleri azalmaktadır ve ILO standartlarının önemini yeniden kazanmasını sağlayacak kapsamlı bir reform gereklidir (I.L.C,1994,25/55:197).

Soğuk savaşın bitiminden itibaren ILO içindeki işveren lobisi, örgütlenme özgürlüğü ile grev hakkı arasında bir bağlantı olduğunu reddetmek için ILO içtihadının bu yönünü giderek daha fazla zayıflatmaya çalışmıştır (Novitz, 2010:1). 1994 Konferans Komitesi tartışmalarında işveren tarafı denetim organlarının grev hakkını sınırsız ve çok geniş kapsamlı bir şekilde ele aldığını ileri sürmüşlerdir. İşveren tarafı, denetim organlarının grev hakkı kapsamının sınırlandırılmasının kamu kesiminde temel hizmetler çerçevesinde ve siyasi grevler gibi dar kapsamda ele alındığını belirtmektedir (I.L.C,1994, 25/33). Oysa bu durumun gerçeklikten ne derecede uzak olduğu UK ve SÖK kararları ile oluşan uluslararası çalışma hukuku

içtihatında grev hakkına ilişkin getirilen bazı önemli sınırlamalarda açıkça görülmektedir. Bu bağlamda ILO üyesi bir ülkenin ekonomik istikrarını tehlikeye atacak, temel hizmetleri aksatacak nitelikte sınırsız bir grev hakkının var olduğu fikri ILO standartları kapsamında da makul görülebilecek bir senaryo olmadığı ifade edilmektedir (Leyton, 2017: 787). İşveren tarafı ayrıca denetim organlarının grev hakkına ilişkin yorumlayıcı yaklaşımının ILO'nun tüm organları için kabul edilen ve ILO'ya biriciklik özelliği katan üçlülük ilkesine, standartların belirlenmesi ve denetlenmesi açısından zarar verildiğini de ileri sürmektedir (I.L.C., 2010: 75). UK'nin grev hakkına ilişkin değerlendirmelerinin zaman içinde artması da işveren tarafının eleştirilerine sebep olmuştur. UK, grev hakkından ilk kez 1959 yılında konuyla ilgili üçüncü Genel İncelemede sadece bir paragrafta ve sadece kamu hizmetleriyle ilgili olarak bahsetmiştir. Daha sonraki incelemelerde ise UK'nin grev hakkıyla ilgili görüşlerini kademeli olarak genişleterek 1973'te yedi paragrafa, 1983'te yirmi beşe ve 1994 ve 2012'de bir dizi yeni konuyu da içeren en az kırk dört paragraflık ayrı bir bölüme çıkarmıştır (Renate, 2018:537).

İşveren tarafının bakış açısı, sendikal hakların temel insan hakları içinde olduğu vurgusuna zarar vermekle kalmayacak aynı zamanda grev hakkının örgütlenme ve toplu pazarlık hakkıyla bölünmez, ayrılmaz bir bütün olduğunu reddederek sendikal hakların bütünselliğini de ortadan kaldırmaya sebep olacaktır. Grev hakkının ILO sözleşmelerinin metninde açık bir şekilde geçmemiş olması bu hakkın var olmadığı anlamına gelmemektedir. İşveren grubunun sözleşmenin metninde grev hakkının var olmadığı iddiasına dayandırdıkları bakış açısı, yıllar içinde oluşmuş uluslararası çalışma hukuku normlarının da teker teker sorgulanmaya başlanabilmesi gibi bir tehlikeyi de içinde barındırmaktadır. Grev hakkı, 87 sayılı sözleşme kapsamında ve örgütlenme özgürlüğünün temel ilkeleri bağlamında uzun yıllar boyunca hem ILO denetim organları, hem de ILO'nun ana organları arasında bir itilaf çıkmaksızın ele alınarak çalışanların temel hakkı olarak kabul edilmiştir.

2012 "Grev Krizi"

2012 "grev krizi" Uluslararası Çalışma Konferansının (I.L.C) Haziran 2012 102.oturumunda, işveren grubunun grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin doğasına ilişkin olduğu yönündeki denetim organlarının kararlarına itiraz etmesi ve ILO'nun 1919'da kuruluşundan bu yana düzenli olarak çalışma konularını tartışmak üzere hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getiren ILO Konferansının olağan işleyişini durdurmasıyla çarpıcı bir şekilde kendini göstermiştir. Daha önceki yıllarda itirazlarını dile getiren işverenlerin ilk kez ILO Konferansının olağan işleyişinin durmasına sebep olması 2023 yılında konunun UAD'a taşınmasının yolunu açan en ciddi girişimlerden birisidir. İşverenler tarafından 2012 yılındaki ILO Konferansında sunulan itirazların çoğu aslında yeni değildir. İşverenler bu itirazlarını neredeyse otuz yıldır dile getirmektedir (Hovary,2013:339). İşveren grubu, UK'nin yıllık raporuna "ILO'nun üçlü bileşenlerinin mutabık kaldığı veya belirleyici bir metin" olmadığını belirten bir muhalefet serhi eklenmesi konusunda

ısrar etmiştir. Ayrıca, böyle bir serh eklenmediği takdirde, KK bünyesinde her yıl görüşülen uluslararası çalışma standartlarını ihlal eden dava listesine, grev hakkıyla ilgili herhangi bir vakanın da dahil edilmesini reddetmişlerdir (Hovary, 2015:225). 2012 yılında bu itirazlar işveren grubunun farklılaştırdığı tepkileriyle bir krize dönüşmüştür. Yıllardır grev hakkına ilişkin ihlallerin incelenmesi, işveren grubunun 2012 ILO Konferansındaki tepkileri dolayısıyla, ilk kez KK'de görüşülmemiştir. Bu koşullar altında işçi grubu da grev hakkına ilişkin ihlalleri müzakere etmeyi reddetmiştir (ILO, 2012: 150). İşverenlerin, 2012 yılında UK'yi görev alanının dışına çıkmakla eleştirmesine rağmen, grev hakkına ilişkin içtihadın geliştirilmesinden büyük ölçüde SÖK sorumlu olmuştur, çünkü SÖK grev hakkının kapsamına ilişkin soru işaretleri doğuran ve bir karara varılması gereken belirli davalara sunulduğu organdır. Grev hakkının anlamının belirlenmesinde SÖK'ün verdiği kararlar öncü rol oynamaktadır (Bellace, 2022: 17)

2012 ILO Konferansındaki gelişmeler nedeniyle Konferans benzersiz bir durum ile sonuçlanmıştır. Bu dönemde yaşanan olayların, taraflar arasındaki güven ilişkisini neredeyse ortadan kaldıracak boyuta ulaştığı da görülmektedir. İşveren tarafı yıllardır SÖK ve UK kararlarında 87 sayılı sözleşme çerçevesinde örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olarak yorumlanan grev hakkını, bu kararın "kendileri için" temelde kabul edilemez nitelikte olduğunu belirtmektedirler (Hovary, 2016: 402). İşveren grubu SÖK'ün kararlarını da eleştirmektedir. İşveren grubuna göre sendika özgürlüğü ilkesinin anayasal bir ilke olması grev hakkının sözleşmenin metninde yer alıp almadığına bakılmaksızın SÖK'ün bu tür davaları incelenmesini mümkün hale getirmiştir. SÖK'ün geniş takdir yetkisi kullanarak grev hakkı konusunda ayrıntılı görüşler yayınlaması yönündeki eleştirilerinin yanı sıra SÖK'ün takdir yetkisinin sözleşmelerin lafzi içeriğinin ötesine geçerek konuyla ilgili kararlar formüle etmesi de eleştirilmektedir (GB, 2022: 114).

İşveren grubunun görüşüne göre, ILO standartları siyasi olarak müzakere edilmiş metinlerdir ve uygulama veya onaylama sorunları olması durumunda, bu standartları oluşturan organ bu konuları gözden geçirebilmeli ve bir karar alabilmelidir. UK'nin rolü standartların uygulanmasının gelişimini belirlemek değildir. İşveren grubu, UK'nin KK'nin hazırlık çalışmalarını tamamlamak amacıyla sözleşmeler hakkında yorumda bulunabileceklerini, hüküm verebileceklerini kabul etmektedirler. Ancak işveren tarafı, UK'nin yorum ve gözlemlerinin tüm dünyada "yumuşak bir uluslararası çalışma hukuku" içtihadı haline gelmesini kritik bir sorun olarak görmektedir. UK'nin 87 sayılı sözleşmeyle ilgili yaptığı incelemelerin neredeyse büyük bir çoğunluğunun sadece grev hakkı ile ilişkilendirilmesini de oldukça önemli bir sorun alanı olarak gören işveren tarafı, UK'nin denetim sistemindeki konumu ve sözleşmelerin yorumlanmasındaki yeri gibi konuların yanı sıra grev hakkı konusunun da ivedilikle Yönetim Kuruluna taşınmasını talep etmişlerdir (Conference Committee, 2012: 49). İşveren tarafı, 87 sayılı sözleşme bağlamında grev hakkı çerçevesinde sözleşmenin hükümlerine aykırı davranan ülkelerden bazılarının listeye konulmamasını ve böylece denetimin ikinci

aşamasında ele alınmamasını istemiştir. İşçi tarafı ise böyle bir talebin kabul edilemeyeceğini dile getirmiştir. Bu durumun açık bir yansıması ise raporlara dayalı denetim sistemini işlevsiz hale getirmek, ILO denetim sisteminin meşruiyetini sorgulamaya açmak olduğu ifade edilebilir (Gülmez, 2014: 386). Bununla birlikte işveren tarafı Uluslararası Çalışma Bürosuna (UÇB) da eleştirilerde bulunmuştur. Büro'nun ILO olmadığı, ILO'nun da üçlülük ilkesi gereği hükümet, işçiler ve işverenlerden oluşan bir yapısının olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle UÇB'nin ILO denetim organları kararlarına atıfta bulunurken ya da bu görüşleri tanıtırken temkinli olması gerektiği işveren tarafınca vurgulanmıştır. İşveren grubuna göre, bu görüşlerin uluslararası çalışma normları ile ilgili diğer mekanizmalar tarafından ILO'nun görüşleri olarak anlaşılması tehlikesini doğuracaktır. Bu durumun ILO'nun üçlülük ilkesine zarar verebileceği ve denetim mekanizmasını zayıflatılabileceği endişesiyle işverenler, bu konunun Yönetim Kurulunda görüşülmesi çağrısında bulunmuşlardır (Conference Committee, 2012:50).

Uluslararası çalışma kuralları konusunda görüş açıklamaya yetkili organın UK değil Genel Konferans olduğunu ileri süren işveren tarafı, toplu inceleme raporlarının Konferans Komitesi onayı alınmaksızın dünya çapında yayılmasının durumu daha da ağırlaştırdığını vurgulamıştır (Gülmez, 2014: 387). İşveren grubunun itirazlarından bir diğeri ise uluslararası çalışma hukukuna ilişkin sözleşmelerin yorumlanması konusunda yetkili organın ILO denetim organları olmadığıdır. Bu konuda ILO Anayasası'nın 37. maddesi uyarınca Uluslararası Adalet Divanı'nın sözleşmelerin yorumlanması konusunda yetkili olduğu belirtilmektedir. İşveren tarafı, grev hakkının 87 sayılı Sözleşme'de açıkça yer almamasının, denetim organlarının fiilen kural belirlediği anlamına gelmekte olduğunu bu durumun denetim organlarının yetki alanı dışında olduğunu vurgulamaktadır. Politika oluşturmanın hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin alanı olduğunu vurgulayan işveren grubu, denetim organlarının uygulama konusunda tavsiyelerde bulunabileceği ancak ILO adına uygulamayı belirleyemeyeceğini belirtmiştir. İşveren tarafına göre ILO denetim organları, kesinlikle 87 sayılı sözleşmeyi yorumlayarak grev hakkına ilişkin yeni haklar ve yükümlülükler belirleyemez. İşveren grubu, ILO denetim organlarının grev hakkı konusundaki görüşlerinin bir içtihat oluşturmasını reddetmekte ve denetim organlarının yargısal bir işlev üstlenerek yetkilerini aştığını belirtmektedir (Hovary, 2013: 342).

İşverenlerin itirazlarının artmasının arka planında ILO denetim organlarının grev hakkı ile ilgili vermiş oldukları kararlara ulusal ve uluslararası hukuk alanında sık sık atıf yapılması olabilir. Grev hakkının yumuşak hukukun konusu olmaktan sert hukukun konusu olması yönündeki işverenlerin endişelerinden söz edilmektedir (Ewing, 2013: 162). Uluslararası hukukta elbette bir hakkın birden fazla kaynağı olabilir. Grev hakkına ILO sözleşmelerinin yorumlanmasındaki itirazı ILO denetim mekanizmasının işleyişine ilişkin bir itiraz halini almıştır.

2013 yılı Konferansı'nda işveren grubu grev hakkı ile ilgili itirazını sürdürmeye devam etmiştir. İşveren tarafı, 2012 yılında Konferans Komitesinde

yapılan tartışmalar sonucunda, özellikle UK'nin yetkisi ve KK'nin 87 sayılı Sözleşmenin bir bileşeni olarak grev hakkını yorumlamasıyla sorunların hâlâ devam ettiğini belirtmişlerdir. İşveren tarafına göre, UK'nin görev alanı ilk kez 1926 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında belirlenmiştir. İşveren tarafı o dönemde Komite'nin işlevlerinin tamamen teknik olduğunun ve yargı yetkisinin bulunmadığının açıkça ifade edildiğini tekrarlamıştır. Bu yetki o zamandan beri değiştirilmemiştir. İşveren grubu UK'nin yetkisinin sınırlarının belirgin olduğunu ifade ederek, UK'nin bu sınırları aşarak grev hakkını 87 sayılı Sözleşme'nin bir parçası olarak yorumladığını ifade etmiştir (ILC, 2013:1/16,1/17). İşverenler UK'den 'grev hakkı konusundaki tutumunu yeniden gözden geçirmesini' ve 'gelecekteki raporlarda bu hakka yapılan atıfları, üçlü mekanizma kurulana kadar derhal askıya almasını' tekrar talep etmiştir (ILC, 2013: 15).

İşverenlerin 87 sayılı sözleşmeden grev hakkına ilişkin bir sonuç çıkarılamayacağı şeklindeki itirazları, 2014 Konferans Komitesi tartışmalarında da devam etmiştir. İşveren tarafının ortaya çıkardığı grev hakkıyla ilgili kriz çözümsüz bir şekilde aynı ısrarla savunulmuştur (Gülmez, 2014: 97).

Grev hakkına ilişkin olarak işveren grubu tarafından ortaya çıkarılan kriz 2012 yılından 2015 yılına kadar 32 ay boyunca sünmüştür. 2015 yılında 87 sayılı sözleşme kapsamında grev hakkı ile ilgili olarak üçlü toplantı gerçekleştirilmiştir. Sendika ve işveren temsilcileri ILO'nun düzenlediği özel bir toplantıda çıkmazı sona erdirmek üzere, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ile bağlantılı olarak grev hakkının hükümler tarafından açıkça tanınmasıyla desteklenen endüstriyel eylem hakkının tanınmasına dayanan bir anlaşmaya varmışlardır (ITUC, 2015). Bu toplantıda işveren tarafının, ILO sistemi içinde grev hakkının varlığına ilişkin ısrarlı itirazlarından geri adım atıkları söylenebilir. Bu toplantı, işverenler ve işçilerin UAD'a resmi bir başvuru yapılmasına gerek kalmadan anlaşmaya varmaları için son bir girişim olarak değerlendirilmiştir (Blackburn, 2015: 16). Bu toplantı sonucunda denetim sistemindeki çıkmazdan kurtulmanın yolunu bulmak için alınacak önlemlerle ilgili bir bildiri yayınlanmıştır (GB, 2015: 51). Bu durum olumlu bir hava yaratmış gibi gözükse de sorunu tam olarak çözmemiştir. İşverenler çalışanların genel olarak bir grev hakkının var olduğunu kabul etmişler ancak 87 sayılı sözleşmeden grev hakkına UK ve SÖK içtihatlarının yorumları yoluyla ulaşılamayacağını belirtmişlerdir. Bu durum aslında grev krizinin çözülmediğini sadece ILO işleyişinin sıkıntıya girmemesi için işverenlerin ortak bir bildiriye imzalamayı kabul ettikleri anlamına gelmektedir (Hovary, 2016: 402).

"Grev Krizi" İçin Yeni Bir Dönemeç: Uluslararası Adalet Divanı Süreci

2023 yılı ILO Konferansında grev hakkının hukuksal dayanağı konusu UAD'a taşınmıştır. 2023 yılında grev krizinin UAD'a taşınması, aslında işverenlerin geçmişten gelen ve ILO sözleşmelerinin yorumlanması yoluyla ulaşılan grev

hakının varlığına karşı çıkan görüşlerinde hala ısrarcı olduklarının bir göstergesidir. Grev hakkının hukuksal dayanağı konusundaki krizde işveren tarafının rolü belirleyici olmuştur. Bu noktada ILO bu sorun ile ilgili bir çözüm arayışı olarak UAD'ın danişsal (istişari) görüşüne başvurmaya karar vermiştir. ILO Yönetim Kurulu özel bir gündem ile toplanarak UAD'a başvuru kararını almıştır ve Kasım 2023'te grev hakkının 87 sayılı sözleşme tarafından korunup korunmadığı sorusuna ilişkin olarak UAD'dan danişsal görüş talep edilmiştir.

Uluslararası Adalet Divanı: Yapısı, İşlevi ve İşleyişi

Milletler Cemiyeti Antlaşması'nın 14. maddesi⁵ uyarınca 3 Aralık 1920'de kurulan Uluslararası Daimi Adalet Divanı (DUAD) UAD'ın selefi niteliğindedir ve uluslararası hukukta önemli bir yere sahiptir. DUAD günümüzdeki UAD'a öncülük eden ilk uluslararası mahkeme olarak ele alınmaktadır (Hasgüler ve Uludağ, 2012: 131). DUAD, uluslararası antlaşmaların yorumlanmasında ve devletler arasındaki anlaşmazlıkların çözülmesinde önemli bir rol oynamıştır. Kısa süreli varlığına rağmen, 1922 ile 1940 yılları arasında 39'u çekişmeli ve 27'si tavsiye niteliğinde olmak üzere 66 davayı karara bağlamıştır (Almakky, 2023: 50).

Devletlerarası hukuki uyuşmazlıkların çözümünde genel yetkiye sahip, evrensel bir mahkeme olan UAD, Birleşmiş Milletler Şartı ile 1945 yılında kurulmuş ve 1946 yılında DUAD'ın yerine geçerek çalışmalarına başlamıştır (Ata, 2018: 81). UAD, Birleşmiş Milletler'in altı temel organından (Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Vesayet Konseyi, Genel Sekreterlik, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Uluslararası Adalet Divanı) biridir (Çalık, 2015: 1096). Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın (1945) 92. maddesi⁶ çerçevesinde BM'nin başlıca yargı organı olarak kabul edilen UAD'ın BM'nin diğer organlarına göre herhangi bir üstünlüğü yoktur. Yargı organı olarak nitelendirilmesinin nedeni, BM'nin Genel Kurul ve Güvenlik Konseyi gibi siyasi organlarından ayırt edilmek olduğu belirtilmektedir. Bunun yanı sıra Güvenlik Konseyi ve Genel Kurulun almış olduğu her hangi bir kararın da UAD'ın hukuka uygun olup olmadığını inceleme yetkisi bulunmamaktadır (Aksar, 2023: 361).

Merkezi Lahey'de bulunan UAD'ta on beş yargıç görev yapmaktadır (Erkiner, 2017: 89). UAD'ta görev yapan hakimler, BM Güvenlik Konseyi'ndeki herhangi 9 üyenin olumlu oyu ve BM Genel Kurulu'nun üçte iki çoğunluğunun

⁵ Milletler Cemiyeti Antlaşması m.14: "Konsey, bir Uluslararası Sürekli Adalet Divanı tasarıyı hazırlamakla ve bu tasarımı Cemiyet Üyelerine sunmakta görevlendirilmiştir. Bu Divan, Tarafların kendisine sunacakları uluslararası nitelikte her türlü anlaşmazlıklara bakacaktır. Divan, Konseyin ya da Genel Kurulun kendisine göndereceği her türlü anlaşmazlık ya da sorun üzerinde danışma görüşleri [istişari nitelikte mütalaalar] de verecektir".

⁶ Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 92. maddesine göre Uluslararası Adalet Divanı, Birleşmiş Milletler'in başlıca yargı nitelikteki organıdır. Divan, Uluslararası Sürekli Adalet Divanının Statüsüne dayanan ve işbu Antlaşmanın ayrılmaz bir parçasını oluşturan eski Statüye uygun olarak çalışır.

kararı ile bu göreve seçilmiş sayılmaktadırlar. UAD hakimleri 9 yıl görev yapmakta ancak 15 yargıcın üçte biri her beş yılda bir yenilenmektedir. Hakimlerin seçiminde farklı ülkelerin hukuk ekollerinin temsilinin yanı sıra bölgeler ve cinsiyetler arasındaki denge de gözetilmektedir (Denk, 2015: 199). UAD'ın uluslararası hukuka katkısı hem devletler arasındaki uyuşmazlıkları çözümlemekte hem de uluslararası çalışma normları çerçevesinde BM organları ve uzmanlık kuruluşları bağlamında danişsal nitelikte karar verebilmektir (Karaoğlu, 2022: 1410).

UAD, BM Şartı'na ekli bulunan UAD Statüsü'ne göre çalışmaktadır. UAD Statüsü ekli olduğu BM Şartı'nın ayrılmaz bir parçasıdır ve BM'ye taraf olan her devletin UAD Statüsü'ne de kendiliğinden taraf olacağı kabul edilmiştir (Başak, 2012: 143).

UAD'ın devletler tarafından sunulan uluslararası uyuşmazlıkları, uluslararası hukuka uygun olarak çözmek ve danişsal (istişari) görüş talebinde bulunulan hukuki konularda tavsiye niteliğinde görüşler sunmak şeklinde ikili bir görevi bulunmaktadır (Almakky, 2023: 52). Dünya çapında yargı yetkisiyle donatılmış, devletlerin her türlü hukuki hak ve yükümlülükleri ile ilgili yargı kararı vermekle yetkilendirilen bir uluslararası mahkeme yoktur. Bu bağlamda uluslararası hukukta zorunlu yargı yetkisiyle donatılmış uluslararası bir yargı kuruluşu bulunmamaktadır ve UAD'ın da zorunlu yargı yetkisi yoktur (Aksar, 2007:40). Sadece devletler, UAD önünde bir davaya taraf olabilmeye ehliyetine sahiptirler, uluslararası örgütler UAD önünde bir davaya taraf olamamaktadırlar. Ancak Birleşmiş Milletlerin beş ana organı ve onbeş uzman kuruluşu UAD'dan danişsal görüş talep edebilmektedirler. ILO da bu uzman kuruluşlar için de yer almaktadır (ICJ, 2023). ILO'nun grev hakkı ile ilgili başvurusu bu kapsamda yapılmıştır. UAD'dan talep edilen danişsal (istişari) görüştür.

UAD'ın yetkisinin sınırları, danişsal (istişari) görüşlerinin etkisi, uluslararası hukuka ilişkin yaptığı tespitlerin hukuki değeri gibi birtakım değerlendirmeler UAD'ın kurulduğu günden günümüze kadar tartışılmaya devam edilmektedir. UAD, usulüne uygun olarak kendisine sunulan ve yargı yetkisine sahip olduğu her uyuşmazlığı kural olarak çözümlemeye yükümlüdür; ancak UAD Statüsü'nün 65. maddesi danişsal (istişari) görüşü verip vermeme konusunda UAD'a takdir yetkisi tanımaktadır (İlhan, 1982: 14).

ILO ve Uluslararası Adalet Divanı İlişkisi

ILO'nun UAD ile olan ilişkisi aslında UAD'ın selefi konumda olan DUAD'a dayanmaktadır. ILO ve DUAD Birinci Dünya Savaşı sonrasında kurulmuşlardır. Her iki örgütün de yeni uluslararası düzenin önemli yapıtaşları olması amaçlanmıştır. ILO, evrensel düzeyde çalışma koşullarını iyileştirerek kalıcı barışı sosyal adalet temelinde gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur (Gülmez, 2008: 17). DUAD'ın ise, uluslararası anlaşmazlıkları hukuk yoluyla çözmek için evrensel yargı yetkisine sahip, sistemin uluslararası yargı organı olması amaçlanmıştır (La Rosa, 2003: 199).

ILO ile DUAD arasındaki ilişkiye bakıldığında bu ilişkinin zayıf olduğu

görülmektedir. Bu zayıf ilişki UAD kurulduktan sonra da devam etmiştir. Güvenlik Konseyi ve Genel Kurul'un 96. maddenin birinci fıkrası uyarınca 1946 ile 1983 yılları arasında sadece on dört kez Divan'a başvurmuş olması ve Birleşmiş Milletler'in çok sayıdaki uzmanlık kuruluşunun ise 96. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca sadece üç kez Divan'a başvurmuş olması da UAD'ın uluslararası hukuk alanındaki gücünden çok faydalanılmadığının bir göstergesidir (Schwebel, 1982, 358). Bu ilişkinin zayıf olmasının nedenlerine bakıldığında ILO'nun uyuşmazlık çözümü ile ilgili olarak hem DUAD hem de UAD'a taraf olarak kabul edilmemesinden kaynaklandığı ifade edilebilir (ICJ Statue,34/1).⁷ UAD Statüsü, uyuşmazlıkların çözümünde ILO'nun taraf olarak müdahalesini imkânsız hale getirmektedir. UCB emeğe ilişkin konularda UAD'a bilgi sağlama konusunda serbest olacaktır. Bu bağlamda ILO'nun daha teknik bir işlev yüklendiği ifade edilebilir (ICJ Statue,34/II^b; La Rosa,2003:121).

ILO'nun DUAD ve UAD ile ilişkisinin zayıf olduğunu gösteren bazı belirtilerden söz edilebilir. ILO'nun DUAD'tan danişsal (istişari) görüş talebinin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sınırlılık UAD için de geçerliliğini korumaktadır. Örneğin ILO ilk kurulduğu dönemde, 1922-1932 yılları arasında DUAD'tan danişsal (istişari) görüşü için altı talepte bulunmuştur. Bunlardan dördü ILO Yönetim Kurulu tarafından ve ikisi de bir Devletin inisiyatifli üzerine başlatılmıştır. DUAD'tan istenilen altı danişsal (istişari) görüşün beşi ILO Anayasası'nın yorumu ile ilgiliyken sadece bir tanesi 1919 tarihli 4 sayılı Kadınların Gece Çalışması Sözleşmesi'nin yorumlanmasına ilişkindir (Chazournes, 2019: 199). ILO, 2023 ILO Konferasına kadar olan süreçte UAD'tan danişsal görüş talep etmemesinin yanı sıra sözleşmelerin ve Anayasanın yorumundan kaynaklı uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin olarak bir mahkeme de kumamıştır. ILO tarihi boyunca ilki DUAD ve ikincisi selefli olan UAD'tan olmak üzere toplamda iki kez bir sözleşmenin yorumuyla ilgili olarak danişsal(istişari) görüş istemiştir. 1932 yılında gece çalışan kadınlarla ilgili sözleşmenin yorumu için DUAD'a başvuran ILO, benzer bir başvuruyu 91 yıl sonra 2023 yılında tekrarlamıştır. ILO'nun, UAD'a başvuru konusunda oldukça uzun bir zaman sonra harekete geçmiş olduğu ifade edilebilir. ILO'nun şimdiye kadar UAD'a başvuru konusunda çekingen bir tutum sergilediği görülmektedir. Bunun nedeni muhtemelen, UAD'tan istişari görüş talep etmek gibi karmaşık bir prosedürden geçmek yerine denetim mekanizmalarının varlığından faydalanılmasıdır. Bunun yanı sıra ILO Anayasası 37. madde çerçevesinde UAD'ın vereceği görüşün ILO için bağlayıcı olması ILO'yu böyle bir uluslararası yargı mekanizmasına başvurmasını engellemiş olabilir (Chazournes, 2019:202).

⁷ UAD Statüsü m. 34/1: Divan önündeki davalarda sadece Devletler taraf olabilirler.

⁸ UAD Statüsü m. 34/II: Divan önüne getirilen işlere ilişkin olarak uluslararası kamu kuruluşlarında,kendi iç tüzüğü'nün öngördüğü koşullar içinde bilgi isteyebilecek, ayrıca bu kuruluşların kendi girişimleriyle sunacakları bilgileri kabul edecektir.

BM'nin 15 uzman kuruluşu arasında yer alan ILO, UAD'tan istişari görüş talep etme yetkisine sahiptir (Karaoğlu, 2022: 1412). Bu bağlamda ILO'nun BM'nin uzman kuruluşları içinde yer alması dolayısıyla UAD ile olan ilişkisinde danişsal (istişari) görüşlerin önemi ön plana çıkmaktadır. Danişsal (istişari) görüşler "bir soru veya konunun otoriter ancak bağlayıcı olmayan bir şekilde açıklanması" olarak ele alınabilmektedir (Akt. Gülgeç, 2017; Pazarci, 2008). BM organları ve uzman kuruluşları yetkili organları tarafından UAD'a sunulan hukuki sorunlardaki taleplere ilişkin UAD'ın beyanları tavsiye niteliğindedir (ILO Office Note, 2023). UAD'ın danişsal (istişari) görüşlerinin özelliği, UAD Statüsü 59. maddesi⁹ doğrultusunda taraflar ve söz konusu olaylar dışında bağlayıcılığı bulunmamasıdır (Statue of The International Court of Justice). UAD'nin danişsal (istişari) görüşleri "Birleşmiş Milletler organları ve bu şekilde yetkilendirilmiş diğer yasal organlar tarafından Divan'a sunulan hukuki meselelere ilişkin yargısal beyanlar" olarak tanımlanmıştır. Bunlar Divan'ın yargısal faaliyetlerinin bir parçasıdır ve istişari işlevini yerine getirirken UAD'a çekişmeli davalarda uygulanan hükümlerin aynı yol gösterici olmaktadır (Rosenne, 1957). Bir bakıma danişsal (istişari) görüşler, BM organlarının ve uzman kuruluşların UAD önündeki usuli yetersizliklerini telafi etmek için bir yöntem olarak kabul edilebilmektedir. Bununla birlikte, danişsal (istişari) görüşün amacı, görüş talep eden organ ve kurumlara hukuki tavsiyelerde bulunmaktır (Mayr ve Singer, 2016: 427). Divanın danişsal (istişari) görüşleri bağlayıcı değildir. Talepte bulunan organ, uzman kuruluş vb. Divan'ın istişari nitelikteki kararının etkisinin ne olacağına kendisi karar vermekte serbesttir (ICJ, Advisory Jurisdiction, 2023). Bu bağlamda ILO'nun UAD'tan talepte bulunduğu danişsal (istişari) görüşleri ILO Anayasası doğrultusunda ILO için bağlayıcıdır, Kısacası danişsal (istişari) görüşte bulunan BM organı ya da uzman kuruluşlarda danişsal görüşün bağlayıcı olacağına ilişkin bir hükmün bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda ILO Anayasası'nın veya bir uluslararası çalışma sözleşmesinin yorumlanmasına ilişkin UAD'ın danişsal (istişari) görüşleri bağlayıcı etkiye sahiptir, çünkü ILO Anayasası'nın 37. maddesi¹⁰ açıkça bunu öngörmektedir.

⁹ UAD Statü m. 59: Divan kararının, taraflar arasında ve söz konusu davaya ilişkin olanlar dışında bağlayıcı bir gücü yoktur.

¹⁰ ILO Anayasasının 37.maddesinin 1. fıkrası "Bu Anayasanın ve bu Anayasa gereğince üyelerce daha sonra onaylanan sözleşmelerin yorumlanmasına ait her türlü sorun veya güçlükler Uluslararası Adalet Divanının değerlendirmesine sunulacaktır" demektedir. Bu maddenin 1. inci fıkrasındaki hükümler dikkate alınmaksızın, Yönetim Kurulu bir sözleşmenin yorumlanmasına ait olup, Kurul tarafından veya anılan sözleşme gereğince mahkemeye gönderilecek her sorun veya güçlüğü çabuk çözümlenmesi amacıyla bir mahkeme oluşturulması hakkında birtakım usuller saptar ve bunu konferansın onayına sunabilir. Uluslararası Adalet Divanının bütün kararları veya danışmaya dayalı görüşleri bu fıkra gereğince oluşturulan her mahkemeyi bağlayacaktır. Böyle bir mahkeme tarafından verilen her hüküm, Örgüt üyelerine gönderilecek ve onların görüşleri Konferansa sunulacaktır.

ILO Anayasası'nın 37.maddesinde UAD'ın danişsal görüşlerine özel bir etki atfedilmiştir. UAD, ILO Anayasasını hazırlayanlar tarafından, yorum ihtilaflarının nihai çözümü için görüş değil "karar" verme sorumluluğuyla görevlendirilmiştir. Buna göre, ILO'ya üye tüm devletler ILO Anayasası 37. maddesi uyanınca ILO'nun yaptığı bir danişsal (istişari) görüş talebine istinaden UAD'ın vereceği herhangi bir "kararın" bağlayıcı niteliğini kabul etmiş olmaktadır (Binding advisory ILO Office Note 2023:6). Daha geniş anlamda, UAD'ın danişsal (istişari) görüşünün hukuki etkisinin gerçekte bir karar kadar etkili olduğu ve talepte bulunan organın Divan'ın 'tavsiyesiyle' bağlı olduğu konusunda devletlerin uygulamasında ve hukuk biliminde güçlü görüşler vardır (ILO, Governing Body, 2023). Birleşmiş Milletler'in bir uzman kuruluşu tarafından Divan'dan danişsal (istişari) görüş talebinde bulunulduğunda UAD'ın yargı yetkisinin bulunması için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir. Buna göre ise ilk olarak görüş talep eden kuruluş BM Şartı uyanınca usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş olmalıdır. İkinci olarak, danişma niteliğindeki görüş hukuki bir soruna ilişkin olmalıdır ve son olarak bu sorun talep eden kuruluşun faaliyetleri kapsamında ortaya çıkan bir sorun olmalıdır (UN, 1998:89). Bu doğrultuda ILO'nun UAD'dan danişsal (istişari) görüş isteyebilmesinde uyumsuzluk konusunun kendi faaliyeti kapsamında olması temel şart olarak ileri sürülmektedir. Kendi faaliyeti dışında bir konuyla ilgili olarak UAD'a başvurulması halinde UAD'ın başvuruyu reddettiği de bilinmektedir. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 1993 yılında Divan'dan nükleer silahların kullanımının çevre ve sağlığa dair sonuçları kapsamında görüş talep etmiş ancak Divan WHO'nun bu talebini reddetmiştir. (UN, 1998:93).

Birleşmiş Milletler organlarına ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi bazı uzmanlık kuruluşlarına UAD'tan danişsal (istişari) görüş isteyebilme yetkisi verilmiştir. ILO, grev krizinin aşılamaı nedeniyle 2023 yılında bu uyumsuzluk konusunun çözülmesi için UAD'a başvurmuştur.

ILO'nun Divan'a Başvuru Yolları

ILO Birleşmiş Milletler'in uzmanlık kuruluşu olması dolayısıyla UAD'a başvurabilmektedir. ILO'nun UAD'a başvurusunda iki seçenektен söz edilebilir. Biri taraf devletlerin yakınmaları sonucunda Soruşturma Komisyonu (SK) tarafından ihlallerin incelenmesi ve ardından UAD'a başvurunun yapılması, bir diğeri ise ILO Anayasası ve sözleşmelerinin yorumlanması sonucunda ortaya çıkan uyumsuzluk konusunda çözüm için UAD'a başvurunun gerçekleştirilmesidir. Kısacası ILO'nun UAD'a başvurusu ILO'nun normatif faaliyetleri dolayısıyla veya şikayet prosedürü aracılığıyla meydana gelecektir. Bu iki seçenek uyumsuzluğun kaynağına göre belirlenmektedir. Bu seçenekler birbirinin yerine geçecek nitelikte değildir. Uyumsuzluğun tarafının devlet olması ya da uyumsuzluk konusunun sözleşmenin yorumundan kaynaklı olmasına göre UAD'a başvuru farklılaşmaktadır.

Şikâyet Prosedürü Yolıyla UAD'a Başvuru

Şikâyet prosedürü aracılığıyla UAD'a başvuruda Soruşturma Komisyonu sürecinden faydalanılmaktadır. ILO Anayasası'nın 26. ve 29. maddesi bu konuda yol göstericidir (Gülmez, 2008:285).

Taraf devletlerin yakınmaları sonrasında Soruşturma Komisyonu'nun oluşturduğu rapordaki tavsiyelerinin kabul edilmemesi ile uyumsuzluk UAD'a götürülebilir (Gülmez, 2008:286). ILO üyesi bir devlet, onayladığı herhangi bir sözleşmenin sağladığı güvenceleri ihlal ettiği zaman bu devlete karşı bir şikâyette bulunulabilir. Bu şikâyet, söz konusu sözleşmeyi onaylamış olan diğer herhangi bir ILO üyesi devlet tarafından, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın bir işçi ya da işveren delegesi tarafından ya da ILO Yönetim Kurulu tarafından re'sen yapılabilir (Chazournes, 2019:197). Soruşturma Komisyonu'nun hazırladığı rapor doğrultusunda ilgili hükümetlerden her biri Komisyon raporundaki tavsiyeleri kabul edip etmediğini ve kabul etmediği takdirde anlaşmazlığı UAD'a götürmek isteyip istemediğini, üç aylık bir süre içinde UCB Genel Müdürüne bildirecektir (ILO Anayasası, 28/1, 29/2). Bir şikâyetin ILO Soruşturma Komisyonu tarafından incelendikten sonra uyumsuzluğun çözümlenememesi halinde UAD'a başvurulması öngörülmektedir (Chazournes, 2019:196). ILO Anayasası'nın 29. maddesi uyarınca şikâyet ve sorun hakkındaki UAD'ın kararı geri çevrilemez. Bu madde uyarınca ön görülen prosedür çekişmeli yargı kapsamında değerlendirilmektedir. Çekişmeli yargı yetkisi, UAD Statüsünün 38/1.maddesi¹¹ doğrultusunda, devletler tarafından getirilen uyumsuzlukların uluslararası hukuk kuralları çerçevesinde çözümlenmesini istemektedir (Gülgeç, 2015:117). Soruşturma Komisyonu'nun görüşleri veya tavsiyeleri UAD tarafından doğrulanabilir, değiştirilebilir veya iptal edilebilir (ILO Anayasası, 31 ve 32).

ILO'nun Normatif Faaliyetleri Dolayısıyla UAD'a Başvuru

ILO sözleşmelerinin ya da ILO Anayasası'nın yorumundan kaynaklı olarak ortaya çıkan uyumsuzluğa sebep olan bir konu için de UAD'a başvurulabilir. 2023 yılında meydana gelen ve ILO'nun UAD'tan danişsal görüş talebi bu başvuru türüne örnektir. BM uzmanlık kuruluşlarının kendi çalışma alanlarında ortaya çıkan uyumsuzluk konusunu UAD'a yollayabilmelerinde, ILO Anayasası'nın 37. maddesinin 1.fıkrası¹² kaynaklık edebilmektedir/dayanmaktadır.

¹¹ UAD Statü m. 38: Görevi, kendisine sunulan uyumsuzlukları uluslararası hukuka uygun olarak karara bağlamak olan Divan, aşağıdaki hususları uygular:

- a) ihtilafı devletler tarafından açıkça tanınan kuralları belirleyen genel veya özel uluslararası sözleşmeler;
- b) hukuk kaynağı olarak kabul edilen genel bir uygulamanın kanıtı olarak uluslararası teamül;
- c) uygar uluslar tarafından tanınan genel hukuk ilkeleri;
- d) madde 59 hükümlerine tabi olarak, hukuk kurallarının belirlenmesinde yardımcı araçlar olarak yargı kararları ve çeşitli ulusların en yüksek nitelikli içtihatları.

¹² ILO Anayasasının 37.maddesinin 1. fıkrası "Bu Anayasanın ve bu Anayasa gereğince üyelerce daha sonra onaylanan sözleşmelerin yorumlanmasına ait her türlü sorun veya

ILO ile doğrudan bağlantılı yasal düzenlemeler çerçevesinde bakıldığında ILO Anayasası'nın 37. maddesindeki hüküm ILO Anayasası ve sözleşmelerinin yorumlanması açısından UAD'a ayrıcalıklı bir rol vermektedir. ILO'nun üçlülük ilkesi nedeniyle, ILO sözleşmelerinin yorumlanmasının üye devletlere bırakılmayacağı da düşünülmüştür. Bu bağlamda UAD'a seçkin bir nitelik tanımlandığı ifade edilebilir (Chazournes, 2019:197). ILO Anayasası'nın 37. maddesinin altında yatan düşünce, UAD'a başvuruyu sözleşmenin yorum ihtilaflarında nihai başvuru yolu olarak kabul etmek ve Divan'ın 'kararını' bu tür bir ihtilafın nihai çözümü olarak kabul etmektir. Dolayısıyla ILO Anayasası'nın lafzı ve ruhuna göre UAD'tan alınan danişsal (istişari) görüşlerin ILO'nun tüm üyeleri için geçerli ve bağlayıcı etkiye sahip olduğu açıktır (ILO Governing Body, 2014:par.27). ILO, UAD'dan danişsal (istişari) görüş isteginde bulunurken Ekonomik ve Sosyal Konsey'e de bilgi vermektedir (ILO, Official Bulletin, 1946:388).

Uyuşmazlığa sebep olan bir konunun UAD'a gönderilmesine kaynaklık eden diğer bir yasal dayanak ise Birleşmiş Milletler ve ILO arasındaki antlaşmanın 9/2. maddesidir.¹³ BM-ILO (1946) anlaşmasının 9/2. maddesi Birleşmiş Milletlerin uzman kuruluşlarından birisi olan ILO'nun UAD'dan danişsal (istişari) görüşü istemesine imkân tanımaktadır. Birleşmiş Milletler Şartı'nın (1945) 96/2. maddesi¹⁴ ile UAD Statüsü (1945) 65. maddesi¹⁵ de danişsal (istişari) nitelikli görüşe kaynaklık eden yasal düzenlemelerdir.

Grev Krizinde Son Dönemeç: 2023 "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Başvurusu

Üçlülük ilkesi gereği ILO'nun taraflarından birisi olan işverenler örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 87 ve 98 sayılı sözleşmeler kapsamında grev hakkının tanınmasına son 10 yıldır daha yüksek bir sesle karşı çıkarak Uluslararası Çalışma Konferansı'nın işlemlerini de güç hale getirmiştir (Mola, 2023). 2012 krizinin ardından rafa kaldırılan "grev krizi" 2023 yılında ILO'da yeniden gündeme

güçlükler Uluslararası Adalet Divanının değerlendirmesine sunulacaktır" demektedir (ILO Constitution).

¹³ BM ILO arasındaki 1946 tarihli Anlaşma "Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, ILO ile Birleşmiş Milletler veya diğer uzman kuruluşların karşılıklı ilişkilerini ilgilendiren konular dışındaki faaliyetleri kapsamında ortaya çıkan hukuki meseleler hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uluslararası Adalet Divanı'ndan danışma görüşü talep etme yetkisi verir"

¹⁴ BM Antlaşması (1945): m. 9/2: Genel Kurulca bu konuda herhangi bir anda yetkili kılınabilecek olan tüm öteki Birleşmiş Milletler organları ve ihtisas kuruluşları da kendi çalışma alanları içinde karşılarına çıkacak hukuksal sorunlar konusunda Divandan görüş isteyebilirler.

¹⁵ UAD Statüsü m. 65: UAD, Birleşmiş Milletler Antlaşması gereğince ya da bu anlaşma hükümlerine uygun olarak görüş istemeye yetkili kılınmış her organ ya da kuruluşun isteği üzerine her türlü hukuksal konuda görüş verebilir.

gelmiştir ve uluslararası çalışma hukukuna ilişkin yeni bir dönemece girilmiştir. 13.10.2023 tarihinde ILO Yönetim Kurulu kararıyla alınan grev hakkının 87 sayılı ILO sözleşmesi çerçevesinde korunup korunmadığına ilişkin uyuşmazlığın çözümü için UAD'a yapılan başvuru sonucu Divan'ın vereceği karar grev hakkı ve ILO'nun işleyişi ve denetim organlarının rolü açısından yaşamsal nitelikte olacaktır.

Divan Süreci

Grev krizi konusu çözümünde ILO Anayasası'nın 37. maddesindeki yol takip edilerek UAD'a başvurulmadan önce ILO farklı çözüm yollarına gitmiştir. Uyuşmazlık konusunda tarafları uzlaştırmayı amaçlayan üçlü toplantı yöntemi 2012 krizi döneminde uygulanmıştır (GB, 2015:51). O dönemde yapılanların sadece geçici bir uzlaşma havası yarattığı söylenebilir. Bilindiği gibi işverenler genel olarak çalışanların grev hakkını kabul etmekte ancak bunun 87 sayılı sözleşmenin doğasına ilişkin bir hak olmadığı konusundaki ısrarlı tavırlarını sürdürmektedir.

Grev krizi tartışmaları ile ILO'nun taraflarından birisi olan işverenlerin ILO'nun üçlülük ilkesine zarar vermeye başlaması, ILO'nun işleyişini zorlaştırması, denetim organları ile ilgili meşruiyet tartışmalarını başlatması dolayısıyla ILO bir çözüm arayışı içine girmiştir. Uzun süredir devam eden çabalara rağmen greve ilişkin uyuşmazlık konusu üçlü diyalog ile bu çözülmek istenirse de herhangi bir uzlaşma vana lamamıştır (GB, 2023:35). Bu durum ILO'yu tercih yapmaya zorlamıştır. Bu yüzden UAD kurulduğu tarihten bu yana ILO ilk kez 2023 yılında sözleşmelerin yorumlanmasıyla ilgili olarak UAD'tan danişsal (istişari) görüş talebinde bulunmuştur. ILO'nun UAD'a başvurusu bu kriz durumunu sonlandırma niyetiyle yapılmıştır. UAD'ın vereceği bu karar ILO ve ILO üyesi ülkeler için kritik bir sonuç doğuracaktır.

Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından ya da Konferansın verdiği yetki uyarınca hareket eden Yönetim Kurulu UAD'dan danişsal (istişari) görüş talebinde bulunabilir (ILO- BM Antlaşması, 1946:9/2). UAD'a başvuru prosedürü uyuşmazlık konusunun YK özel gündeminde görüşülmesi ile başlamıştır. YK tarafından basit bir oy çokluğuyla UAD'a başvurulabilir. 20 YK üyesi devlet ya da YK üyesi olup olmadığına bakılmaksızın 30 devletin kararıyla Yönetim Kurulu'nun kesin bir soru veya sorular üzerinde karar vermesi ve bunları yazılı olarak danişsal görüş için UAD'a göndermesi gerekmektedir (Vogt vd., 2020: 179). Yönetim Kurulunun tartışması birbirini izleyen iki oturumu geçememektedir. Yönetim Kurulu, uygun göreceği şekilde danişsal görüş talep etme kararını onay için Konferansın bir sonraki oturumuna sunmaya karar verebilir. Uyuşmazlığın süresini ve ciddiyetini özellikle göz önünde bulundurarak uyuşmazlığı tespit etmek YK'nin görevidir. Tüm üye devletlerin yazılı yorumlarının sunulması YK tartışmalarını bilgilendirmelerine izin verilmelidir. İlgili sözleşme veya sözleşmeleri onaylayan ancak YK'de temsil edilmeyen üye devletlerin görüşlerinin alınması özellikle önemli olacaktır. UAD'a konuyla ilgili bilgi verebileceği düşünülen üye devletlerin hükümetleri özel ve doğrudan bir iletişim yoluyla katılmaya davet edilir. Böyle bir

özel tebligat almamış olan herhangi bir üye devlet, Divan'a özel bir talepte bulunabilir. Danışsal görüş talebinin başlatılması denetim organlarının ilgili Sözleşme(ler) bakımından standartlarla ilgili sorumluluklarını ve işlevlerini yerine getirmeye devam etmelerini engellememelidir (GB, 2023:20).

Grev hakkı ile ilgili uyuşmazlık konusunun UAD'a başvuru sürecine dönmesi ILO'nun denetim sistemini güçlendirmeye yönelik çalışma planı çerçevesindeki tartışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. ILO'nun UAD'a başvurusuna giden yoldaki süreç, ILO Yönetim Kurulunun Mart 2022'de 344. toplantısında bir sonraki toplantı gündemine konu edilmesi kararıyla başlamıştır. YK uluslararası çalışma sözleşmelerinin ve Anayasanın yorumlanmasında oluşan uyuşmazlıkların ILO Anayasası'nın 37. maddesi uyarınca çözümlenmesinin, uluslararası çalışma standartlarının etkin denetimi için temel olduğunu vurgularak, bu bağlamda YK'nin 2023 Mart tarihli 347. oturumunda bu konunun görüşülmeye devam edilmesine karar vermiştir (GB, 2022:201). YK, UCB'den bazı hazırlıkların yapılmasını istemiştir. UCB sözleşmelerinin yorumlanmasına ilişkin soruların veya uyuşmazlıkların ILO Anayasası 37/1 maddesi uyarınca karara bağlanarak UAD'a havale edilmesine ilişkin usul ve önerileri oluşturacak ve ILO Anayasası 37/2 maddesinin uygulanması ile ilgili çeşitli hazırlıkları yapacaktır (GB, 2022:201).

UCB, YK tarafından Mart 2022'de 344. oturumunda talep edilenlerle ilgili olarak Kasım-Aralık 2022 ve Ocak-Şubat 2023'te bir dizi gayri resmi görüşme gerçekleştirmiş ve uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili olarak ILO Anayasası 37. madde çerçevesinde bir taslak hazırlamıştır (GB, 2023: 20).

YK işçi tarafı başkan yardımcısı, Genel Direktör'e (GD) yazdığı 12 Temmuz 2023 tarihli bir bildirimle ILO Anayasasının 37(1) maddesi uyarınca, grev hakkıyla ilgili olarak 87 Sayılı sözleşmenin yorumlanmasına ilişkin uzun süredir devam eden ihtilafın UAD'a başvurudan başka çözüm yolunun kalmadığı ve bu ihtilafın karara bağlanması için acilen UAD'a havale edilmesini resmen talep etmiştir. Böylece işçi tarafının da UAD'a başvuru yolunu desteklediği görülmektedir. Hükümet tarafı da işçi tarafının talebi doğrultusunda konunun acilen YK'nin bir sonraki oturumunda ele alınmasını talep etmiştir. 18 Temmuz ve 2 Ağustos 2023 tarihli bildirimlerle, YK işveren başkan yardımcısı YK oturumunun gündeminin belirlenmesine ilişkin standart prosedüre uyulmadığını belirterek işçi tarafının talebine karşı olduklarını ifade etmiştir (ILOa, 2023:3-6). İşveren tarafının uyuşmazlık konusu ile ilgili UAD'a başvuruda bulunma konusunda destekleyici bir tavır içinde olmadığı görülmektedir. Bu hazırlıklar sonrasında ILO Anayasası 7/2. maddesi¹⁶ doğrultusunda YK başkanı tarafından YK özel gündem maddesiyle toplantıya çağrılmıştır. YK başkanı takdir yetkisine dayanarak 2023 yılına kadar üç özel

¹⁶ ILO Anayasası 7/2. maddesine göre ILO Anayasası ve Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda Yönetim Kurulu Başkanı gerekli gördüğünde ILO Yönetim Kurulu'nu özel bir toplantıya davet edebilir. Özel toplantı için Yönetim Kurulu'nun asgari sayıda asil üyesinin yazılı olarak talep etmesi gerekmektedir.

toplantı gerçekleştirmiştir (Special GB Sessions, Past Practice). 2023 yılı itibariyle bu toplantı sayısı dört olmuştur. YK Başkanının toplantı talepleri olağanüstü bir süreç yaşandığının göstergesidir.

İşçi tarafı ve 36 hükümet temsilcisinden, konunun acilen YK'dan UAD'a havale edilmesi talebi gelmiştir. Bu doğrultuda 10 Kasım 2023'te ILO YK'nın 349 sayılı özel oturumunda YK 33 lehte, 22 aleyhte 2 çekimser oy ile "grev hakkının 87 sayılı sözleşme kapsamında korunup korunmadığına ilişkin UAD'tan acilen istişari görüş talep edilmesi" kararını vermiştir (GB^a, 2023: 147). YK, Genel Direktör'e bazı talimatlar vermiştir. GD, UAD statüsü 65/1 uyarınca uyuşmazlığa çözüm olabilecek her türlü belgeyle birlikte bu kararı UAD'a iletir. GD, UAD'ın ILO'da genel danışma statüsüne sahip olan çalışan ve işveren örgütlerinin UAD'ın danışma prosedürüne katılmalarına izin vermesini talep eder. ILO, UAD iç tüzük 103. maddesi uyarınca UAD'ın acil cevap verebilmesi için gerekli adımları atmasını talep eder. Bir yorum sorununun veya uyuşmazlığının UAD'a havale edilmesine ilişkin bir talep Genel Direktöre iletilir ve sorunun veya uyuşmazlığın konusunu, ILO Anayasası'nın veya ilgili uluslararası sözleşmelerin hükümlerini ve talebin sunulma nedenleri de belirtilir (ILO GB^b, 2023: 1).

13 Kasım 2023'te ILO Genel Direktörü danişsal(istişari) görüş için UAD'a yazılı bir talepte bulunmuştur. UAD 16 Kasım 2023 tarihinde 191 nolu kararıyla ILO'nun 87 sayılı sözleşmesine taraf olan ülkelerin, uyuşmazlık konusu ile ilgili UAD Statüsü 66/2 uyarınca 16 Mayıs 2024 tarihine kadar UAD' a azılı bilgi verebileceklerini ifade etmiştir. Yazılı beyanlarını sunmuş olan Devletler ve örgütler UAD Statü'nün 66. maddesinin 4. paragrafı uyarınca yapılan yazılı beyanlara ilişkin yorumlarını sunabileceklerdir. Bunun zaman sınırı ise 16 Eylül 2024 tarihi olarak belirlenmiştir. Tüm bunların yanı sıra ILO Yönetim Kurulu tarafından genel danışma statüsü verilen altı örgütün (International Organization Of Employer, International Trade Union Confederation, The International Cooperative Alliance, The Organization of African Trade Union Unity and Business Africa, The World Federations of Trade Unions) de danışma görüşü talep edilen konu ile ilgili olarak UAD'a bilgi vermesi beklenmektedir (ICJ, 2023). Süreç planlanan takvim doğrultusunda işlese dahi UAD'ın görüşünün ortaya çıkması ve taraflara bildirilmesi bir yılı aşkın bir süreyi alabilir. UAD'a sunulacak görüşlerle ilgili olarak son tarih Eylül 2024 olarak belirlense de kararın 2025 yılına sarkması mümkündür.

Tarafların Tutumu

UAD'a başvuru konusu gündeme geldiği anda UAD'a başvuruyu ilgili olarak işverenler çekimser ve karşıt bakış açılarını ortaya koymuşlardır. Bunun aksine ise işçi tarafının UAD'a başvuru konusuna inancı tamdı. Çünkü işverenlerin ortaya çıkardığı ILO denetim mekanizmasının sorgulanmaya başlandığı ve grev krizine ilişkin bu açmazın bir şekilde sona erdirilmesi gerekmekteydi. Bu açmazdan kurtulmanın yolu olarak çalışan tarafı UAD'a başvurulması gerektiğine inanmaktadır. İşçi tarafı UAD'a başvuru konusu gündeme gelene kadar bu uyuşmazlığın çözümü

için uluslararası çalışma standartlarının gözden geçirilmesine yönelik üçlü çalışma grupları gibi her türlü sosyal diyalog yolununun denendiğini de vurgulamaktadır. İşçi tarafına göre ILO'nun güvenilirliği ve benzersiz üçlülük ilkesi ve sosyal adaleti sağlama yetkisi tehlikede olduğu için mevcut durum artık kabul edilemeyecek noktadadır (GB,2022:143). 87 sayılı sözleşme ve grev hakkı arasındaki ilişkiyi somutlaştıran ILO denetim mekanizmasının kararlarına, ILO'nun bileşenleri ya saygı duymuş ya da bu kararları reddetmişlerdir. İşçi tarafı bazı uyuşmazlıkların sosyal diyalog yoluyla değil ancak bir otoriteye başvurularak çözüleceğine inanmaktadır. İşçi tarafına göre ILO için bu otorite ise UAD'tır (GB^a,2023:278). İşveren grubu ise grev krizinin çözümlenebilmesi için ILO Anayasası 37.madde kapsamındaki usullerin uygulanması konusunda emin değillerdir. İşveren grubuna göre mercek altına alınması gereken konu denetim organlarının grev hakkına ilişkin ayrıntılı kurallar geliştirmesidir. Grev hakkının, ülkelerin sahip oldukları farklı endüstri ilişkileri sistemleri ve uygulamalarından ayrı tutulamayacak kadar karmaşık bir konu olduğunu vurgulayan işveren grubu 37.madde kapsamındaki öngörülen koşulların uygun bir yol olmadığını da savunmaktadır. İşveren tarafına göre UAD'ın vereceği grev hakkıyla ilgili genel kabul görmesi beklenen bir kararın diğer evrensel yargı organları ve uluslararası çalışma normları bağlamında nasıl uygulanacağını da net olmadığı belirtilmektedir (GB^a,2023:139).

UAD'den işveren tarafını "mutlu" edecek nitelikte bir kararın çıkmaması kısacası UAD'ın grev hakkının 87 sayılı sözleşme yoluyla korunduğu yönünde bir karar vermesi halinde, işveren tarafının bu karar karşısındaki tutumu merak edilmektedir. ILO 349 sayılı oturumunda UAD' a başvuru konusu görüşülürken işverenlerin UAD 'ın kararının ILO için bağlayıcılığı ile ilgili şüphelerini de dile getirmesi, işveren grubunun UAD'nin grev krizini, grev lehine çözecek nitelikte bir kararın kabul etmeme ihtimalini de ortaya koymaktadır. Küçük bir ihtimal de olsa, işverenlerin grev hakkıyla ilgili itirazlarını sürdürebilecekleri ifade edilebilir.

Bu sürecin mümkün olan en kısa sürede tamamlanması amaçlanmaktadır. UAD'ın vereceği kararın bağlayıcılığı konusunda ILO Anayasasının 37. maddesi yoruma yer bırakmasa da işverenlerin karar sonrası nasıl bir tutum sergileyecekleri hala çok net değildir. UAD grev hakkı ile ilgili olarak ortaya çıkan krize olumlu ya da olumsuz bir görüş bildirecektir. Ancak bu görüşün kendisi kadar, bu görüşün sorunu çözüp çözmeyeceği de tartışmalıdır. İşveren grubu 87 sayılı Sözleşmede grev hakkını tanıyan ve ILO denetim organlarının grev hakkına kaynaklık eden ve grev hakkının varlığını kabul eden nitelikteki bir danişsal (istişari) görüşü kabul etmeyeceğini vurgulamaktadır. Böylece, UAD kararı grev lehine olursa işveren grubu ILO denetim organlarının grev hakkına ilişkin kararlarına ilişkin itirazlarına devam edecekleri de ciddi ve göz ardı edilemeyecek bir ihtimaldir (ILO GB^a 2023:22) UAD'ın ILO'nun talebi üzerine 87 sayılı sözleşmenin yorumlanması için vereceği karar, çok ciddi sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bu danişsal (istişari) görüşler, güçlü bir siyasi araç olarak kullanılabilir. Bir ihtilafın sonucunu veya hukukun yorumlanma şeklini ve nihayetinde hangi yönde gelişeceğini belirleyebilir (La

Rosa,2003:200). O yüzden, UAD'ın vereceği kararın nihai sonucunun, yıllardır gelişmiş olan uluslararası içtihat üzerindeki etkisinin ne olacağı merak konusudur. Yönetim Kurulu'nun 349 sayılı özel toplantısında 87 sayılı sözleşmenin grev hakkı kapsamında yorumlanabilmesi için UAD'a başvuru talebiyle ilgili olarak işveren grubunun eleştirileri devam etmektedir. İşveren grubuna göre UAD başvurusu aynı zamanda ILO'nun önemli konulardaki görüş ayrılıklarını çözme kabiliyeti hakkında kamuoyuna olumsuz bir imaj çizecektir. Bu bağlamda uyumsuzluk konusu olan konuların dava yoluyla çözüme kavuşacağı gibi bir eğilim ortaya çıkabilecektir. UAD'ye danişsal (istişari) görüş talebiyle gidilmiş olsa bile işverenler grubu, ILO denetim organlarının grev hakkına ilişkin ayrıntılı görüşlerine katılmayacaklarını, dolayısıyla uyumsuzluğun ortadan kalkmayacağını ifade etmiştir. İşveren grubu aynı zamanda UAD'ın tavsiye niteliğindeki görüşlerinin bağlayıcı olmadığını ILO Anayasası 37/1 maddesi doğrultusunda bağlayıcı olduğu şeklindeki bir yoruma oldukça şüpheli bir şekilde yaklaşmaktadır (ILO GB⁹ 2023: 19).

Sonuç

ILO'nun son yıllarda uluslararası çalışma standartlarını sağlamadaki etkinliği ve gücü ile ilgili olarak çeşitli zorlukların ve engellerin çıktığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda ILO'nun hedeflerini gerçekleştirmekte de zorlandığı belirtilmektedir (Liukkonen, 2021:18). ILO'nun taraflarından birisi olan işverenlerin grev hakkı ile ilgili itirazları ILO'nun hem işlevlerini yerine getirmesini zorlaştırmakta hem de ILO'nun işlevinin sorgulanmasına sebep olmaktadır. ILO 2000 yılından günümüze kadar sadece sekiz sözleşme onaylamıştır. 1970 ile 1990 yılları arasında ise bu sayı otuz dokuzdur. ILO'nun son yıllarda onaylanan sözleşmelerinin sayısındaki azalış, işveren grubu tarafından ILO'nun çalışma standartlarını belirleme konusundaki rolünün zayıfladığı şeklinde eleştirilerine neden olmuştur (Heijden, 2018:205). Ancak sözleşme sayısının azalmasında işverenlerin rolünün ve sorumluluğunun olduğu unutulmamalıdır.

Grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin metninde yer alması da örgütlenme özgürlüğünün doğasına içkin bir hak olduğu, ILO denetim organları tarafından kabul edilmektedir. ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının metninde doğrudan grev hakkına ilişkin bir hükmün ya da düzenlemenin yer almaması, işverenlerin 1980'li yılların sonundan itibaren itirazlarının artmasına ve nihayet bu itirazların yarattığı kriz sonucunda çıkan uyumsuzluğun 2023 yılında UAD'a taşınmasına yol açmıştır (Liukkonen, 2021:18).

UAD'ın danişsal (istişari) görüşünün, işveren grubunca kabul edilmemesi ihtimali krizin devamı anlamına gelecektir. Bu ihtimal, işverenlerin UAD'ın istişari görüşlerinin ILO üzerindeki bağlayıcılığına duydukları şüpheyi dile getirmelerine dayanmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında sorunun çözümünün zor olacağı söylenebilir. Öte yandan UAD'ın grev hakkının varlığına ilişkin sözleşmelerin yorumlanması ile aleyhte bir karar vermesi halinde bu kez işçi kanadı

tarafından konunun tartışılacağı beklenir. Bu durum gelecek yıllarda grev krizinin daha da derinleşebileceğine ilişkin endişeleri de beraberinde getirmektedir.

ILO denetim mekanizmasının yaklaşık yetmiş yıllık grev içtihatı konusunda UAD'ın aykırı bir görüş bildirmesi, sistemi tam bir kargaşaya sürükleyecek ve üçlülük ilkesinin dayandığı her türlü müktesebata büyük zarar verecektir. Bunun yanı sıra denetim organlarının içtihatları sorgulanmaya açık hale gelebilir, etkinliği ve meşruiyeti ciddi şekilde zayıflayabilir. ILO'nun etkinliğinin sorgulanmaya başlanması aynı zamanda uluslararası çalışma hukukunda ILO'yu esas alan ve içtihatlarında ILO ile eşgüdümlü hareket eden uluslararası çalışma hukukunun diğer evrensel ve bölgesel mekanizmaları zayıflatabilecektir. Bu durumda ulusal hükümetlere grev hakkının sınırlandırılması için daha fazla imkân doğacaktır (Vogt, 2020:182). Olası kötü bir senaryo grev hakkının ulusal hukuk sınırlarına hapsolmesi gibi kritik bir sonuç doğurabilir. Bu yüzden UAD'ın grev hakkının 87 sayılı sözleşme kapsamında korunup korunmadığına dair vereceği karar ve bu kararın sonuçları uluslararası çalışma hukuku üzerinde ciddi etkiler meydana getirebileceği ifade edilebilir.

Extended Summary

The fact that ILO Convention 87 does not mention the right to strike in its text does not mean that the principle of freedom of association, which is a constitutional and founding principle, is abandoned. This led to debates in the ILO that led to a major strike crisis. The employers' group emphasizes that the authority to interpret ILO conventions belongs to the International Court of Justice in line with Article 37 of the ILO Constitution. The events of 2012 with the Employers' group, which can be characterized as the first crisis regarding the right to strike, cannot be underestimated. In resolving the 2012 strike crisis, the ILO resorted to other remedies before resorting to the ICJ, following the process set out in Article 37 of the ILO Constitution. Tripartite meetings aimed at reconciling the parties to the dispute were used during the 2012 strike crisis. It can be argued that all that was done at that time only created a temporary atmosphere of compromise. The March 2015 ILO Conference decided not to take any action in relation to Article 37 of the ILO Constitution on the interpretation of the right to strike under Convention 87 in order to resolve the strike crisis. In 2014 and 2015, Tripartite Meetings on the right to strike were held in relation to Convention 87. This resulted in a declaration on measures to find a way out of the impasse in the supervisory system. The strike crisis was not resolved at the 2023 ILO Conference, although it was thought to have been resolved in 2015. The unresolved 2012 strike crisis has now resulted in the issue being referred to the International Court of Justice for a final decision. As the employers, who are one of the parties of the ILO, started to damage the principle of tripartism of the ILO, making the functioning of the ILO difficult and initiating legitimacy debates regarding the supervisory bodies, the ILO has been in search of a solution as to whether the

right to strike can be defined within the framework of ILO Convention No. 87. Despite long-standing efforts to resolve this dispute through tripartite dialogue, no consensus has been reached. This crisis of questioning the effectiveness of ILO supervisory mechanisms has forced the ILO to make a choice. Therefore, for the first time in 2023, the ILO requested an advisory opinion from the International Court of Justice on the interpretation of the Conventions. It can be stated that the ILO's application to the ICJ was also made with the intention of ending this crisis situation. The decision of the ICJ will be binding for the ILO and ILO member states. However, only time will tell whether this decision will symbolize a transition to a new phase in relation to all the accumulated knowledge on international labor law. On November 10, 2023, the ILO Governing Body at its special meeting No. 349 decided to apply to the ICJ under Article 37/1 of the ILO Constitution for an urgent advisory opinion from the ICJ on whether the right to strike is protected under ILO Convention No. 87. On November 13, 2023, the Director-General of the ILO requested an advisory opinion by written communication to the ICJ. The International Court of Justice is expected to deliver its judgment in 2025. A contrary opinion by the ICJ on nearly 70 years of jurisprudence of the ILO supervisory mechanism would throw the system into complete disarray and remove any legal certainty or consistency on which the principle of tripartism and trilateralism is based. There is also the danger that the CEACR could become a body whose effectiveness and legitimacy would be seriously undermined, with its observations constantly open to question. The questioning of the ILO's effectiveness could also weaken other universal and regional mechanisms of international labor law, which see the ILO as a predecessor in international labor law and act in concert with the ILO in their jurisprudence. This would give national governments more room to restrict the right to strike. A dangerous turn of events, such as the confinement of the right to strike within the boundaries of national law, could emerge as a possible worst-case scenario.

This study examines how the right to strike is treated in binding texts such as the ILO Constitution and conventions. In addition to the jurisprudence developed in line with the exemplary decisions of ILO supervisory bodies, how the right to strike is included in international labor norms outside the ILO is discussed. The discussions that took place in the period before the crisis, the process in 2012 and the developments in 2023 are discussed in the light of the reports of the ILO Committee of Experts (CEACR), the Committee on Freedom of Association (CFA) and the Conference Committee. In this process, the nature of the relationship between the ILO and the International Court of Justice is discussed, as well as how this relationship will shape the strike crisis. The decision of the International Court of Justice will determine the direction of seventy years of jurisprudence.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı: Çıkar çatışması bulunmamaktadır

KAYNAKÇA

- Aksar, Y. (2007). Evrensel Yargı Kuruluşları, Ankara: Seçkin Yayınevi
- Aksar, Y. (2023). Teoride ve Uygulamada Uluslararası Hukuk II, Genişletilmiş 7. Baskı: Seçkin Kitabevi
- Almmakky R. (2023). *The Role of International Organisations in the Development of International Law: An Analytical Assessment of the United Nations*, *International, International Journal of Law*, 9(4), 40-66. <https://doi.org/10.36475/9.4.4>
- Ata E. (2018) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 22(2).
- Başak C. (2012). Uluslararası Örgütler, Seçkin Kitabevi, 2. Baskı.
- Bellace, J. R. (2014). *The ILO And The Right To Strike*, *International Labour Review*, 153(1) 29-70 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1564-913X.2014.00196.x>
- Bellace, J. R. (2018). *Ilo Convention No. 87 And The Right To Strike In An Era Of Global Trade*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 39(3), 495-530.
- Bellace, J. R. (2022). "The Committee on Freedom of Association: Making Freedom of Association A Reality", 70 Years of the ILO Committee on Freedom of Association: A Reliable Compass in Any Weather (içinde), Geneva. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_860150/lang-en/index.htm
- Blackburn, D. (2015). *The dynamics have changed: the right to strike at the ILO* *International Centre For Trade Union Rights*, 22(1): 16-18 <https://www.jstor.org/stable/10.14213/intecumiorigh.22.1.0016>.
- Borzaga, M., Salomone R. (2015). *Challenging the right to strike or attacking the ILO's monitoring system? The possible consequences of recent Employers claims on the enforcement perspectives of International Labour Standards*, Working Papers, University of Toronto. https://iris.unitn.it/bitstream/11572/116694/2/2015_4_BorzagaSalomone_ve r2.pdf
- Chazournes, L.B. (2019) "ILO and International Judicial Mechanisms: a Story of Control and Trust" in G. P. Politakis, T. Kohiyana, T. Lieby (eds.), *ILO 100 - Law for Social Justice* 189-216. <https://www.cids.ch/news/boisson-de-chazournes-the-ilo-and-international-judicial-mechanisms-a-story-of-control-and-trust>
- Committee of Freedom Association (2006). Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5Th Edition, International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf
- Ceylan, Ö. (2022). Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(75), 2375-2774. doi 10.54752/ct.1191459.

- Çalık, T. (2015). Birleşmiş Milletler Organlarının İnsan Hakları İle İlişkisi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, 2, 1091-1134, chrome extension://efaidnbmnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208376
- Çelik, A. (2010). Sendikalar Hakları: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu. Ed (Selda Çağlar): Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları İçinde, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Denk, E. (2015). Uluslararası Örgütler Hukuku Birleşmiş Milletler Sistemi, Ankara:Siyasal Kitabevi
- Erkener, H. (2017). *Birleşmiş Milletler Uluslararası Adalet Divanı Kararlarının Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi Aracılığıyla Uygulanması*. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 23(2), 87 - 102. https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/36535/414749#article_cite
- Ewing, K. (2013). *Myth and Reality of the Right to Strike as a Fundamental Labour Right* International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 29(2)145 – 165. <https://doi.org/10.54648/ijcl2013011>
- Gemigon B., Odero A., Guido H. (2000). ILO Principles Concerning The Right To Strike, International Labour Office, Geneva https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_087987.pdf
- Gülgeç, Y.B. (2015). Uluslararası Adalet Divanı'nın Yargı Yetkisi ve Yargı Yetkisini Genişletme Çabalarının Eleştirisi, *TBB Dergisi*, 117:380-417. <https://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-117-1470>
- Gülmez M. (1988). Sendikalar Haklarının Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE.
- Gülmez M. (2005). Sendikalar Haklarında Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye-İş.
- Gülmez, M. (2014). Sendikalar Haklarının Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014, Ankara: Hatipoğlu Yayınları
- Hasgüler, M. ve Uludağ, M. (2012). Devletlerarası ve Hükümetler Dışı Uluslararası Örgütler: Tarihçe, Organlar, Belgeler, Politikalar (5. Baskı). Alfa Yayınevi.
- Hovary, C. L. (2016). The ILO's Employers' Group and the right to strike. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 401-404. <https://doi.org/10.1177/1024258916658814>
- ILOa Introductory Note (2023). Interpretation of The ILO Freedom of The Association and Protection of The Right to Organize Convention 1948(No.87) with Respect to The Right to Strike: Request For Advisory Opinion. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms_908625.pdf
- IJC (2023). Advisory Jurisdiction, <https://www.icj-cij.org/advisory-jurisdiction>
- ILC (1957). Record of Proceedings. International Labour Conference, 40th Session, 1947. Geneva. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281957-40%29.pdf>

- I.L.C. (2012). Reports of CAS, Provisional Record, 101th Session, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183031.pdf
- ILO Governing Body (2015). Minutes of the 323rd Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370572.pdf
- ILO Governing Body (2014). The standards initiative: Follow-up to the 2012 I.L.C. Committee on the Application of Standards 322nd Session, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_315494.pdf
- ILO (1946). Protocol concerning the Entry into Force of the Agreement between the United Nations and the International Labour Organization, Official Bulletin, 29(6). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_433792.pdf
- ILO (2018). Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth Edition, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- ILO (1952). Sixth Report of the International Labour Organisation to the United Nations, Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1952-6\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1952-6).pdf)
- ILO Governing Body (2015). Minutes of the 323rd Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370572.pdf
- ILO Governing Body (2022). Minutes of the 344th Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_852601.pdf
- ILO Governing Body (2023a). Draft minutes of the 349th bis (Special) Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_906163.pdf
- ILO Governing Body (2023b). Minutes of the 349th Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_910178.pdf
- ILO Office Note (2023). Special GB sessions: Past practice, https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB349/WCMS_894147/lang-en/index.htm
- ILO Office Note (2023). The binding legal effect of ICJ advisory opinions, <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB349bis/lang-en/index.htm>

- ILO, Governing Body (2023). Work plan on the strengthening of the supervisory system: Proposals on further steps to ensure legal certainty, 347th Session, Geneva, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_869569.pdf
- International Labour Conference (1989). Records of Proceedings, 76th Geneva, /https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281989-76%29.pdf
- International Labour Conference (1990). Records of Proceedings, 77th Geneva. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281990-77%29.pdf
- International Labour Conference (1994). Records of Proceedings 81Th Session Geneva. Records of Proceedings, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281994-81%29.pdf>
- International Labour Conference (2012). Records of Proceedings 101Session Geneva. Records of Proceedings. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_190828.pdf
- International Labour Conference (2013). Conference Committee On The Application Of Standards One Hundred And Second Session Geneva, 2013 Committee On The Application Of Standards At The Conference Extracts From The Record Of Proceedings, 102th Session, Geneva https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_229263.pdf
- International Court Of Justice (1998). Summaries Of Judgements, Advisory Opinions and Orders of The International Court of Justice, 1992-1996, United Nations, Newyork. https://legal.un.org/icjsummaries/documents/english/st_leg_serf1_add1.pdf udments ,advisory opinions of icj, 1992-1996.
- International Labour Conference (1994). Freedom Association and Collective Bargaining, 81th Session, International Labour Office, Geneva, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)
- International Labour Conference (2010). Conference Committee On The Application Of Standards, 99th Session, Geneva. https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_145220/lang-en/index.htm
- International Labour Conference (2022). Summary of proceedings concerning the draft resolution to amend the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 1998.://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
- International Organization of Employers (2014). Do Ilo Conventions 87 And 98 Recognise A Right To Strike. 1-15. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2014-11_03_IOE_Paper_on_the_Right_to_Strike_in_Conventions_87_and_98_final_web_and_print.pdf

- ITUC (2015). Right to Strike Re-affirmed at ILO. <https://www.ituc-csi.org/right-to-strike-re-affirmed-at-ilo?lang=en>
- ITUC (2023). Ten years of workers' rights under attack: 2023 ITUC Global Rights Index. <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en?lang=en>
- Inan, Y. (1982). Uluslararası Adalet Divanının Yargı Yetkisi, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Kaboglu, İ.Ö (2002). Özgürlükler Hukuku, Ankara: İmge Yayınevi.
- Karaoglu, A. O. (2022). Uluslararası Adalet Divanı Danışma Görüşlerinde Yetki Ve Devletin Sorumluluğu Tartışması. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 30(3), 1409-1441. <https://doi.org/10.15337/Suhfd.1090082>
- Karaoglu, A. O. (2022). Uluslararası Adalet Divanı Danışma Görüşlerinde Yetki ve Devletin Sorumluluğu Tartışması. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 30(3), 1409-1441. <https://doi.org/10.15337/suhfd.1090082>
- Köse, S. (2017). Uluslararası Çalışma Normlarında Kamu Görevlilerin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Köse, S. (2019). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Bağlamında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı. *Emek Araştırma Dergisi*, 10, 179-208.
- La Rosa, A.M.(2002). Links Between the ILO and the ICJ: A Less Than Perfect Match, I.B. Chazournes, Romano C.P.R ve Mackenzie, R.(edit), International Organizations and International Dispute Settlement: Trends and Prospects içinde, Transnational Publishers
- Leyton, J. (2017). The right to strike as a fundamental human right: Recognition and limitations in international law. *Revista Chilena de Derecho*. 44. 10.4067/S0718-34372017000300781.
- Liukkunen, U. (2021). The ILO and Transformation of Labour Law. In: Halonen, T., Liukkunen, U. (eds) *International Labour Organization and Global Social Governance*. Springer, Cham. 17-49. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55400-2_2
- Mantouvalou, V. (2012). Are Labour Rights Human Rights?. *European Labour Law Journal*. 3 (2) 10.1177/201395251200300204.
- Mayr, T.F, Singer, J.M.(2016). *Keep the Wheels Spinning: The Contributions of Advisory Opinions of the International Court of Justice to the Development of International Law* ZaöRV 76 (2016), 425-449. [chrome://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_2_a_425_450.pdf](https://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_2_a_425_450.pdf)
- Mola, L. (2023). The Request Of The Ilo To The Icj For An Advisory Opinion On The Right To Strike: A Life-Saving Move? <http://www.sidiblog.org/2023/11/24/the-request-of-the-ilo-to-the-icj-for-an-advisory-opinion-on-the-right-to-strike-a-life-saving-move/>
- Novitz, Tonia. (2010). Connecting Freedom of Association and the Right to Strike: European Dialogue with the ILO and its Potential Impact. *Canadian Labour & Employment Law Journal*. 15. 465.

- Organisation (ILO) King's Law Journal, 27(1) 110-131,
<http://dx.doi.org/10.1080/09615768.2016.1148297>
- Özveri M. (2012). Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul: Birleşik Metal-İş.
- Politakis, G. P, Kohiyama, T., & Lieby, T. (2019). ILO 100: law for social justice. Geneva: International Labour Organization. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgleclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--jur/documents/publication/wcms_732217.pdf
- Record of Proceedings. International Labour Conference, 54th Session, 1970. Geneva.
- Regenbogen S. (2012). The International Labour Organization and Freedom of Association: Does Freedom of Association Include the Right to Strike?, Canadian Labour & Employment Law Journal 16 (2), 385-417.
- Renate, H.D. (2018). The right to strike in the ilo system of standards: facts and fiction. Comparative Labor Law & Policy Journal, 39(3), 531-536.
- S. Rosenne (1957). The International Court of Justice. An Essay in Political and Legal Theory, 1957, 452.
- The International Court of Justice and Its Contribution to Human Rights Law.
- Schwebel, S. M. (1984). Widening The Advisory Jurisdiction Of The International Court International Court of Justice without Amending Its Statute, Catholic University Law Review, 33(2), 355-361.
<https://scholarship.law.edu/lawreview/vol33/iss2/4>
- Statue Court Of Justice , <https://www.icj-cij.org/statute>
- Turgay, F. (2012). Avrupa Birliği Hukuku'nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye'nin Uyumu. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(1), 25-46.
- Van der Heijden, P. (2018). The ILO Stumbling towards Its Centenary Anniversary. *International Organizations Law Review*, 15(1), 203-220. <https://doi.org/10.1163/15723747-01501007>
- Vogt J, Bellace J, Compa L, Ewing KD, Hendy L, Lorcher K, ve Novitz T. (2020). The Right to Strike in International Law, Hart Publishing, UK.
- Voogt J. (2016) The Right to Strike and the International Labour
- Wisskirchen, A. (2005): "The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience", *International Labour Review*, 144(3), 253-289.
https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995165285102676/41ILO_INST:41ILO_V1

İnsanın İnsana Ettiği: İnsandışılaştırma

Banu AÇIKGÖZ¹

ORCID ID: 0000-0002-3499-2074

DOI: 10.54752/ct.1517551

Öz: İlk olarak savaşlar, soykırımlar, işkenceler ile ilişkilendirilerek kavramsallaştırılan insandışılaştırmanın artık incelikli bir şekilde günlük yaşamlarımızda da uygulanması bu çalışmanın yapılması için gerekli zemini oluşturmuştur. Bu araştırmada, insanlık tarihi kadar eski ancak sosyal psikoloji bilimi tarafından detaylı olarak görece çok yakın zamanlarda ele alınmaya başlanan insandışılaştırma (insanlıktan çıkarma) kavramı üzerine derinlemesine bir yazın taraması yapılmıştır. Onu insan yapan özelliklerinden arındırıp insana hayvani veya makine benzeri özellikler atfedilmesi şeklinde tanımlanabilecek olan insandışılaştırma ile ilgili en önemli sorun, insandışılaştırmanın şiddeti meşrulaştırmasıdır. Şiddet ile kast edilen yalnızca fiziksel şiddet değildir. Günümüzde kadınların, sağlık çalışanlarının, mültecilerin, göçmenlerin, yoksulların, heteronormatif kalıpların dışında cinsel yönelime sahip bireylerin maruz kaldığı şiddet vakalarının ardındaki meşrulaştırıcı gücün insandışılaştırma olduğu düşünülerek bu çalışma kurgulanmıştır. Ancak her insandışılaştırıcı eylem beraberinde şiddeti getirmediğinden, insandışılaştırmanın mağdurları belirtilen sosyal gruplarla sınırlı değildir. Yaşlılar, ev kadınları, engelliler, iş kadınları, feministler ve mavi yakalılar da insandışılaştırmaya maruz kalan diğer sosyal gruplar arasındadır. Araştırmada, öncelikle insandışılaştırmanın nasıl tanımlandığı ve teorize edildiği, ardından insanın nesneleştirilmesiyle ilişkisi, son olarak da mağdurlarının, faillerinin ve tanıklarının özellikleri anlatılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsandışılaştırma, İnsanlıktan Çıkarma, Alt İnsanlaştırma, Hayvani İnsandışılaştırma, Mekanik İnsandışılaştırma, İnsanın Nesneleştirilmesi

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, - banuacikgoz@gmail.com

AÇIKGÖZ, B., (2024) "İnsanın İnsana Ettiği: İnsandışılaştırma", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 963-992.

Makale Geliş Tarihi: 22.02.2024 - Makale Kabul Tarihi: 09.07.2024

What Human Does to Human: Dehumanization

Abstract: The fact that dehumanization, which was first conceptualized in association with wars, genocides and torture, is now being applied in our daily lives in a subtle way has created the necessary ground for this study. In this study, an in-depth literature review was conducted on the concept of dehumanization, which is as old as the history of humanity but has only recently begun to be discussed in detail by the science of social psychology. The most important problem with dehumanization, which can be defined as the attribution of animalistic or machine-like characteristics to human beings by stripping them of the characteristics that make them human, is that dehumanization legitimizes violence. By violence, it is not only meant physical violence. This study was designed considering that dehumanization is the legitimizing force behind the cases of violence that women, health workers, refugees, immigrants, the poor, and individuals with sexual orientations outside heteronormative patterns are exposed to today. However, since not every dehumanizing act is accompanied by violence, the victims of dehumanization are not limited to the social groups mentioned. The elderly, housewives, disabled people, businesswomen, feminists and blue-collar workers are among other social groups that are subjected to dehumanization. The research first describes how dehumanization is defined and theorized, then its relation to the objectification of human beings, and finally the characteristics of its victims, perpetrators and witnesses.

Keywords: Dehumanization, Infrahumanization, Animalistic Dehumanization, Mechanistic Dehumanization, Objectification of Human

Giriş

İnsandışılaştırma (ya da insanlıktan çıkarma), insanlığın inkârını ve insanlar arası bağlantılardaki zayıflama, uzaklaşma veya kopmayı ifade eden, zarar vermeye yönelik engellemelerin geçersiz kılınmasının çeşitli yollarından biridir. İnsandışılaştırma modern bir metropoldeki gündelik hayatın sıradanlığından savaşın yıkıcı zamanlarına ve dehşetine, güzellik ideallerinden teknolojik yeniliklere kadar olağanüstü çeşitlilikteki olguları tanımlamak ve açıklamak için kullanılan bir kavramdır (Wackerhausen, 2023: 545) ve şiddet içeren, saldırgan davranışları mümkün kılıp haklı çıkarmaktadır (Haslam vd., 2007: 410). Bu çalışma, sosyolojik kökenlerinden kaynağını alan insandışılaştırmanın sosyal psikolojinin bir konusu haline gelmesi ve toplumumuzda sıklıkla rastlanan bir olgu olarak gözlemlenmesi nedeniyle insandışılaştırmayı ele alan literatürü incelemeyi amaçlamaktadır.

İnsandışılaştırmanın Tanımı ve Kapsamı

20. yüzyılın son çeyreğinde insandışılaştırmanın sosyal psikolojik bir kavram olarak başlı başına ele alınmasında rol oynayan başlıca çalışmalar Kelman (1976), Staub (1989), Bar-Tal (1989), Schwartz ve Struch (1989) ve Opotow (1990)'a aittir. Bu çalışmaların ortak noktası, insandışılaştırmayı çatışma koşullarında gözlemlenen aşırı bir olgu olarak ele almaları ve öncelikle şiddet eylemlerini açıklamak için kullanmalarıdır (Haslam ve Loughnan, 2014: 402). Bireylerin insanlıktan çıkarılması dolaylı olarak şiddete yol açmaktadır.

II. Dünya Savaşı sırasında Almanya'da Yahudiler, Slavlar, Romanlar, eşcinseller, engelli siviller, esirler ve siyasi muhalifleri hedef alan Holokost'un ve sonrasında Vietnam Savaşı'nın etkisiyle yaşanan kitlesel şiddetten yola çıkan Kelman (1976: 301) insandışılaştırmayı bir kişinin bağımsız ve diğerlerinden ayırt edilebilir, seçim yapma yeteneğine sahip bir birey olarak algılanması anlamına gelen kimliğinin ve birbirlerini önemseyen bireylerden oluşan birbirine bağlı bir ağın parçası olan topluluğun üyesi olma özelliğinin inkârı şeklinde tanımlamaktadır. Bir kişiye *kimlik atfetmek*, onu insanlardan bağımsız ve ayırt edilebilir, seçimler yapabilen, kendi amaç ve değerlerine göre kendi hayatını yaşama hakkına sahip bir birey olarak algılamaktır. Bir kişiye *topluluk üyeliği atfetmek*, onu birbirini önemseyen, birbirlerinin bireyselliğini tanıyan ve haklarına saygı duyan bireylerden oluşan birbirine bağlı bir ağın parçası olarak algılamaktır. Bu iki özellik birlikte bireysel değerlerin temelini oluşturmaktadır. *Bireysel değer*, hem bireyin başlı başına değerli olduğunu hem de ona başkaları tarafından değer verildiğini ifade etmektedir (Kelman, 1973: 48-49). İnsanlar, insanlığın bu kimliksel ve toplumsal yönlerinden yoksun bırakıldığında bireysellikten çıkarılmaktadır. Staub da Kelman gibi soykırım niteliğindeki şiddet ve işkencenin karmaşık kökenine ve zamansal gelişimine değinerek cinayetlerin mümkün kılınmasında insandışılaştırmaya merkezi bir rol vermiştir (Haslam, 2021: 130).

Bar-Tal (1989)'ın insandışılaştırma tanımı başkalarını daha çok sözlü olarak hayvanlara veya cansız varlıklara benzetme üzerine kuruludur. Opotow ise ahlaki dışlama teorisi ile adalet sınırının dışında bırakıldığı düşünülen kişilerin ahlaki kaygıların ötesinde yer aldığını ve bu nedenle ihlal, zarar ve adaletsizliğe uygun görüldüklerini öne sürmektedir (Opotow, 1990). Ahlaki dışlama, bireylerin veya grupların ahlaki değerlerin, kuralların ve adalet düşüncelerinin geçerli olduğu sınırın dışında olarak algılandığı süreçtir. İnsandışılaştırma, ahlaki dışlanmanın bir belirtisidir ve başkalarının haklarını, yetkilerini, insanlığını ve onurunu inkâr etme süreci olarak tanımlanmaktadır (Opotow vd., 2005). Opotow insandışılaştırmayı, başkalarının insanlığını, onurunu, hissetme yeteneğini ve şefkat hakkını reddetmeye dayanan çok sayıda dışlayıcı süreçten biri olarak ele almış ve insandışılaştırmayı ahlaki psikoloji tarafından ele alınan bir olgu haline getirmiştir (Haslam, 2021: 130).

Günümüze daha yakın tanımlardan biri Mikkola'ya aittir ve Mikkola (2011) insandışılaştırmayı başkalarına, onların ayırt edici insani niteliklerinden bazılarını

aşındırarak, engelleyecek veya ortadan kaldıracak şekilde davranmak olarak tanımlanmaktadır. İnsandışılaştırılan bireylere olağandışı bir statü verilmektedir (Smith, 2016: 420). Bir eylem veya muamele, ancak ve ancak meşru insani çıkarların bazılarına yönelik savunulamaz bir gerileme oluşturuyorsa ve bu gerileme ahlaki bir zarar teşkil ediyorsa insandışılaştırıcıdır (Mikkola, 2016: 145).

Bir soykırım araştırmacısı olan Savage (2013: 150-151) insandışılaştırmayı, aktörlerin belirli eylemleri gerçekleştirmek için sosyal yaptırımların ve direnişin psikolojik yönlerinin üstesinden gelmelerine ve yaptırımlar hakkında belirgin bir biçimde daha olumlu hissetmelerine olanak tanıyan, cana kast etme gibi aşında kabul edilemeyecek eylemleri meşru kılan ahlaki bir kopuş süreci olarak tanımlanmaktadır. (Gayri)meşrulaştırma, bir grubun ya da grupların temel insani norm ve değerleri ihlal ettiğinin ve bu nedenle kötü muameleyi hak ettiğinin düşünülmesi sonucu dışlanarak son derece olumsuz sosyal kategorilere ayrılmasıdır (Bar-Tal ve Hammack, 2012: 2). Smith (2016: 426) özellikle savaş, soykırım gibi çatışma zamanlarında, zarar verilmek istenen kişinin düşüncede hayvanlaştırılmasının, ona şiddet uygulanmasını hoş görülebilir hale getirirken söz konusu kişinin tehlikeli bir hayvan olarak düşünülmesinin ise ona şiddet uygulanmasını zorunlu kıldığını belirtmektedir. Böylelikle insanları öldürmek, onlara zarar vermek veya baskı yapmak için insandışılaştırma bir öncül haline gelmektedir. Yalnızca savaş ve soykırım değil; işkence, cinayet, tecavüz, kölelik ve insan kaçakçılığı da bir grup insanın diğer bir grup insanı insandışılaştırmasının örnekleridir (Harris, 2017: 173). İnsandışılaştırma ve şiddet birbirine ilişkili iki olgudur. Ampirik kanıtlar, insandışılaştırmanın dış gruplara yönelik saldırgan davranışları artırdığını ve ahlaki dışlamayı tetiklediğini göstermektedir. Birey, diğerlerini insanlıktan çıkardığında suçluluk duygusuna kapılmadan onlara kötü davranabilmektedir (Delgado vd., 2009: 699).

İnsandışılaştırma, insanların temel ihtiyaçları -özellikle de ait olma ihtiyaçları- engellendiğinde (Demoulin vd., 2021a) ve psikolojik ihtiyaçlarının önemi en aza indirildiğinde hissedilmektedir (Schroeder ve Epley, 2020). İnsanlar bütünsel biçimde kategorik olarak insanlıktan dışlanmak yerine, derece derece de insanlıktan mahrum bırakılabilirler (Haslam, 2022: 312). Bir kişinin psikolojik ihtiyaçları, varlığı doğrudan gözlemlenemeyen, bunun yerine yalnızca iç gözlem yoluyla anlaşılabilen veya benmerkezci yansıtma, stereotip uygulaması, davranışsal çıkarım ve sözlü iletişim gibi zihin algısı süreçleri aracılığıyla çıkarılan karmaşık bir zihnin varlığından kaynaklanmaktadır. Başkalarındaki fiziksel ihtiyaçların önemini farkına varmak yalnızca bir başkasının bedenini tanımayı gerektirirken; psikolojik ihtiyaçların önemini anlamak ise insan zihninin varlığının farkına varmayı zorunlu kılmaktadır. Kişi, kendi zihnini doğrudan deneyimleyip psikolojik ihtiyaçlarını hissederken başkalarının zihinsel varlığını doğrudan gözlemleyemediği ve deneyimleyemediği için bireyin kendisine ve başkalarına ilişkin ihtiyaç algıları arada bir asimetri ortaya çıkmaktadır. Bu asimetri, başkalarının zihinsel kapasitelerinin kişinin kendi kapasitesinden daha zayıf olduğu sonucunu çıkarmaya yönelik

sistematik bir eğilim yaratabilir. Bu eğilim de insanların başkalarının psikolojik ihtiyaçlarını küçümsemesine, küçümseme de insandışılaştırmaya yol açabilir (Schroeder ve Epley, 2020: 766).

Wackerhausen (2023: 545-546) akademik yazın da dâhil olmak üzere insandışılaştırmanın en prototipik ve tekrarlanan kullanımlarını altı başlık altında toplamış ve insandışılaştırmanın bu kullanımın bir kombinasyonu olduğunu ileri sürmüştür:

- Haslam'ın tanımladığı türde önemli insani niteliklerin inkârını içeren özel bir zihinsel temsil türü olarak insandışılaştırma.
- Mağdurların insanlığının inkâr edilmesinin yanı sıra yeni veya farklı bir alt insan özelliklerinin atfedilmesini ve başkalarının insanlık dışı yaratıklar olarak kavranmasını içeren zihinsel bir temsil türü olarak insandışılaştırma.
- Sosyal medya veya politik şiddetin etkisiyle başkalarını aşağılayıcı sözlerle hayvanlara veya cansız varlıklara benzetme yoluyla insandışılaştırma.
- Bir kişinin insanlığına veya insanlık onuruna zarar vermekle ilgili olabilecek veya olmayabilecek, ahlaki açıdan kınanması gereken belirli türde eylem ve süreçler yoluyla insandışılaştırma.
- Özellikle insandışılaştırıcıların insandışılaştıran eylemleri sonucu onurlarının veya insanlıklarının kaybindan oluşan yoksunluk durumu olarak insandışılaştırma.
- Kölelik gibi toplumsal veya tarihsel bir durum olarak insandışılaştırma.

İnsandışılaştırmanın hedefindeki bireyler, insandışılaştırılma deneyimini yorumlamakta, detaylandırmakta ve buna tepki vermektedir (Bustillos vd., 2023). İnsandışılaştırmanın yönü, farklı insandışılaştırma kavramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. *Ötekini insandışılaştırma* (other-dehumanization) diğer birey veya grupların kendisinden veya kendi iç grubundan daha az insan olarak algılanması ve/veya onlara daha az insanca muamele edilmesi anlamına gelmektedir (Haslam, 2006). *Meta-insandışılaştırma* (meta-dehumanization), bir kişinin veya bir grubun, diğer bireylerin veya grupların onları insandışı bir şekilde algıladığına dair inancı (Kteily vd., 2016), bireyin insandışılaştırılmış bir gruba üyeliği veya kişinin kişisel özellikleri nedeniyle tam olarak insani muamele görmediği duygusu (Demoulin vd., 2021a: 261) olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin özerklik, ait olma ve kendine saygı gibi psikolojik ihtiyaçlarının engellenmesi, dışlanması, saygısızlık, aşağılama, zulüm, kısıtlama görmesi ve diğer insanlar karşısında güçsüzlük hissetmesi meta-insandışılaştırmanın öncülleri olarak hareket edebilmektedir (Bastian ve Haslam, 2010; Yang vd., 2015). Ayrıca toplumsal damgalamanın kişiler arası ilişkileri etkilemesi de meta-insandışılaştırmayı güçlendirebilir (Jenkins vd., 2023). Meta-insandışılaştırma, insandışılaştırıcılara yönelik saldırgan tutum ve davranışları tetikleyerek insanlıktan çıkarmanın faileri olarak algılananların, hedefleri tarafından insanlıktan çıkarıldığı bir kısır döngüye yol açabilmektedir. Meta-insandışılaştırmada insandışılaştırıldıklarına inanan insanlar, diğer gruplar tarafından nasıl

algılandıklarını düşünmektedir. Bu meta algılar çoğunlukla içerik olarak olumsuzdur ve iç grup statüsünü yeniden kazanma arzusunu teşvik etmektedir. İç grubun statüsünü yeniden elde etmesi, dış grubu aşağılayarak gerçekleştirilebilecek bir hedefdir. Dolayısıyla kendi gruplarına olumsuz olarak bakıldığını algılayan ve bunun yanlış ve zarar verici olduğunu düşünen bireyler çoğu zaman öfkeyle, düşmanca dış grup değerlendirmeleriyle ve saldırgan davranışlarla kolektif bir karşılık verebilirler (Kteily vd., 2016: 345). Meta-insandışılaştırma, kendini insandışılaştırmanın önemli bir öncülü olabilir (Demoulin vd., 2021b: 197-198). *Kendini insandışılaştırma* (self-dehumanization) ise bir kişinin veya grubun kendisini veya grubunu temel insani özelliklerden yoksun olarak algılamasıdır (Bastian ve Crimston, 2014). Araştırmalar sosyal dışlanma, şiddet eylemleri veya etik olmayan davranışların kendini insandışılaştırmaya yol açabileceğini göstermektedir (Ruttan ve Lucas, 2018).

İnsandışılaştırmaya İlişkin Modeller

Araştırmalar, insandışılaştırma çalışmalarına ilişkin iki farklı yaklaşımı benimsemiştir. Bunlardan biri grupların insani niteliklerinin inkar edilmesine (nitelik temelli insanlıktan çıkarma), diğeri ise grup üyelerinin insan olmayanlara benzetilmesine (metafor temelli insanlıktan çıkarma) odaklanmıştır. Metafor temelli yaklaşım, dış grupların hayvanlara ve robotlara benzetildiği bir yaklaşımdır (Loughnan vd., 2009: 748). Leyens'in alt insanlaştırma modeli, insandışılaştırmayı nitelik temelli bir yaklaşımla ele almaktadır.

Leyens'in Alt İnsanlaştırma Modeli. İnsandışılaştırma konusunda ilk geliştirilen model, alt insanlaştırma (infrahumanization) modeli olarak adlandırılmaktadır. Jacques-Philippe Leyens'in öncülüğünde geliştirilen alt insanlaştırma teorisi, bir dış grubun insani özelliklerinin inkar edilmesi ve bunun sonucunda bu dış grubun iç gruptan daha az insan olarak algılanması olarak tanımlanmaktadır (Leyens vd., 2001). Etnosentrizm, bu düşünceye verilebilecek en iyi örneklerden biridir. Etnosentrik olmak, bir kişinin grubunun tanım gereği çeşitli boyutlarda üstün olduğu ve dış grupların iç grupla karşılaştırılabilecek bir dizi önemli özelliğe sahip olmadığı anlamına gelmektedir (Leyens vd., 2007: 141). İnsandışılaştırma yerine alt insanlaştırma kavramının tercih edilmesinin de bir nedeni vardır. Bu neden, dış grup üyelerinin tamamen insan dışı olarak görülmediğinin, iç grup üyelerine kıyasla daha az insan olarak algılandığının vurgulanmak istenmesidir.

Alt insanlaştırma modelinin temel argümanı, insanların ikincil duygular ile kendi grupları arasında, ikincil duygular ile dış gruplar arasında olduğundan daha güçlü bir ilişki kurduğudur (Delgado vd., 2009: 703). Bu, bireylerin iç grubun insani özelliklerini korurken dış grubun insani özelliklerini korumaya eğilimli olmadığı anlamına gelmektedir (Capozza vd., 2009). İnsanlara özgü olan nostalji, gurur, hayranlık, neşe, utanç, coşku ve pişmanlık gibi ikincil duygular, diğer hayvan türleriyle ortak olan üzüntü, korku, mutluluk gibi birincil duygulara kıyasla daha az gözlemlenebilir, bilişe daha bağımlı ve ahlakla daha ilişkilidir (Demoulin vd., 2004).

Model, bireylerin diğer grupların üyelerinin en insani ikincil duygularını inkâr ederek onları hayvanlarla aynı seviyeye koyduğunu öne sürmektedir. Birincil duygular daha ilkel ve hayvani oldukları için inkâr edilmemektedir. Buradaki önemli nokta insandışılaştıranların kendi insanlıklarını korurken diğerlerini adeta hayvanlarla eş tutmasıdır. Alt insanlaştırma, dış grubun reddedilmesi ve dış gruba yönelik ayrımcı davranışlarla bağlantılıdır (Capozza vd., 2012). İç grubun birey için ne kadar önemli olduğu ve bireyin kendini iç grupla ne kadar özdeşleştirdiği, dış grubun ne kadar insandışılaştıracadığının bir belirleyicisidir (Demoulin vd., 2009: 10).

İnsanların, gruplar arası önemli bir husumet veya çatışmanın olmadığı durumlarda bile dış grup üyelerini iç grup üyelerinden daha az insan olarak algılama eğiliminde olduklarını öne süren Leyens ve diğerleri (2001), bu sürecin, ilk insanlıktan çıkarma teorisyenleri tarafından tanımlanan insanlığın bariz bir şekilde inkâr edilmesinin aksine, incelikli bir şekilde uygulanabileceğini de savunmaktadır. Uygulamadaki bu farkı vurgulamak için de “alt insanlaştırma” terimini tercih etmişlerdir. Önemli bir gruplar arası çatışmanın varlığını gerektirmeyen alt insanlaştırma, herhangi bir açık dışmanlığın olmadığı durumlarda da sergilenebilmekte, örtülü ve otomatik olarak ortaya çıkabilmektedir (Haslam vd., 2008: 57). Nezaket, ahlaki duyarlılık, bilişsel açıklık ve akıl gibi diğer benzersiz insani özelliklerin ve karmaşık ikincil duyguların inkârı alt insanlaştıran (fail) ile alt insanlaştırılanlar (mağdur) arasındaki mesafeyi artırmaktadır. Bu süreçte fail, mağdurun grubunu ve sosyal kategorisini, kendi benzersiz grubu ve kategorisiyle hiçbir ortaklığı olmayan, kendine ait bir tür olarak yeniden inşa etmektedir (Holtz ve Wagner, 2011).

Zekâ, dil ve rafine duygular, insanları hayvanlardan ayıran üç ana özelliktir. Leyens’e göre iç grup üyeleri, dış grup üyelerinin özellikle neşe, utanç gibi ikincil duygularını inkâr ederek onları daha az insan bulmaktadır (Haslam ve Loughnan, 2014: 402). Sosyal baskınlık eğilimi yüksek olan, kendi iç grubuyla yüksek düzeyde özdeşleşmiş, canlı organizmaların dikey boyutta örgütlendiğini anlayan, insan üstünlüğünü destekleyen ve muhafazakâr politik tutumlara sahip olan bireylerde alt insanlaştırma eğilimi daha yüksektir (Rodríguez-Pérez ve Betancor, 2023).

Haslam’ın İkilili Modeli. İnsandışılaştırma ile ilgili bir diğer model ise Haslam’ın ikilili modelidir. Modelde başkalarının inkâr edilmeye konu olan iki unsur vardır. Bunlar *insanın biricikliği* (human uniqueness) ve *insan doğasıdır* (human nature). Bu unsurların inkârı farklı insandışılaştırma türlerine yol açmaktadır. Birinci tür insandışılaştırma olan *hayvanlaştırmada* (animalization), insanları hayvanlardan ayıran bilişsel yetenek, incelik ve medeni olmak gibi biricik insani özelliklerin inkârı söz konusudur. İkinci tür insandışılaştırma olan *mekanikleştirme* (mechanization) ise insan doğasına özgü olan ancak insan ırkına özgü olması gerekmeyen sıcaklık ve duygular gibi özelliklerin inkâr edilmesi anlamına gelmektedir. Bir insan, onu insan yapan özelliklerden mahrum bırakıldığında, hayvana; birinin insan doğası inkâr edildiğinde ise o, robotlar veya otomatlar gibi cansız nesnelere benzetilmiş olmaktadır. Özellikle mekanikleştirme insandışılaştırmanın, kökleri sıradan sosyal-

bilişsel süreçlere dayanan gündelik bir sosyal fenomen haline gelmesini kolaylaştırmaktadır (Haslam, 2006: 252).

İnsanı biricik kılan özellikler dil, üst düzey biliş, incelikli duygular (Leyens vd., 2001), yaratıcılık, zekilik, kültürlülük, vicdanlılık, ahlaki duyarlılık, çalışkanlık, çekingenlik ve öz kontrol sahibi olmak (Gosling, 2001) şeklinde sıralanabilmektedir. Bu biricik özellikler, sosyal öğrenmeye dayalı oldukları için kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir (Demoulin vd., 2004). Biricik insani özelliklerin düşük düzeyde yaygınlık ve evrensellik taşıdığı, insan gelişiminin geç evrelerinde ortaya çıktığı ve duygusallıkla ilgisiz olduğu yargısına varılmıştır (Haslam, 2006: 257).

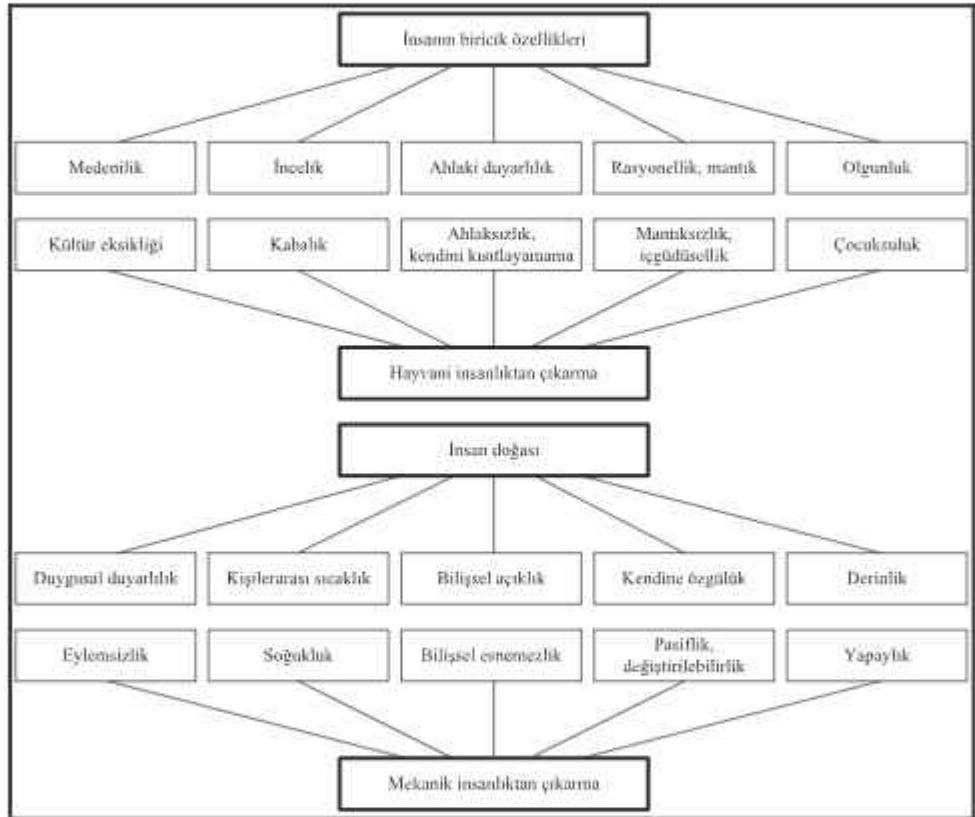
İnsan doğasına ilişkin özellikler ise insanların doğuştan gelen biyolojik özelliklerine bağlanmakta, dolayısıyla değişmeyen ve doğuştan gelen doğalarının parçaları olarak görülmektedir. İnsanlık için gerekli olan, yüzeysel farklılıklara rağmen insanların “derinlerde” paylaştığı temel özellikler olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle insan doğası özelliklerinin yüksek düzeyde yaygınlık, evrensellik ve duygusallık gösterdiği, gelişimin erken dönemlerinde ortaya çıktığı kabul görmektedir (Haslam vd., 2005). İnsan doğası özellikleri bilişsel açıdan esnek, duygusal, köklü, değişmez, bilgilendirici, biyolojik temelli olma, hayati eylemlilik içermek ve farklı durumlarda tutarlı bir şekilde sergilenme özelliklerine sahiptir (Haslam, 2006: 257; Haslam vd., 2004). İnsan doğasının bireyin kendine ve başkalarına farklı şekilde atfedilmesinin nedenleri arasında insanların insan doğasına özgü özellikleri tercihen kendilerine atfetme yanlılığı sergilemesi ve insan doğasını temsil eden özelliklerin kolaylıkla gözlemlenemez olması dolayısıyla insanların bu özellikleri başkalarına kıyasla kendilerinde daha çok olduğunu algılaması sayılabilir (Haslam vd., 2005: 938-939). İnsanları insan doğasından yoksun olarak algılamak, onları sosyal olarak mesafeli görmeyi ve başkalarıyla sosyal bağlantı kurma kapasitelerini inkâr etmeyi içermektedir. Bu görüş, insanlığın temelinde sosyal bağlantı kavramını yerleştirmektedir (Haslam, 2022: 312-313). Mekanik insandışılaştırmada, insandışılaştırılan insanların varlığı sosyal ortak olarak göz ardı edilebilmekte ve taraflar arasında asosyalite veya etkileşimsizlik ortaya çıkabilmektedir (Fiske, 1991: 19). Taraflar arasındaki etkileşimsizliğin yol açacağı psikolojik mesafe ise mekanik insandışılaştırmaya bilişsel bir temel hazırlayabilir.

Hayvani insandışılaştırma daha çok gruplar arası düzeyde görülmekte ve etnik kökene, cinsel yönelime, ırka, engellilik durumuna, cinsiyete ve tipik olarak sosyal yapılarla desteklenen diğer grup tahakküm biçimlerine dayalı ilişkileri içermektedir (Dover, 2016: 579). Mekanik insandışılaştırma ise bireyler arası durumlar söz konusu olduğunda görülmektedir (Lopez vd., 2021: 53). İnsandışılaştırmının bu iki biçimi grup içi kayırmacılığı ve insandışılaştırılan gruplara karşı önyargıyı artırırken birbirinden farklı sonuçlara da yol açabilmektedir (Martínez vd., 2012: 1112; Waytz ve Epley, 2012). İnsandışılaştırma, bireylerin insan doğası özelliklerinin belli belirsiz yanlış algılandığı nispeten *bilinçsiz* bir insandışılaştırmayı (unconscious dehumanization) veya bireylerin açıkça hayvanlarla

ve diğer insan olmayan varlıklarla karşılaştırıldığı ya da karşılaştırılabilir varlıklar olarak yargılandığı *bariz* bir insandışılaştırmayı (blatant dehumanization) kapsayabilir (Maynard ve Luft, 2023).

İnsandışılaştırılan insanların mahrum bırakıldığı nitelikler bütünü *insanlık* (humanness) olarak ifade edilmektedir (Haslam, 2006: 252). İnsanlığın (biriciklik ve doğa) iki farklı anlamının olması, ilgili özellikler reddedildiğinde, iki farklı insandışılaştırma biçiminin ortaya çıkması sonucunu doğurmaktadır (Şekil 1).

Şekil 1: Haslam'da İnsanlık Anlayışları ve İnsanlıktan Çıkarma Biçimleri Arasındaki Bağlantılar



Kaynak: N. Haslam, (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 257. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_4

Şekil 1 insanın biricik özellikleri ve insan doğası reddedildiğinde, insandışılaştırılan bireyin nasıl algılandığını resmetmektedir. İnsana özgü biricik özellikleri inkâr edilenlere kabalık, kültürsüzlük, öz denetimden yoksunluk ve düşük zekâlık gibi özellikler atfedilmektedir. Dolayısıyla hayvani insandışılaştırılan bireylerin davranışlarını açıklamada biliş yerine güdüler ve içgüdüler ağırlık

kazanmaktadır. Ayrıca olgunlaşmamış, ahlaki kuralları ihlal etmeye yatkın veya bu kuralların tamamından yoksun olduğu düşünülen bu bireyler, insanları hayvanlardan ayıran özelliklerden yoksun olarak algılanmaktadır. Bu algı, insani biricik özelliklerden mahrum bırakılan bireylerin hayvanlarla açık bir şekilde karşılaştırılmasını içerebilmekte, gruplar arası bağlamlarla da sınırlı kalmayabilmekte ve bireyler arası ilişkilerde de gözlemlenebilmektedir. İnsan doğasına ilişkin özelliklerin reddi ise duygusallık, sıcaklık, merak ve esneklik gibi bilişsel açıklık ve bireysel eylemlilikten yoksun görülen bireylerin failliklerinin inkâr edilmesi, birbirinin yerine geçebilir, değiştirilebilir, ikame edilebilir ve pasif nesnelere olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır. İnsan doğasına ilişkin özellikler, bireyin derinlerinde yer aldığı için bu özelliklerin inkârı insandışılaştırılan bireyin geriye kalan yüzeysel özelliklerle mekanik bir obje gibi değerlendirilmesine yol açmaktadır (Haslam, 2006: 257-258). Diğerlerinin yüksek biliş, öz kontrol, nezaket ve incelik gibi biricik insani özelliklerinin reddedildiği hayvani insanlıktan çıkarma biçimi, soykırım, ırksal stereotipleştirme, göçmenlere karşı olumsuz tutumlar gibi etnik gruplar arası düşmanlık bağlamında en iyi şekilde örneklenmektedir. Mekanik insandışılaştırma ise tıp ve teknoloji alanlarındaki çalışmalarla ve kadınların nesnelendirildiği durumlarla örnekendirilebilir (Haslam, 2006: 260).

İnsandışılaştırma gruplar arasında (iç grup-dış grup) veya insanların kişiler arası (bireyin kendisi-diğer birey) ilişkilerinde ve benlik algılarında da gözlenebilmektedir (Haslam, 2022: 312). Haslam (2006: 259) hayvani insanlıktan çıkarmanın tipik olarak gruplar arası bir olgu olduğunu, mekanik insanlıktan çıkarmanın hem gruplar arası hem de kişilerarası bağlamlarda yaygın olarak uygulandığını öne sürmektedir. Bazı durumlarda hayvani ve mekanik insandışılaştırma eş anlamlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Mekanik ve hayvani insandışılaştırmanın birlikte ortaya çıkışının önemli bir örneği, kadınların pornografi, reklam ve diğer medyada hem cansız nesnelere hem de hayvanlar olarak temsil edilmesinde görülmektedir (Moradi, 2013: 156).

Fiske'nin Kalıpyarı İçerik Modeli. Bu modeli önceki iki modelden farklı kılan en önemli özellik, insandışılaşmayı başka bir kişinin zihnini kendiliğinden dikkate almada veya onu algımlarken sosyal bilişe katılmada başarısızlık olarak tanımlamasıdır. Modelde sosyal sinirbilim yöntemleri kullanılarak (Harris ve Fiske, 2006) bir insan hedef olarak algılandığında, sosyal bilişin temelini oluşturan sinir ağının normal şekilde aktive olmaması durumunda insandışılaştırmanın meydana geleceği ileri sürülmektedir. İnsandışılaştırma algısının bir göstergesi, *medial prefrontal cortex* ve *superior temporal sulcus*² dahil olmak üzere sosyal biliş sinir ağındaki aktivasyonun

² Medial prefrontal cortex (mPFC) ve superior temporal sulcus (STS), beynin sosyal biliş, duygusal düzenleme, karar verme ve sosyal algı gibi kritik işlevlerinde rol oynayan önemli bölgeleridir. mPFC, sosyal biliş, empati ve kendilik algısı ile yakından ilişkilidirken, STS, sosyal algı, dil işleme ve biyolojik hareket algısı gibi süreçlerde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bölgeler, sosyal davranışların ve bilişsel süreçlerin altında yatan sinirsel mekanizmaların anlaşılmasında merkezi bir öneme sahiptir.

azalması olabilir. Bu durum, insanlar tiksinti uyandıran kişileri gördüklerinde sosyal etkileşim için kritik öneme sahip bir sınır ağının devre dışı kalabileceğini düşündürmektedir (Harris ve Fiske, 2011; Jack vd., 2013; Kteily ve Landry, 2022: 223). Bu yaklaşıma göre insandışılaştırma, uygun nöral sosyal biliş ağlarının kendiliğinden aktive edilememesini içermektedir (Harris ve Fiske, 2011: 176).

Kalıpyargı içeriğine dayalı olarak insandışılaştırılma olasılığı en yüksek olan hedef bireyler belirlenmiştir. Modelde, *içtenlik* ve *yeterlilik* boyutları kullanılarak bir matris oluşturulmuştur. Bu boyutlar, kişiler arası ve gruplar arası etkileşimler üzerinde sahip oldukları öneme bağlı olarak seçilmiştir (Fiske vd., 2002: 879). İç gruplar gibi *hayran olunan gruplar* iki boyut açısından da yüksek değere sahipken, yaşlılar gibi *acıyan gruplar* sıcak ama beceriksiz, *imrenilen gruplar* (örneğin zenginler) içten olmayan ama becerikli ve *tiksinti uyandıran gruplar* (örneğin evsizler) her iki boyutta da düşük olarak algılanmaktadır. Modelde göre insandışılaştırıcı algılar “düşüklerin en düşüklerini” hedef almaktadır çünkü her iki boyut açısından da düşük seviyeli gruplar sosyal biliş ağını harekete geçirmekte başarısızdır.

Öğrenci olan ve olmayan örneklem grupları üzerinde yaptıkları çalışmalar sonucunda Fiske ve diğerleri (2002) düşük yeterlilik-yüksek içtenlik özelliklerine sahip olan bireyler arasında yaşlıların, ev kadınlarının, görme ve zihinsel engellilerin bulunduğunu belirlemiştir. Yeterli ama soğuk olarak algılananlar arasında zenginler, Asyalılar, iş kadınları, feministler, Museviler ve siyahi profesyoneller yer almaktadır. Yeterlilik ve içtenlik açısından orta düzeyde algılanan bireylerin oluşturduğu kümede eşcinsel erkekler, cinsel açıdan çekici kadınlar, Araplar ve mavi yakalılar yer almaktadır. Matriste hem yeterlilik hem de içtenlik açısından düşük seviyeli olarak algılananlar arasında ise küçümseme ve tiksinti ile bakılan düşük statülü, sömürücü olduğu iddia edilen dış gruplar yer almaktadır (Fiske, 2021: 247). Yeterlilik ve içtenlik açısından düşük düzeyli algılanan yoksullar, evsizler ve sosyal yardım alanların oluşturduğu bu dış gruplara ilişkin en yoğun duygular hor görme, tiksinti ve aşağılamadır (Fiske vd., 2002; Harris ve Fiske, 2006: 848).

İnsanın Nesneleştirilmesi Sorunu

Nesneleştirme, insanın toplumsal yollarla insandan aşağı hale getirilmesi, bir eşyaya ya da metaya dönüştürülmesi, alınıp satılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Nesneleştirme meydana geldiğinde, birey kişisizleştirilmektedir. Nesneleştirmede, mağdur birey artık sosyal açıdan tam olarak insan değildir ve bir eşya gibi kullanılmaktadır (Dworkin, 2000: 30–31). Nesneleştirme, başkalarının gerçeğinin silikleştirildiği veya onurlandırılmadığı algısal bir hatayı temsil etmektedir. Başkalarını saygıya ve haysiyete layık, bütünleşik bir ruh ve bedenden (*psyche ve soma*) oluşan özneler olarak görmek yerine “şey”leştirme söz konusudur (Rector, 2014: 21).

Bir birey anonimleştirildiğinde veya kişisel kimliğinden arındırıldığında, insandışılaştırılma olasılığı daha yüksektir (Lopez vd., 2021: 53). İnsandışılaştırmanın savaşlar ve soykırımlar gibi açık seçik ve aşırı uygulamalardan

belli belirsiz günlük pratiklere dek uzanan bir yelpazede çok farklı ömekleri bulunmaktadır. Örneğin medya ve görsel kültür aracılığıyla yaratılan değer, imge ve simülasyonlar, zamanla gerçeklikleri çarpıtabilmektedir. Buna bağlı olarak insanların gerçeklik algısı ve ahlaki referansları değişebilmektedir. Medyada yaratılan yeni değer, ideal, imge ve kalıpların satılmasına dayalı bir tüketim toplumu anlayışı, insani değerleri zayıflatılabilmekte ve insanları yabancılaştırabilmektedir (Baudrillard ve Maclean, 1985). Yabancılaşmış bireylerden oluşan bir toplumda ahlaki bağların zayıflaması, ahlaki değerlerin görecelileşmesi ve toplumsal dayanışmanın erozyona uğraması, günlük yaşamda karşılaşılan insandışılaştırma pratiklerine ve kötülüklere zemin hazırlamaktadır. Bunun temelinde bireylerin, grupların, değerlerin, ilişkilerin ve insanlık onurunun birer tüketim malına indirgenmesi yatmaktadır.

Kötülüğün sıradanlaştırdığı günlük yaşam pratikleri açısından, insanlar kendilerine eşitsiz muamelesi yapıldığında, onlara saygısızlık edildiğinde veya kimlikleri ya da var oluşları toplumsal açıdan değerli değilmiş gibi davranıldığında kişiliklerinin sorgulandığını hissedebilirler (Bastian ve Haslam, 2011: 296). Bu davranışlar insanların nesneleştirmesine ön ayak olmaktadır. Haslam ve diğerleri (2013: 44), nesneleştirmenin tipik olarak bireyin duygularının, özerkliğinin ve canlılığının kaybı veya bunların göz ardı edilmesiyle ilişkili olduğunu, kişiyi bir “şey” haline getirdiğini belirtmektedir. Dolayısıyla nesneleştirmenin öncelikli hedefi, bireyi bir nesneye indirgeyen insan doğasının reddidir.

Saygısızlık, küçümseme, bireysel özerkliğinin inkârı, ihanete uğrama, aşağılanma, sosyal olarak dışlanma ve kişi olarak tanınmama günlük yaşamda sıklıkla karşılaşılan ve insanların insanlıklarının zedelendiğini hissetmelerine de yol açabilen kötü muamelelerin yaygın biçimleridir. Günlük yaşamda sıkça karşılaşılan bu tür kötü muameleler, neden oldukları insandışılaştırma türüne bağlı olarak insandışılaştırılanın statüden yoksun kılınması ya da kimliğinin inkâr edilmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır.

Aşağılanma, saygısızlığa uğrama, küçümseme, özerkliğinin reddi veya aptal muamelesi, küçük düşürülme ve utanç duygularıyla ilişkilendirilerek insana özgü niteliklerin inkâr edilmesi ve hayvana benzetilme eylemleri olarak algılanabilir. İnsana özgü biricik özelliklerin reddedilerek insanın hayvana benzetilmesi, bireyin sahip olduğu statüden yoksun olarak görülmesiyle ilişkilidir. İnsan doğasına ilişkin niteliklerin reddedilerek bireyin makinelere benzetilmesi, kişinin varlığının önemsiz olduğu ve kişi olarak kimliğinin reddedildiği hissini uyandıracaktır. Bireye bir nesne gibi davranmak, bireyin dışlanması, sömürülmesi, ihanete uğratılması ya da şartlara bağlı olarak saygı görmesi, kimliğinin inkâr edildiği algısı yaratan insandışılaştırıcı günlük yaşam pratikleri arasında yer almaktadır (Bastian ve Haslam, 2011: 296-297).

Kant'ın insanların araçsallaştırılmasını eleştirmek için kullandığı “nesne” (*Objekt*) terimine dayanan nesneleştirme gündelik dilde, insanların eşya, araç veya hayvan olarak kabul edildiği, muamele edildiği veya tanımlandığı tutumları ifade etmektedir. Kant sözü edilen kavramsallaştırmada indirgemeci bir araçsallaştırmaya vurgu yapmaktadır. İnsanlara kölelikte mal muamelesi yapılması ve insan

bedenlerinin erotik yaşamda tek kullanımlık araçlar olarak çerçevesi, nesneleştirilmenin ahlaki ve politik açıdan sorunlu örnekleri arasındadır. Ancak her nesneleştirme insandışılaştırıcı değildir. Nesneleştirilmenin insanlıktan çıkarıcı nitelikte olması, nesneleştirici eylemin eyleme maruz kalan kişileri özerkliklerinden, öz-düzenleme ve öz-farkındalık kapasitelerinden yoksun bırakmasına bağlıdır (Heinämaa ve Jardine, 2021: 311). İnsan hakları perspektifinden bakıldığında da sorun, birinin araçsallaştırılması ya da nesneleştirilmesinden çok, bu nesneleştirilmenin kişiyi insandan daha aşağı bir şeye indirgeyip indirgemediğidir (Frick, 2021: 193).

Özellikle kadınların insandışılaştırılmasına neden olan cinsiyetler arası nesneleştirme kavramını netleştirmek için Nussbaum (1995: 257) yedi boyut belirlemiştir. Bu boyutlar nesnelere nasıl davranıldığı ve insana nasıl davranıldığında aslında bir nesneye dönüştürüldüğü konusuna açıklık getirmektedir:

1. Araçsallık: Diğer kişiye kendi amaçlarınız için [yalnızca] bir araç olarak davranmak.
2. Özerkliğin reddi: Diğer kişiye özerklik ve kendi kaderini tayin etme konusunda eksikmiş gibi davranmak.
3. Hareketsizlik: Diğer kişiye sanki eylem yeteneğinden veya hareket etme kapasitesinden yoksunmuş gibi davranmak.
4. Değiştirilebilirlik: Diğer kişiye sanki başka kişilerle değiştirilebilir veya ikamesi varmış gibi davranmak.
5. İhlal edilebilirlik: Diğer kişiye sınır bütünlüğünden yoksun, nüfuz edilebilir veya parçalanmasına izin verilebilir bir şeymiş gibi davranmak.
6. Mülkiyet: Diğer kişiye başkasının sahip olduğu veya alınıp satılabilen bir şeymiş gibi davranmak.
7. Öznelliğin reddi: Diğer kişiye, deneyimleri ve duyguları dikkate alınması gerekmeyen biri gibi davranmak.

Nussbaum özerkliğin reddini ve araçsallaştırmayı nesneleştirme için ahlaki açıdan en gerekli özellikler olarak görmektedir. Langton (2009: 228-229), Nussbaum'un boyutlarına üç özellik daha eklemiştir:

8. Bedene indirgeme: Diğer kişiye kendi bedeniyle veya vücudunun bir kısmıyla özdeşmiş gibi davranmak.
9. Görünüşe indirgeme: Diğer kişiye öncelikle nasıl görüldüğüne veya duylara nasıl hitap ettiğine göre davranmak.
10. Susturma: Karşısındaki kişiye sanki sessizmiş, konuşma yeteneğinden yoksunmuş gibi davranmak.

Cinsel nesneleştirme, toplumsal cinsiyet baskısının yalnızca bir biçimi olsa da, istihdamda ayrımcılık, cinsel şiddet, işinin ve başarılarının önemsizleştirilmesi gibi kadınların karşılaştığı bir dizi diğer baskıyı da etkileyen bir olgudur (Fredrickson ve Roberts, 1997: 174).

Mikkola (2021: 326)'nın nesneleştirme kavramı iki türdür. *İndirgeyici nesneleştirmede* insanlar nesnelere dönüştürülmekte ve dolayısıyla bir kategori hatası

yapılmaktadır. İnsanlar kelimenin tam anlamıyla ve yanlış bir şekilde nesnelere olarak sınıflandırılmaktadır. *İndirgeyici olmayan nesneleştirme* ise kişilere sanki tam anlamıyla insan değilmiş gibi davranılmaktadır. Nesneleştirme, x'in bir şekilde y'nin insanlığını azaltmasını içermektedir. Smith (2021: 22) bir insanın nesneleştirilmeden de insandışılaştırılabileceğini veya insandışılaştırılmadan da nesneleştirilebileceğini ileri sürmektedir. Diğer bir ifadeyle, her nesneleştirme bir insandışılaştırma eylemi değildir.

Nesneleştirme bireyler arasında gerçekleşebileceği gibi, bireyin kendine yönelik bir davranışı olarak da gözlemlenmektedir. Kadınların erkeklerle kıyasla kendilerini daha fazla nesneleştirdikleri ve bunun onların fiziksel ve zihinsel sağlıkları, beden imajı, bilişsel yetenekleri, görev performansları, yeme davranışları, cinsel işlevleri, motor koordinasyonu ve ilişki tarminleri üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu görülmektedir (Fredrickson ve Roberts, 1997; Haslam, vd., 2013, 43).

İnsandışılaştırmanın Tarafları: Mağdurlar, Failer ve Tanıklar

İnsandışılaştırma gruplar ve bireyler arasında gerçekleşirken hem birtakım mağdurlar ve failer yaratmakta, hem de bu eylemlere tanıklık eden bireyler üzerinde etkiler yaratmaktadır. İnsandışılaştırmanın mağdurları çok farklı grup veya bireyleri kapsamaktadır. Bilişsel engelli bireyler, tıpta nesneleştirilen hastalar (Coşkun, 2014; Lammers ve Stapel, 2011; Vaes ve Muratore, 2013) ve hasta yakınları, teknoloji nedeniyle duygusallığını ve diğer insanlarla olan sosyal bağını yitiren çalışanlar ve öğrenciler ve yine teknoloji aracılığıyla mükemmelleştirilmeye çalışılan sporcular (Haslam, 2006: 253-254), çeşitli meslek grupları (Loughnan ve Haslam 2007), alt sosyal sınıftan bireyler (Loughnan vd., 2014), akıl hastaları (Martinez vd., 2011), ciddi alkol kullanım bozukluğu olan hastalar (Fontesse vd., 2019), cinsel suçlular (Viki vd., 2012), şiddet suçluları (Bastian vd., 2013a), aseksüeller (MacInnis ve Hodson, 2012) göçmenler, mülteciler (Alikılıç vd., 2021; Taşdelen, 2020), evsizler (Tausen vd., 2023) veya damgalanmış diğer sosyal grup üyeleri (Haslam vd., 2007: 420) günlük yaşamda insandışılaştırma pratiklerine maruz kalan sosyal gruplardan bazılarıdır.

İnsandışılaştırmaya maruz kalan bir diğer sosyal grubu ise kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların kişiliklerinden çok fiziksel görünüşleriyle değerlendirilmesi (Heflick ve Goldenberg, 2009; Heflick vd., 2011), bedenleri cinselleştirildiğinde veya görsel olarak dikkat çekici hale getirildiğinde kadınlara daha az akıl, ahlaki değer, yeterlilik ve acıyı deneyimleme kapasitesi atfedilmesi (Loughnan vd., 2010) cinselleştirilmiş kadınların görsel olarak insanlardan ziyade nesnelere (Bernard vd., 2012) veya hayvanlarla (Vaes vd., 2011) ilişkilendirilmesi kadınların insandışılaştırılan bir grup olduğunu göstermektedir. İnsanlar, reddedilme veya saygısızlık gibi görünüşte incelikli ve sıradan aşağılama örneklerinden, istismar edilme, cinsel tacize uğrama veya hakarete uğrama gibi ciddi

ve kesinlikle insanlık dışı kötü muamelelere kadar değişen kötü muamelelere yanıt olarak insanlıktan çıkarılma hissini yaşayabilirler (Golossenko vd., 2023).

Nussbaum (2004: 108-111), insandışılaştırmanın bir tür savunma mekanizması olarak kullanıldığını ileri sürmektedir. Kendi istenmeyen niteliklerinden kurtulmak isteyen bireyler yansıtma savunma mekanizmasını kullanarak duygusal açıdan reddedilen yönlerinin taşıyıcıları olarak özellikle hemcinslerinden tikslenme, nefret etme ve onları küçümseme eğilimi göstermektedir. Egemen sosyal grup üyeleri, kendi sonluluklarını, zayıf sosyal, ekonomik ve/veya politik konumları nedeniyle bu tür yansıtmaları reddedemeyen ve kendilerini bunlara karşı savunamayan diğerlerine yansıtmaktadır. Ancak aslında hem mağdurlar hem de failler insandışılaş(tırıl)maktadır. Mağdurlar, insanlığın “en aşağı” veya “en zayıf” üyeleri olarak; failler ise yansıtılmalı özdeşleşme aracılığıyla kendilerine ilişkin olumlu ve idealize edilmiş imgeleri desteklediklerini ve bu imgeleri kendi çıkarları için kullanabileceklerini zannederken; aslında sonunda geri tepecek, giderek artan bir kendini kandırma temelinde çalıştıklarını fark etmeden insandışılaşmaktadır (Heinämaa ve Jardine, 2021: 318).

De Beauvoir yansıtma mekanizmasının iki farklı çeşidi olduğunu, erkek ve kadın arasındaki etkileşimlerde, diğerinin ise her iki cinsiyeti de içeren sosyal gruplar arasındaki alışverişlerde işlediğini savunmaktadır. De Beauvoir’ın erkeklerle kadınlar arasındaki yansıtma kavramının temel tezi, erkeklerin kendi varoluşlarının sonluluğunu kabul edemediğine ve bu nedenle bu sonluluğu kadınlara yansıtmaya dayanmaktadır. “*Sonluluk*”un iki yönünü vardır. Birincisi insan yaşamının zamansal sonluluğu, yani ölümlülük; ikincisi güçlerin sonluluğu, yani pasiflik ve savunmasızlıktır. Burada iddia edilen sadece erkeklerin kendi ölümlülüklerini değil, daha genel olarak erkeklerin kabul edemedikleri her şeyi kadınlara yansıtma eğiliminde olduklarıdır. Böylece kadın bedenleri erkekler için edilgenliğin, hayvanlığın, cinselliğin ve ölümün mekânları haline gelmektedir (De Beauvoir, 2020: 177-228).

Kimi zaman bireyin başkalarına gerek kalmadan kendini insandışılaş(tırıl)mış olarak algıladığı durumlar da söz konudur. Örneğin sosyal dışlanmaya maruz kalan bireylerin (Bastian ve Haslam, 2010; Bastian vd., 2013b) veya şiddet içeren bilgisayar oyunu oyuncularının (Bastian vd., 2012) kendilerini daha düşük/az insan olarak değerlendirdiklerini gösteren araştırmalar bulunmaktadır.

Mağdurları kimin insandışılaştırdığı, yani insandışılaştırmanın faillerinin kim olduğu sorusunun cevabı da çok önemlidir. Çünkü kimi zaman vahşet, katliam ve sömürü, kimi zaman insandışılaştırmanın mağdurlarına yönelik azalan prososyal davranışlar ve kolektif destek, azalan affedicilik, artan antisosyal davranışlar, şiddet, saldırganlık ve ahlaki yargılamaları anlamak ve üstesinden gelebilmek için failerin kimler olduğunu anlamak ve özelliklerini çözümlmek gerekmektedir. Haslam ve Loughnan (2014) insandışılaştırmanın faillerini belirlerken failerin kişilik özellikleri, ideolojileri ve tutumları üzerinde durmaktadır:

Failerin kişilik özellikleri incelendiğinde yabancılarla temasa tepki olarak

tiksinti yaşama eğilimi yüksek bireylerin insandışılaştırma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde narsistik (kendini daha üstün algılayan), psikopat (duygusuz) ve sosyal açıdan kopuk bireylerin iletişim ve empati yeteneklerindeki zayıflık nedeniyle başkalarını kendilerinden daha az insan olarak görme eğilimleri yüksektir.

İdeolojik açıdan ise sağ kanat yetkçiliği ve sosyal baskınlık kuramlarının insandışılaştırmanın en güçlü yordayıcısı olduğu görülmektedir. Sağ kanat yetkçiliği, bireylerin genellikle otoriter liderlere, güçlü devlet otoritesine, geleneksel ahlaki değerlere ve tutucu sosyal düzenlere eğilimlerini ifade eden, toplumsal düzeni ve istikrarı tehdit ettiği düşünülen gruplara önyargıyla yaklaşmayı kolaylaştıran veya faillerin kişilik özellikleri ile mağdurlara yönelik önyargıları arasındaki ilişkiye aracılık eden bir ideolojidir. Sosyal baskınlık kuramı ise insan toplulukları arasında hiyerarşik farklılıklar bulunduğunu ve tabakalaşan gruplar arasında çatışmalar yaşanacağını ileri sürmektedir. Bireylerin grup içindeki normlara ve sosyal baskıya uyma eğilimini vurgulayan sosyal baskınlık kuramı, sağ kanat yetkçiliği ile birlikte ele alındığında insandışılaştırmayı kolaylaştıran bir ideolojik zemin hazırlamaktadır.

Tutumlar konusunda da özellikle kadınlara yönelik düşmanca bir cinsiyetçi tutum sergileyenlerin kadınlara yönelik biricik insani olumlu duyguları reddederek kadınları insandışılaştırdığı bilinmektedir. Düşmanca tutumların genel olarak tiksinti duyguları, psikopat, sosyal açıdan kopuk, narsistik kişilik özellikleri ve yetkçi ideolojilerle birleştiği bireylerde insandışılaştırma eğiliminin arttığı söylenebilir.

Tablo 1. Wackerhausen'in Üç Kavramlı İnsandılaştırma Türleri Modeli

Öznel insandılaştırma:	Zararlı koşullar:	Nesnel insandılaştırma:
<p>Grupların veya bireylerin insanlıklarını bir şekilde göz ardı eden olumsuz ve aşağılayıcı zihinsel temsiller.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “İnsanlıktan çıkaramam” zihnimde meydana gelen zihinsel bir olgudur. • Bu tür “insanlıktan uzaklaştırıcı” temsiller, üstü kapalı ve incelikli olanlardan insanlığın açık ve bariz inkarına kadar değişen farklı türlerde görülmektedir. 	<p>İnsanlar üzerinde zararlı etkileri olan veya olabilecek süreçler, davranışlar ve eylemler.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zararlı etkiler: En ciddi türünü “insan karşıtı gelişme”nin oluşturduğu insanlara yönelik gerçek veya potansiyel zararları kapsamaktadır. • Zararlı koşullar, doğrudan veya dolaylı, kasıtlı veya kasıtsız olarak zararlı etkilere sahiptir. 	<p>Bazı insanlar tarafından doğrudan veya dolaylı olarak ortaya çıkarılan, insan karşıtı gelişmeden oluşan bir varoluş durumu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • İnsan karşıtı gelişme: Kişinin tatmin edici bir yaşam potansiyeline zarar verecek şekilde temel insani ihtiyaçlardan yoksun bırakılmasıdır. Bazı tipik insani özelliklerin kaybı veya gelişmesi ile ilişkilidir. • Önemli olan, kişinin ahlaki insan topluluğu içindeki üyeliğini kaybetmemesidir.
<ul style="list-style-type: none"> • Öznel insanlıktan çıkarma, diğer insanlıktan çıkarma biçimlerinin nedeni olabilir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zararlı koşulların her zaman bir tür zararlı etkisi vardır; ancak bunlar mutlaka nesnel insanlıktan çıkarma durumları değildir. Ayrıca, zararlı koşulların öznel insanlıktan çıkarma dışında başka nedenleri de olabilir. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Nesnel insanlıktan çıkarma” olarak kabul edilen herhangi bir ‘insan karşıtı gelişme’ vakası, tanım gereği her zaman insan yapımı olacaktır.

Kaynak: A. C. Wackerhausen (2023). Dehumanization clarified: What are we talking about, when we talk about dehumanization?. *Social Theory & Practice*, 49(3), 566. <https://doi.org/10.5840/socialtheorypract20211022143>

İnsandışılaştırmanın failleri ve mağdurları açısından konuyu irdelleyen Wackerhausen, üç yeni kavram geliştirerek farklı bir perspektif sunmuştur (Tablo 1). Bu perspektif, öznel ve nesnel insandışılaştırma türlerinin ayrımını yapmakta ve insandışılaştırmanın zararlı koşullarının önemini vurgulamaktadır. *Öznel insanlıktan çıkarma*, genel olarak, grupların veya bireylerin bir şekilde insanlıklarını göz ardı eden olumsuz ve aşağılayıcı zihinsel temsiller olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda kullanıldığında, “x, y’yi insanlıktan çıkarıyor” ifadesindeki “insanlıktan çıkaran” x’teki zihinsel temsillere atıfta bulunmaktadır.

İkinci yeni kavram, insanlar üzerinde zararlı etkileri olan veya olabilecek süreçlere, davranışlara ve eylemlere atıfta bulunan *zararlı koşullardır*. Zararlı koşullar, bu zararın fiziksel ya da sembolik, önemsiz ya da şiddetli, kalıcı ya da geçici olup olmadığına bakılmaksızın, yalnızca insanlar üzerindeki gerçek ya da potansiyel zarar verici etkileri nedeniyle “zararlı”dır. Zararlı koşullar kavramı, eylemlerin “insanlıktan çıkarıcı” veya “daha az insanlaştırıcı” bir dizi sıradan kullanımını kapsamaktadır ve *doğrudan* ya da *türevsel* sonuçlar yaratmaktadır. Yoksulluk olgusu, açlık gibi zararlı etkileri nedeniyle insanlara doğrudan etkileyen bir zararlı koşuldur. Ancak insandışılaştırma teknoloji veya insandışılaştırma güzellik idealleri gibi olgular genellikle (a) doğrudan zararlı olan diğer olguları üreten nedensel bir zinciri başlatarak veya (b) insan-insan etkileşimindeki tehlikeli yapısal kalıplar yoluyla öznel insanlıktan çıkma olasılığını artırarak türevsel olarak zararlı görünmektedir. *Kasıtlılık* veya *bilişlilik*, zararlı koşulların alt türlerini belirleyen bir diğer önemli ayrımdır. Cinayet ve işkence gibi insan eylemleri, içlerinde zarar verme kastı taşımaktadır. Ancak bir sistem veya bir kişinin eylemleri, insanlıktan çıkarıcı etkilerin hiç kimse tarafından amaçlanmadığı durumlarda, kasıtlı olarak zarar verici olmayabilir. Bunlar doğal afetlerin bir etkisi ya da insan sistemlerinin tesadüfi bir yan ürünü olabilir. Kasıtlı ve kasıtlı olmayan zararlı etkiler hem doğrudan hem de dolaylı olarak ortaya çıkabilir. Bununla birlikte, insan yapımı kasıtlı olmayan zararlı etkiler genellikle türevsel olarak insanlıktan çıkarıcıdır. Zararlı koşulların ardındaki niyet sorusu, bunların önlenmesi için de büyük etkilere sahiptir: Bir olgu kasıtlı olarak insanlıktan çıkarıcı etkilere sahip olduğunda, nedensel zincirin başında her zaman bir insan fail yer alacaktır. Ancak, kasıtlı olmayan zararlı etkilere, nedensel köken çok daha bulanıktır.

Wackerhausen’ın ortaya koyduğu üçüncü kavram olan *nesnel insanlıktan çıkarma*, fail(ler) tarafından doğrudan veya dolaylı olarak meydana getirilen, insani olmayan gelişmelere yol açan bir var oluş durumudur. *İnsani olmayan gelişmeler* kavramı ile ifade edilmek istenen çerçeve, yokluğu yaşam kalitesinin düşmesine ya da nihayetinde ölüme yol açabilecek önemli yaşam koşullarını içerebilir. Bu tür bir insandışılaştırma, insandışılaştırıcıların acımasız eylem ve saldırılarının amacıdır ve insanlara davranılmaması gereken şekillerde davranmayı içermektedir. Bu anlamda “x, y’yi insanlıktan çıkarıyor” dendiğinde, öznel insanlıktan çıkarma durumundan farklı olarak aslında y üzerindeki özellikle zararlı türden etkilere atıfta bulunmaktadır. Pek çok zarar verici davranış ve insanlık dışı eylem sadece bedene

zarar vermeyi değil, ötekinin insanlık onurunu ezmeyi, onu bu hayati unsura sahip olmayan bir şeye indirgemeyi ve prototipik olarak daha az insan görünmesine neden olacak şekilde aşağılamayı veya küçük düşürmeyi hedeflemektedir.

Stinghamber ve Demoulin (2023) insandışılaştırmanın failleri ve mağdurların yanı sıra üçüncü bir tarafı daha olduğunu, bu tarafı da insandışılaştırıcı eylemlere tanık olanların veya bu eylemleri gözlemleyenlerin oluşturduğunu belirtmektedir. İnsanlıktan çıkarıcı bir muamele, korku ve suçluluk gibi olumsuz duyguları ortaya çıkardığında, bu muameleyi gözlemleyenler arasında daha sonra meta-insandışılaştırmanın veya kendini insandışılaştırmanın yaşanma olasılığının yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Tanıkların mağdurlarla bağlantılı olmaları durumunda muhtemelen baskın duygu olarak korku yaşayacaklardır. Benzer veya eşdeğer insanlık dışı muamelelerin bir sonraki kurbanı olma korkusu bu nedenle öncelik kazanacak ve gözlemcide meta-insandışılaştırmaya yol açacaktır. Tanıklar korkunun yanı sıra suçluluk duygusu da yaşayabilirler. Kötü muameleye tepki göstermediği, suçun gerçekleşmesine izin verdiği ve bunun sonucunda da faille suç ortaklığı yapmakla suçlandığı için kendini suçlu hissedebilir. Bu durumda mağdurla ilişkili olan kimliği yavaş yavaş failin kimliğine kayabilir ve bu da kendini insanlıktan çıkarma riskinin artmasına neden olabilir.

Tanıkların faillerle bağ kurması tanıklarda suçluluk duygusu doğurmaktadır. Yaşanan suçluluk duygusunun temelinde, tanık olunan kötü muameleye karşı çıkmamak ya da sadece faille aynı özellikleri paylaşmak yatabilir. Ayrıca korku duygusu da ortaya çıkabilir. Gelecekte fail rolüne zorlanmaktan veya insandışılaştırılan mağdurların yanında yer almaktan korkabilirler. Korku, gözlemcinin faille olan bağıni zayıflatıp mağdurla bağ kurmasına yol açabilir. Mağdurla kurulan bağ ise tanıklarda daha büyük bir meta-insandışılaştırma riskine neden olabilir (Stinghamber ve Demoulin, 2023).

İnsandışılaştırılan ve insandışılaştırılan gruplar arasındaki temasın artırılması insandışılaştırmanın üstesinden gelmenin bir yolu olabilir (Kteily ve Landry, 2022: 229). İnsandışılaştırmayı azaltmanın ikinci yolu, ortak veya üst bir kimliği teşvik ederek farklı alt grupların benzerliklerini ve ortak kaderlerini vurgulamak ve alt gruplar arasındaki sınırların önemini azaltmaktır. Yine aynı amaçla, dış grubu olumlu davranışlarla ve (grubun insandışılaştırıldığı kategoriden farklı) birden fazla kategoriyle ilişkilendirmek de önerilebilir.

Sonuç

İnsandışılaştırma olgusuna ilişkin bu literatür taraması, kavramın çok yönlü doğası ve toplumun çeşitli gruplarına yönelik yaygın varlığı hakkında bir farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Bireyler ve gruplar arası etkileşimlerde, kurumsal uygulamalarda, medyada ve sosyal medyada gözlemlenen insandışılaştırıcı tutum ve davranışların sonuçları derindir. İnsandışılaştırmaya eşitsizlikleri sürdürmekte, çatışmayı teşvik etmekte ve “diğerleri”ne karşı şiddeti meşrulaştırmaktadır.

İnsandışılaştırmanın ne olduğunu ve günlük yaşam pratiklerine nasıl nüfuz ettiğini anlamak, önlenmesini veya zayıflatılmasını sağlayabilir. Ayrıca empati, eğitim ve eleştirel farkındalık da insandışılaştırıcı zihin ve davranışlarla mücadele etmek için kullanılabilir.

Sosyal yaşama ilişkin katkılarının yanı sıra insandışılaştırmaya ilişkin teoriler, bilişsel ve duygusal açıdan insanı ve insanın psikolojik süreçlerini kısmen ele almaktadır. Bu noktada insandışılaştırmanın ağrıklı olarak sosyolojik bir kavram olarak ele alınmasının etkisi olabilir. Toplumsal gruplar arasındaki güç dinamikleri ve tarihsel adaletsizlikler, insandışılaştırmanın yaşanması için sosyal, kültürel ve tarihsel zemini hazırlamaktadır. Ancak insandışılaştırmanın faillerinin nihayetinde birer insan oluşu, konunun insanın çok yönlü doğası ile birlikte daha derinlemesine incelenmesini gerektirmektedir. Hatta sadece psikoloji değil, antropoloji ve sinirbilimden elde edilecek daha fazla bilginin birleştirilmesi de insandışılaştırma olgusuna ilişkin daha kapsamlı bir anlayış sağlayabilecektir. Dolayısıyla multidisipliner ve bütünleştirici bir bakış açısı, insandışılaştırmayı özümlemek için gereklidir. Bu zmleme, politika yapıcılar veya uygulayıcılar için etkili müdahale mekanizmalarının geliştirilmesini ve insandışılaştırıcı pratiklerle mücadele etmek için bireysel ve toplumsal ahlaki sorumlulukların hatırlatılmasını sağlayabilir.

İnsandışılaştırma teorileri incelendiğinde, rahatsız edici bir durum, bazı insandışılaştırma teorilerinin insan deneyimlerine odaklanarak antroposentrik olmasıdır. Bu perspektif, insanların deneyimlerini ve acılarını diğer türlerin üzerinde tutarken insanları diğer türlerin üzerinde konumlandıran hiyerarşik bir görüşü benimsemekte ve türlerin ayrımcılığını pekiştirmektedir. İnsandışılaştırmada trc bir ahlaki yaklaşım, hayvanları insanlardan daha aşağıda görme uygulamalarını haklı çıkaran toplumsal normların oluşmasına ve benimsenmesine aracılık etmektedir. İnsandışılaştırma teorilerinin altındaki normatif varsayımlar, insanı ahlaki bir hiyerarşinin en üstüne yerleştirmektedir. Bu varsayımlar, doğası gereği trc olup, insan çıkarlarının her zaman diğer türlerin çıkarlarından üstün olduğu fikrinin kklerini glendirmektedir. Trc bir ayrımcılığın stresinden gelebilmek için insandışılaştırma teorilerinin tm baskı biimlerinin birbirine bağlılığını dikkate alan daha kapsayıcı yaklaşımlar benimsemesi nerilebilir.

Extended Summary

This study focuses on the phenomenon of dehumanization, which has been linked to wars, genocides, and other acts of cruelty such as torture, murder, rape, slavery and human trafficking are examples of the dehumanization throughout human history. The scarcity of studies on the concept in the Turkish scientific literature is the basis for this study. The objective of this in-depth literature review study on dehumanization is to raise awareness about dehumanizing actions that are frequently encountered in daily life but that people are not very aware of. The increasing division between 'us' and 'others' in our society leads to the observation of dehumanizing acts among different segments of society. It is important to avoid

such acts and promote a more inclusive society. The issue at hand is not solely the rise in dehumanizing actions, but also the manner in which these actions promote, normalize, and validate various forms of violence.

Various definitions of dehumanization have been discussed by sociologists and social psychologists. The concept was initially referred to as *infrahumanization* by Leyens, and later categorized in Haslam's theory.

According to the theory of *infrahumanization*, there is a hierarchical relationship between individuals that is created by differences in secondary emotions, cognition, and morality. Primary emotions, such as sadness, fear, and happiness, are considered more basic, while secondary emotions, such as pride, regret, and compassion, are more complex and less easily observable, as they are linked to moral considerations. *Infrahumanization* is often based on secondary emotions, which can be used as a criterion between parties.

Another theory on dehumanization is Haslam's dual categorization which is based on two main pillars: unique human characteristics and human nature. These premises give rise to two types of dehumanization: animalistic dehumanization and mechanistic dehumanization. The denial of uniquely human characteristics leads to animalistic dehumanization, while the denial of human nature leads to mechanistic dehumanization. While it was once believed that dehumanizing features were only used to justify extreme acts of violence, such as war and genocide, social psychologists now recognize that they can also be present in everyday practices.

Dehumanization leads to the deprivation of people of their humanity and is observed at different levels, both between groups and individuals, and in individuals' self-perceptions. The source, target and direction of dehumanization have given rise to different types such as other-dehumanization, meta-dehumanization and self-dehumanization. Other-dehumanization refers to the perception and/or treatment of other individuals or out-groups as less human than the individual or their own in-group. Meta-dehumanization is the belief of an individual or a group that other individuals or groups perceive them in an inhuman way. Self-dehumanization appears when a person or group perceives themselves or their group as lacking basic human characteristics.

Dehumanization leads to discrimination, triggers moral exclusion, and legitimizes and fuels violence. In practice, dehumanization can be applied unconsciously or blatantly. Dehumanizing actions can be reductive or non-reductive or they can be classified as objective or subjective.

One of the phenomena that makes dehumanization possible is the objectification of people. Unequal treatment of people, behaviors that make people feel worthless and disrespectful lead to objectification. Treating the individual as an object, excluding, exploiting or betraying the individual are among dehumanizing daily life practices.

Fiske's Stereotype Content Model suggests a number of findings about which individuals and social groups are dehumanized by examining the neural

networks in humans. The two dimensions of the model, which provides a 2x2 matrix, are warmth and competence. The model addresses which social groups are dehumanized at different dimension levels. Women can be dehumanized as a result of sexist objectification. People with disabilities, the elderly, workers and students who are heavily exposed to technology, athletes who are being perfected, migrants, refugees, members of a lower social class or employees of an organization can be victims of dehumanizing acts.

Perpetrators of dehumanization are individuals with narcissistic, psychopathic, and socially detached personality traits who tend to experience high levels of disgust in response to contact with strangers. Ideologically, right-wing authoritarianism is an ideology that mediates the relationship between the personality traits of the perpetrators and their prejudices towards the victims. In addition, the social dominance theory, which argues that there are hierarchical differences between human societies and that conflicts will occur between these stratified groups, also prepares an ideological basis that facilitates dehumanization. In terms of attitudes, it can be stated that the tendency to dehumanize increases in individuals who have a generally hostile attitude towards attitude objects.

It is important to note that dehumanization can involve not only victims and perpetrators, but also witnesses who may experience fear, guilt, or even closeness to either party. Additionally, witnesses may also experience meta-dehumanization or self-dehumanization over time.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarın beyan edeceği herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Alikılıç, Ö., Gökaliiler, E. ve Alikılıç, İ. (2021) "Nefret Söylemi Üzerinden Ötekileştirme: Twitter'da Mültecilere Yönelik Nefret Tipolojisi Analizi", **Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, (36), 501-520. <https://doi.org/10.31123/akil.989074>
- Bar-Tal D. (1989) "Delegitimization: The Extreme Case of Stereotyping", D. Bar-Tal, C. Grauman, A. Kruglanski ve W. Stroebe (Ed.) **Stereotyping and Prejudice: Changing Conceptions** içinde, New York: Springer, 169-88.
- Bar-Tal, D. ve Hammack, P. L. (2012) "Conflict, Delegitimization, and Violence", L. Tropp (Ed.) **Oxford Handbook of Intergroup Conflict** içinde, New York: Oxford University Press, 29-52.
- Bastian, B. ve Crimston, D. (2014) "Self-dehumanization", **TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology**, 21(3), 241-250. <https://doi.org/10.4473/TPM21.3.1>
- Bastian, B. ve Haslam, N. (2010). "Excluded from Humanity: Ostracism and Dehumanization", **Journal of Experimental Social Psychology**, 46(1), 107-113. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.06.022>
- Bastian, B. ve Haslam, N. (2011) "Experiencing Dehumanization: Cognitive and Emotional Effects of Everyday Dehumanization", **Basic and Applied Social Psychology**, 33(4), 295-303. <https://doi.org/10.1080/01973533.2011.614132>
- Bastian, B., Denson, T. F. ve Haslam, N. (2013a) "The Roles of Dehumanization and Moral Outrage in Retributive Justice", **PloS One**, 8(4), e61842. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0061842>
- Bastian, B., Jetten, J. ve Radke, H. R. (2012) "Cyber-dehumanization: Violent Video Game Play Diminishes Our Humanity", **Journal of Experimental Social Psychology**, 48(2), 486-491. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.009>
- Bastian, B., Jetten, J., Chen, H., Radke, H. R., Harding, J. F. ve Fasoli, F. (2013b) "Losing Our Humanity: The Self-dehumanizing Consequences of Social Ostracism", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 39(2), 156-169. <https://doi.org/10.1177/0146167212471205>
- Baudrillard, J. ve Maclean, M. (1985) "The Masses: The Implosion of the Social in the Media", **New Literary History**, 16(3), 577-589. <https://doi.org/10.2307/468841>
- Bernard, P., Gervais, S. J., Allen, J., Campomizzi, S. ve Klein, O. (2012) "Integrating Sexual Objectification with Object versus Person Recognition: The Sexualized-body-inversion Hypothesis", **Psychological Science**, 23(5), 469-471. <https://doi.org/10.1177/0956797611434748>
- Bustillos, A., Demoulin, S., Rodríguez, L. L., Vázquez, A. ve Zlobina, A. (2023) "Approaching Dehumanizing Interactions: Joint Consideration of Other-, Meta-, and Self-dehumanization", **Current Opinion in Behavioral Sciences**, 49, 101233. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2022.101233>

- Capozza, D., Andrighetto, L., Di Bernardo, G. A. ve Falvo, R. (2012) "Does Status Affect Intergroup Perceptions of Humanity?", **Group Processes & Intergroup Relations**, 15(3), 363-377.
<https://doi.org/10.1177/1368430211426733>
- Capozza, D., Boccato, G., Andrighetto, L. ve Falvo, R. (2009) "Categorization of Ambiguous Human/Ape Faces: Protection of Ingroup but not Outgroup Humanity", **Group Processes & Intergroup Relations**, 12(6), 777-787.
<https://doi.org/10.1177/1368430209344868>
- Coşkun, A. (2014) "Sağlık Hizmetleri Sektöründe Ahlaki Bir Sorun Olarak İnsandılaştırma", **İş Ahlakı Dergisi**, 7(2), 9-51.
<https://doi.org/10.12711/tjbe.2014.7.2.0160>
- de Beauvoir, S. (2020) **İkinci Cinsiyet 1. Cilt: Olgular ve Efsaneler**. (Çev. G. Acar Savran), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Delgado, N., Rodríguez-Pérez, A., Vaes, J., Leyens, J. P. ve Betancor, V. (2009) "Priming Effects of Violence on Infrahumanization", **Group Processes & Intergroup Relations**, 12(6), 699-714.
<https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2023.101258>
- Demoulin, S., Cortes, B. P., Viki, T. G., Rodríguez, A. P., Rodríguez, R. T., Paladino, M. P. ve Leyens, J. P. (2009) "The Role of In-group Identification in Infra-humanization", **International Journal of Psychology**, 44(1), 4-11.
<https://doi.org/10.1080/00207590802057654>
- Demoulin, S., Leyens, J. P., Paladino, M. P., Rodríguez-Torres, R., Rodríguez-Pérez, A. ve Dovidio, J. (2004) "Dimensions of "Uniquely" and "Non-uniquely" Human Emotions", **Cognition and Emotion**, 18(1), 71-96.
<https://doi.org/10.1080/02699930244000444>
- Demoulin, S., Maurage, P. ve Stinglhamber, F. (2021a) "Exploring Metadehumanization and Self-dehumanization from a Target Perspective", M. Kronfeldner (Ed.) **The Routledge Handbook of Dehumanization** içinde, New York: Routledge, 260-274.
- Demoulin, S., Nguyen, N., Chevallereau, T., Fontesse, S., Bastart, J., Stinglhamber, F. ve Maurage, P. (2021b) "Examining the Role of Fundamental Psychological Needs in the Development of Metadehumanization: A Multi-population Approach", **British Journal of Social Psychology**, 60(1), 196-221.
<https://doi.org/10.1111/bjso.12380>
- Dover, M. A. (2016) "The Moment of Microaggression: The Experience of Acts of Oppression, Dehumanization, and Exploitation", **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, 26(7-8), 575-586.
<http://dx.doi.org/10.1080/10911359.2016.1237920>
- Dworkin, A. (2000) "Against the Male Flood: Censorship, Pornography, and Equality", D. Cornell (Ed.) **Oxford Readings in Feminism: Feminism and Pornography**, Oxford: Oxford University Press, 19-44.

- Fiske, A. P. (1991) **Structures of Social Life: The Four Elementary Forms of Human Relations: Communal Sharing, Authority Ranking, Equality Matching, Market Pricing**. New York: Free Press.
- Fiske, S. T. (2021) "How Status and Interdependence Explain Different Forms of Dehumanization", M. Kronfeldner (Ed) **The Routledge Handbook of Dehumanization** içinde, New York: Routledge, 245-259.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. ve Xu, J. (2002) "A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow from Perceived Status and Competition", **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fontesse, S., Demoulin, S., Stinghamber, F. ve Maurage, P. (2019) "Dehumanization of Psychiatric Patients: Experimental and Clinical Implications in Severe Alcohol-use Disorders", **Addictive Behaviors**, 89, 216-223. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2018.08.041>
- Fredrickson, B. L. ve Roberts, T. A. (1997) "Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks", **Psychology of Women Quarterly**, 21(2), 173-206. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x>
- Frick, M. L. (2021) "Dehumanization and Human Rights", M. Kronfeldner (Ed.) **The Routledge Handbook of Dehumanization** içinde, New York: Routledge, 187-200.
- Golossenko, A., Palumbo, H., Mathai, M. ve Tran, H. A. (2023) "Am I Being Dehumanized? Development and Validation of the Experience of Dehumanization Measurement", **British Journal of Social Psychology**, 62(3), 1285-1329. <https://doi.org/10.1111/biso.12633>
- Gosling, S. D. (2001) "From Mice to Men: What Can We Learn about Personality from Animal Research?", **Psychological Bulletin**, 127(1), 45-86. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.1.45>
- Harris, L. T. (2017) **Invisible Mind: Flexible Social Cognition and Dehumanization**. Cambridge: MIT Press.
- Harris, L. T. ve Fiske, S. T. (2006) "Dehumanizing the Lowest of the Low: Neuroimaging Responses to Extreme Out-groups", **Psychological Science**, 17(10), 847-853. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01793.x>
- Harris, L. T. ve Fiske, S. T. (2011) "Dehumanized Perception: A Psychological Means to Facilitate Atrocities, Torture, and Genocide?", **Zeitschrift für Psychologie**, 219(3), 175-178. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000065>
- Haslam, N. (2006) "Dehumanization: An Integrative Review", **Personality and Social Psychology Review**, 10(3), 252-264. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_4
- Haslam, N. (2021) "The Social Psychology of Dehumanization", M. Kronfeldner (Ed) **The Routledge Handbook of Dehumanization** içinde, New York: Routledge, 127-144.

- Haslam, N. (2022) "Dehumanization and the Lack of Social Connection", **Current Opinion in Psychology**, 43, 312-316. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.08.013>
- Haslam, N. ve Loughnan, S. (2014) "Dehumanization and Infrahumanization", **Annual Review of Psychology**, 65, 399-423. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115045>
- Haslam, N., Bain, P., Douge, L., Lee, M. ve Bastian, B. (2005) "More Human than You: Attributing Humanness to Self and Others", **Journal of Personality and Social Psychology**, 89(6), 937-950. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.937>
- Haslam, N., Bastian, B. ve Bissett, M. (2004) "Essentialist Beliefs about Personality and Their Implications", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 30(12), 1661-1673. <https://doi.org/10.1177/0146167204271182>
- Haslam, N., Loughnan, S. ve Holland, E. (2013) "The Psychology of Humanness", S. J. Gervais (Ed.) **Objectification and (De)humanization** içinde, New York: Springer, 25-51.
- Haslam, N., Loughnan, S., Kashima, Y. ve Bain, P. (2008) "Attributing and Denying Humanness to Others", **European Review of Social Psychology**, 19(1), 55-85. <https://doi.org/10.1080/10463280801981645>
- Haslam, N., Loughnan, S., Reynolds, C. ve Wilson, S. (2007) "Dehumanization: A New Perspective", **Social and Personality Psychology Compass**, 1(1), 409-422. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00030.x>
- Heflick, N. A. ve Goldenberg, J. L. (2009) "Objectifying Sarah Palin: Evidence that Objectification Causes Women to Be Perceived as Less Competent and Less Fully Human", **Journal of Experimental Social Psychology**, 45(3), 598-601. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.02.008>
- Heflick, N. A., Goldenberg, J. L., Cooper, D. P. ve Puvia, E. (2011) "From Women to Objects: Appearance Focus, Target Gender, and Perceptions of Warmth, Morality and Competence", **Journal of Experimental Social Psychology**, 47(3), 572-581. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.12.020>
- Heinämaa, S. ve Jardine, J. (2021) "Objectification, Inferiorization, and Projection in Phenomenological Research on Dehumanization", M. Kronfeldner (Ed.) **The Routledge Handbook of Dehumanization** içinde, New York: Routledge, 309-325.
- Holtz, P. ve Wagner, W. (2011) "Dehumanization, Infrahumanization, and Naturalization", **The Encyclopedia of Peace Psychology**. Oxford: Blackwell Publishing. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9780470672532.wbep079>
- Jack, A. I., Dawson, A. J. ve Norr, M. E. (2013) "Seeing Human: Distinct and Overlapping Neural Signatures Associated with Two Forms of Dehumanization", **NeuroImage**, 79, 313-328. <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuroimage.2013.04.109>

- Jenkins, T. A., Robison, M. ve Joiner, T. E. (2023) "Dehumanization and Mental Health: Clinical Implications and Future Directions", **Current Opinion in Behavioral Sciences**, 50, 101257. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2023.101257>
- Kelman, H. C. (1973) "Violence without Moral Restraint: Reflections on the Dehumanization of Victims and Victimizers", **Journal of Social Issues**, 29(4), 25-61. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1973.tb00102.x>
- Kelman, H. C. (1976) "Violence without Restraint: Reflections on the Dehumanization of Victims and Victimizers", G. M. Kren ve L. H. Rappoport (Ed.) **Varieties of Psychohistory** içinde, New York: Springer, 282-314.
- Kteily, N. S. ve Landry, A. P. (2022) "Dehumanization: Trends, Insights, and Challenges", **Trends in Cognitive Sciences**, 26(3), 222-240. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2021.12.003>
- Kteily, N., Hodson, G. ve Bruneau, E. (2016) "They See Us as Less than Human: Metadehumanization Predicts Intergroup Conflict via Reciprocal Dehumanization", **Journal of Personality and Social Psychology**, 110(3), 343-370. <https://doi.org/10.1037/pspa0000044>
- Lammers, J. ve Stapel, D. A. (2011) "Power Increases Dehumanization", **Group Processes & Intergroup Relations**, 14(1), 113-126. <https://doi.org/10.1177/1368430210370042>
- Langton, R. (2009) **Sexual Solipsism: Philosophical Essays on Pornography and Objectification**. Oxford: Oxford University Press.
- Leyens, J. P., Demoulin, S., Vaes, J., Gaunt, R. ve Paladino, M. P. (2007) "Infra-humanization: The Wall of Group Differences", **Social Issues and Policy Review**, 1(1), 139-172. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2007.00006.x>
- Leyens, J. P., Rodriguez-Perez, A., Rodriguez-Torres, R., Gaunt, R., Paladino, M. P., Vaes, J. ve Demoulin, S. (2001) "Psychological Essentialism and the Differential Attribution of Uniquely Human Emotions to Ingroups and Outgroups", **European Journal of Social Psychology**, 31(4), 395-411. <https://doi.org/10.1002/ejsp.50>
- Lopez, J. M., Woolley, K. ve McGill, A. L. (2021) "A Preference for Preference: Lack of Subjective Preference Evokes Dehumanization", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 164, 52-67. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.01.002>
- Loughnan, S. ve Haslam, N. (2007) "Animals and Androids: Implicit Associations between Social Categories and Nonhumans", **Psychological Science**, 18(2), 116-121. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01858.x>

- Loughnan, S., Haslam, N. ve Kashima, Y. (2009) "Understanding the Relationship between Attribute-based and Metaphor-based Dehumanization", **Group Processes & Intergroup Relations**, 12(6), 747-762. <https://doi.org/10.1177/1368430209347726>
- Loughnan, S., Haslam, N., Murmane, T., Vaes, J., Reynolds, C. ve Suiter, C. (2010) "Objectification Leads to Depersonalization: The Denial of Mind and Moral Concern to Objectified Others", **European Journal of Social Psychology**, 40(5), 709-717. <https://doi.org/10.1002/ejsp.755>
- Loughnan, S., Haslam, N., Sutton, R. M. ve Spencer, B. (2014) "Dehumanization and Social Class: Animality in the Stereotypes of "White Trash," "Chavs," and "Bogans"", **Social Psychology**, 45(1), 54-61. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000159>
- MacInnis, C. C. ve Hodson, G. (2012) "Intergroup Bias toward "Group X": Evidence of Prejudice, Dehumanization, Avoidance, and Discrimination against Asexuals", **Group Processes & Intergroup Relations**, 15(6), 725-743. <https://doi.org/10.1177/1368430212442419>
- Martinez, A. G., Piff, P. K., Mendoza-Denton, R. ve Hinshaw, S. P. (2011) "The Power of a Label: Mental Illness Diagnoses, Ascribed Humanity, and Social Rejection", **Journal of Social and Clinical Psychology**, 30(1), 1-23. <https://doi.org/10.1521/jscp.2011.30.1.1>
- Martínez, R., Rodríguez-Bailón, R. ve Moya, M. (2012) "Are They Animals or Machines? Measuring Dehumanization", **The Spanish Journal of Psychology**, 15(3), 1110-1122. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n3.39401
- Maynard, J. L. ve Luft, A. (2023) "Humanizing Dehumanization Research", **Current Research in Ecological and Social Psychology**, 4, 100102. <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2023.100102>
- Mikkola, M. (2011) "Dehumanization", T. Brooks (Ed.) **New Waves in Ethics** içinde New York: Palgrave Macmillan, 128-149.
- Mikkola, M. (2016) **The Wrong of Injustice: Dehumanization and Its Role in Feminist Philosophy**, New York: Oxford University Press.
- Mikkola, M. (2021) "Why Dehumanization is Distinct from Objectification", M. Kronfeldner (Ed.) **The Routledge Handbook of Dehumanization** içinde, New York: Routledge, 326-340.
- Moradi, B. (2013) "Discrimination, Objectification, and Dehumanization: Toward a Pantheoretical Framework", S. J. Gervais (Ed.) **Objectification and (De)humanization** içinde, New York: Springer, 153-181.
- Nussbaum, M. C. (1995) "Objectification", **Philosophy & Public Affairs**, 24(4), 249-291.
- Nussbaum, M. C. (2004) **Hiding from Humanity: Disgust, Shame, and the Law**, New Jersey: Princeton University Press.

- Opatow, S. (1990) "Moral Exclusion and Injustice: An Introduction", **Journal of Social Issues**, 46(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1990.tb00268.x>
- Opatow, S., Gerson, J. ve Woodside, S. (2005) "From Moral Exclusion to Moral Inclusion: Theory for Teaching Peace", **Theory into Practice**, 44(4), 303-318. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4404_4
- Rector, J. M. (2014) **The Objectification Spectrum: Understanding and Transcending Our Diminishment and Dehumanization of Others**, New York: Oxford University Press.
- Rodríguez-Pérez, A. ve Betancor, V. (2023) "Infrahumanization: A Restrospective on 20 Years of Empirical Research", **Current Opinion in Behavioral Sciences**, 50, 101258. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2023.101258>
- Ruttan, R. L. ve Lucas, B. J. (2018) "Cogs in the Machine: The Prioritization of Money and self-dehumanization", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 149, 47-58. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.08.007>
- Savage, R. (2013) "Modern Genocidal Dehumanization: A New Model", **Patterns of Prejudice**, 47(2), 139-161. <https://doi.org/10.1080/0031322x.2012.754575>
- Schroeder, J. ve Epley, N. (2020) "Demeaning: Dehumanizing Others by Minimizing the Importance of Their Psychological Needs", **Journal of Personality and Social Psychology**, 119(4), 765-791. <https://doi.org/10.1037/pspa0000199>
- Schwartz, S. ve Struch, N. (1989) "Values, Stereotypes, and Intergroup Antagonism," D. Bar-Tal, C. Grauman, A. Kruglanski ve W. Stroebe (Ed.) **Stereotypes and Prejudice: Changing Conceptions** içinde, New York: Springer, 151-167.
- Smith, D. L. (2016) "Paradoxes of Dehumanization", **Social Theory and Practice**, 42(2), 416-443. <https://doi.org/10.5840/soctheorpract201642222>
- Smith, D. L. (2021) **Making Monsters: The Uncanny Power of Dehumanization**, Massachusetts: Harvard University Press.
- Staub, E. (1989) **The Roots of Evil: The Origins of Genocide and Other Group Violence**, New York: Cambridge University Press.
- Stinglhamber, F. ve Demoulin, S. (2023) "Enlarging the Victim's Perspective on Dehumanization", **Current Opinion in Behavioral Sciences**, 50, 101248. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2023.101248>
- Taşdelen, B. (2020) "Twitter'da Suriyeli Mültecilere Karşı Çevrimiçi Nefret Söylemi #suriyelileristemiyoruz", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(2), 562-575. <https://doi.org/10.36362/gumus.706944>
- Tausen, B. M., Lee, J. H., Dischinger, A. S. ve Dennis, I. A. (2023) "When Dehumanization Does (and Does Not) Matter: Exploring the Relationship between Social Justice Motivations, Avoidant Behaviors, and Intentions to Help Individuals Experiencing Homelessness", **Journal of Applied Social Psychology**, 53(9), 835-849. <https://doi.org/10.1111/jasp.12971>

- Vaes, J. ve Muratore, M. (2013) "Defensive Dehumanization in the Medical Practice: A Cross-sectional Study from a Health Care Worker's Perspective", **British Journal of Social Psychology**, 52(1), 180-190. <https://doi.org/10.1111/bjso.12008>
- Vaes, J., Paladino, M. P. ve Puvia, E. (2011) "Are Sexualized Females Complete Human Beings? Why Men and Women Dehumanize Sexually Objectified Women", **European Journal of Social Psychology**, 41(6), 774-785. <https://doi.org/10.1002/ejsp.824>
- Viki, G. T., Fullerton, L., Raggett, H., Tait, F. ve Wiltshire, S. (2012) "The Role of Dehumanization in Attitudes toward the Social Exclusion and Rehabilitation of Sex Offenders", **Journal of Applied Social Psychology**, 42(10), 2349-2367. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00944.x>
- Wackerhausen, A. C. (2023) "Dehumanization Clarified: What Are We Talking about, When We Talk about Dehumanization?", **Social Theory & Practice**, 49(3), 543-577. <https://doi.org/10.5840/soctheorpract20211022143>
- Waytz, A. ve Epley, N. (2012) "Social Connection Enables Dehumanization", **Journal of Experimental Social Psychology**, 48(1), 70-76. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.07.012>
- Yang, W., Jin, S., He, S., Fan, Q. ve Zhu, Y. (2015) "The Impact of Power on Humanity: Selfdehumanization in Powerlessness", **PloS One**, 10, e0125721. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0125721>

Çalışan Kadınlarda İş Güvencesizliği Algısı ve Bakım Sorumluluğu

Sema Nur EŞİGÜL YAGHMAEİ¹
ORCID ID: 0000-0002-9767-6554

Bahar TAYMAZ²
ORCID ID: 0000-0001-6098-9007

DOI: 10.54752/ct.1517553

Öz: Kadınların iş yaşamında birçok sorunla karşılaştığı bilinen bir gerçektir. İş güvencesizliği algısının ataerkil yapı nedeniyle kadınlar tarafından daha fazla bildirildiği literatürde yer almaktadır. Bakım sorumluluğunun da ağırlıklı olarak kadınlar tarafından karşılandığı düşünüldüğü için çalışan kadınların iş güvencesizliği algısını yordayan bir faktör olup olmadığı bu çalışma yoluyla incelenmiştir. Araştırma, İstanbul'un Zeytinburnu ilçesinde tekstil sektöründe çalışan ve en az bir çocuk sahibi olan 135 kadın ile yüz yüze anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Toplum tarafından kabul edilen yargılar sebebiyle bakım sorumluluğunu üstlenen kadınlar, iş yerleri ile evleri arasında ulaşım sorunu yaşamadıkları, izin alabildikleri işlerde çalıştığında iş güvencesizliği algısı düşük olarak saptanmıştır. Buna dayanarak kadınların istihdam edildiği işyerlerinin de bakım sorumluluğu sebebiyle kısıtlandığı, kadınların evlerine yakın işleri tercih ettiği bulunmuştur. Nitelikli bakım hizmeti sağlanamadığı durumlarda kadınların çalışma saatleri, iş yerinin konumu gibi nedenlerden çalışma yaşamına devam edemediği anlaşılmıştır. Bu çalışmada da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün, kadınların iş güvencesizliği algısına etkisi olabileceği sonucuna varılmış ancak bu konuda daha fazla çalışma yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, bakım sorumluluğu, sosyal politika, toplumsal cinsiyet, sosyal hizmet

¹ Sosyal Hizmet Uzmanı-İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Sema.yaghmaci@ibb.gov.tr

² Dr. Öğretim Üyesi-İstanbul Esenyurt Üniversitesi, bahartaymaz@esenyurt.edu.tr

EŞİGÜL YAGHMAEİ, S.N., TAYMAZ, B., (2024) "Çalışan Kadınlarda İş Güvencesizliği Algısı ve Bakım Sorumluluğu", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 993-1022

Makale Geliş Tarihi:15.02.2024 - Makale Kabul Tarihi: 26.06.2024

Perception of Job Insecurity and Care Responsibility Among Working Women

Abstract: Women face many problems in work life. According to the literature the perception of job insecurity is reported more by women due to the patriarchal structure. Considering that caregiving responsibilities are predominantly met by women, this study examined whether there is a factor predicting the perception of job insecurity of working women. The research was conducted with a face-to-face survey with 135 women who work in the textile sector in Zeytinburnu district of Istanbul and have at least one child. The perception of job insecurity was found to be low when women who undertake care responsibility due to socially accepted judgments work in jobs where they do not have transportation problems between their workplaces and their homes and can take leave. It was also found that the areas where women are employed are also restricted due to care responsibilities. In cases where qualified care services cannot be provided, it is understood that women cannot continue their working life due to reasons such as working hours and the location of the workplace. In this study, it was concluded that gender-based division of labor may have an impact on women's perception of job insecurity, but further studies on this issue are recommended.

Keywords: Job insecurity, caregiving responsibility, social policy, gender, social work

Giriş

İş güvencesizliği birçok anlamı barındıran çatı bir kavramdır. Bireyin riskli bir durumda olan işinin sona erip ermeyeceğini bilmeden, işi gerçekleştirmede karşı karşıya kaldığı güçsüzlük durumu ve belirsizlik duyguları, iş güvencesizliğinin bir parçasıdır. Bu durum, kişilerin umduğu iş güvencesi seviyesinin beklentinin üzerinde olması ve bireyin kişisel olarak algıladığı iş kaybı ihtimaliyle de ilişkilidir (Akt: Dereli, 2012:239, Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Jacobson ve Hartley, 1991; De Witte, 2005; Sverke ve Hellgren, 2002).

İş güvencesizliği algısı, artan rekabet koşulları içerisinde esnek kapitalizmin, bireylerin işlerini kaybetmesi başta olmak üzere işle ilgili duyduğu belirsizliğe karşı kaygı ve endişe olarak tanımlanmaktadır. Çalışan kadınlar için bu algı, örgütlerin yeniden yapılanma süreçleri, geçici sözleşmeler veya kariyer ilerleme fırsatlarının olmaması gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Kim ve Kim, 2020: 2-4). Çalışan kadınlar için iş güvencesizliğinin önemi, genel refahları üzerindeki potansiyel sonuçlarında yatmaktadır.

Çocuk bakımı dâhil tüm bakım hizmetleri, toplumsal normlar gereği kadınların sorumluluğu olarak görülmektedir. Bu durum, cinsiyet rollerine dair kalıplaşmış düşünceleri pekiştirmekte ve kadınların iş gücüne katılımını sınırlamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun yapmış olduğu Aile Yapısı Araştırması'nda 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımı %86 oranında anne tarafından üstlenilirken, sadece %2,8 oranında kreş ve anaokulları tarafından çocuklara bakım hizmeti sağlanmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2019). TÜİK'in 2015 yılında yayınladığı Zaman Kullanım Araştırması'nda çalışan kadınların bakım sunmaya ayırdığı zaman günde ortalama 3 saat 31 dakika iken çalışan erkeklerin 46 dakika olarak saptanmıştır (TÜİK, 2015). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne göre Türkiye'deki kadınlar bakım işleri için günde ortalama 5 saat harcarken, erkekler 1 saat 8 dakika harcamaktadır (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD], 2020). Bu durum bakım sorumluluğu açısından kadının işten ayrılmasını meşru kılmaktadır. Ancak kadınların yeniden üretim emeği içerisinde yer alan bakım emeğinin bu denli katılması sosyal politika disiplini içinde ayrı bir tartışma yaratmaktadır.

Türkiye'de çocuk bakım alanında hizmet sınırlı olarak verilmekte ve bu hizmetin yaklaşık %80'i kamu tarafından karşılanmaktadır. 2014 yılı verilerine göre ülkemizde toplam 26.698 okul öncesi eğitim ve bakım merkezi faaliyet göstermektedir ve 3-5 yaş grubunda bulunan 3,8 milyon çocuğun sadece % 29,5'i okul öncesi eğitim hizmetlerine kayıttır. (Dünya Bankası, 2015). Hizmetin kamu tarafından verilemediği durumlarda Millî Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) veya Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (ASHB) denetimi altında özel çocuk bakım merkezleri açılmaktadır. ASHB tarafından yetkilendirilmiş özel çocuk bakım merkezleri 0-3 yaş için kreş, 3-6 yaş için gündüz bakım evi, 6-12 yaş için özel çocuk kulüpleri olarak adlandırılmaktadır. MEB'e bağlı kuruluşlar ise anaokulu veya anasınıfı adı altında sadece 3-6 yaş grubuna hizmet vermektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 191. Maddesi kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuk oluğunda kuruma bağlı kreş açılabilmektedir. Ayrıca İş Kanunu'na bağlı olarak 150 üzerinde kadın çalıştıran işyerlerinin de kreş açma yükümlülükleri vardır (Pınarçetoğlu ve Soyseçkin, 2018: 11).

Türkiye'de kadınların büyük çoğunluğu çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından tamamen ayrılmakta veya çocuklarının 0-3 yaş dönemini geçirmesini beklemek zorunda kalmaktadır çünkü 3 yaş altı çocuklar için sunulan gündüz bakım hizmeti oldukça kısıtlıdır. Kamu hizmetleri, 5 yaşına girmiş çocuklar için mevcuttur (Dünya Bankası, 2015). Özellikle sendikaların üstünde sıklıkla durduğu iş yerlerinde çocuk bakım merkezleri sadece annelerin değil, babaların da faydalanacağı bir hizmet olacağından bireylerin çalışma süresi içinde bakım hizmetine dair endişelerini ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır. Dünya Bankası'nın yaptığı araştırmaya göre, Türkiye hane halkı anketi örnekleminde yer alan çalışmayan çocuklu kadınların %45'i daha önce çalışırken çocuklarının bakım sorumluluğu nedeniyle işten ayrıldıklarını belirtmiştir (Dünya Bankası, 2015).

Çalışan Kadınlar ve Toplumsal Cinsiyet Roller

Hane dışında gelir getiren bir işte çalışan kadınlar, çalışma yaşamı içerisinde hem toplumca bilinen hem de dillendirilemeyen pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlardan bazıları; cam tavan sendromu, mobbing, cinsel şiddet, kayıt dışılık ve ekonomik şiddet olarak sayılabilir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı, sayılan sorunların temelinde yatmaktadır. Diğer taraftan kadınların doğurganlığı ve süt izni gibi hakları dahi işveren tarafından bir sorun olarak görülmekte ve kadınların işgücüne katılımı açısından engel oluşturmaktadır.

Kadınlığın bir zayıflık olarak görülmesi, kadınların psikolojik ve ekonomik olarak baskı altına alınması, kadının çalışmasının erkeğin zayıflığı olarak görülmesi ataerkil yapının içerisinde olağanlaştırılmaktadır. Ataerkil toplumlarda kadının ekonomik olarak özgürleşmesi, erkeğin kontrolünden çıkması demek olacağından desteklenmez. Bu durum da kadının sürekli olarak kendisini baskı altında hissetmesine ve iş yaşamından uzaklaştırılmasına neden olmaktadır.

Türkiye'de işverenlerin büyük çoğunluğu erkek olduğundan, sermayenin de büyük kısmının erkeklerde olduğu söylenebilir (İlkkaracan, 2018). Bu sermaye dağılımının eşitsizliği, kadınların iş gücüne katılımını da etkilemektedir. Pek çok işveren kadın çalışanların bir iki yıllık sürelerde çalışıp sonrasında evlilik veya doğum gibi gerekçelerle işten ayrılacağını düşünerek kadın çalışanları işe almamaktadır (Demiral, 2011: 77). Bu söylem içerisinde, işveren tarafında ataerki yeniden kurulduğundan, kadınlar işgücü içerisinde daha az çalışan ve daha çok işten ayrılan bir konuma geçmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2013 yılında hazırlanan rapor, kadınların durumunun yönetim kurumlarınca da kabulünü gösterir niteliktedir:

“Ülkemizde kadın istihdamının artmasının önündeki temel engellerin başında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmaması sorununun geldiği söylenebilir. İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanamayışı, kadınları ya iş yaşamına katılma ya da hane içinde kalma gibi tek bir tercihte bulunmaya zorlamaktadır. Ülkemizdeki toplumsal, ekonomik ve sosyal yapıdan kaynaklanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda kadınlar için işgücü piyasasına girmek yerine evde kalmak, bir tercihten öte bir zorunluluk haline gelmektedir.” (Türkiye Büyük Millet Meclisi [TBMM] Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. 2013:36).

Kadınların asli görevinin ev işleri olduğu görüşü ev odaklı üretimin yerini Sanayi Devrimi sonrası sanayi tipi üretimin alması ile değişmiştir (İlter, 2019:187). Ancak bugünün şartlarında halen kadının çalışabileceği işlere bakıldığında temizlik, yemek yapma, çocuk/yaşlı/hasta bakımı çerçevesinden çıkmadığı anlaşılmaktadır.

Fabrika tipi işçiliğin kadınlardan beklenen ev işlerini ve bakım sorumluluğunu aksatacağına dair inanç halen varlığını sürdürmektedir (Ak, 2019: 31).

Çalışma hayatında var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkeklerin fiziksel özelliklerinden değil, cinsiyetler arasında fırsat eşitliğinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Kadınlara sunulan fırsatlar erkeklere sunulan fırsatlardan önemli ölçüde daha azdır. Bu eşitsizlik, işe alım uygulamaları, maaş seviyeleri, terfi olanakları ve mesleki gelişime erişim de dâhil olmak üzere istihdamın çeşitli yönlerinde kendini göstermektedir. Yapılan araştırmalarda halen birçok sektörde kadınların aldıkları ücretlerin, erkeklerinkinden daha az olduğu görülmektedir (Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022; Kaya ve Selim, 2018; Etiler, 2017; Özkan ve Özkan, 2010). Eşit işe eşit ücret politikası pek çok işletme tarafından göz ardı edilmektedir. Kadınların ev içi yeniden üretim emeği ekonomik bir değer olarak kabul edilmediğinden, ev dışında istihdam edilseler bile genellikle hak ettiklerinden daha az ücretle ve güvencesiz çalışmaya zorlanmaktadır. Oysa kadınların yeniden üretim emeği, hem sonraki nesillerin yetiştirilmesini hem de hanedeki diğer çalışanların beslenme gibi ihtiyaçlarının giderilmesi de dahil pek çok üretimi içermektedir (İlkkaracan, 2018).

Pandemi sürecinde yapılan araştırmalarda ücretsiz izne gönderilen çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (Savage, 2020). Burada altı çizilmesi gereken başka bir nokta da kadınların işverenler tarafından daha kolay gözden çıkarılması sorunudur. Kadınların büyük çoğunluğu mevcut durumda sosyal güvenceden yoksun şekilde çalışmakta olduğundan işverenler erkek çalışanların evin asli gelir getiricisi olduğunu düşünüp erkek çalışanların çalışmaya devam etmesinin daha önemli olduğunu göz önünde bulundurarak kadın çalışanların işten çıkarılmasını tercih etmektedir (Davutoğlu, 2015:158).

Türkiye’de yapılan pek çok araştırma kadınların yeniden üretim emeğinin göz ardı edildiğini göstermektedir. Ev içindeki bu yeniden üretim emeği, ücretsiz olmasının yanı sıra sadece fiziksel değil aynı zamanda duygusal emeğin sarf edilmesini de içerdiğinden ev içi ve dışı çalışma düzeni kadınlar açısından zorlayıcı olabilmektedir. Ancak 21. yüzyıl kapitalizminde haneye tek kişinin gelininin girmesi halinde yaşam standartları doğrudan etkilenmektedir. Kadınların iş yaşamına katılması halinde ise bakım sorumluluğu ve ilişkili durumların, işverenlerin tercih ettiği şekilde verimli bir çalışma biçiminin ortaya konmasının önüne geçeceği düşünülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, henüz Türkiye’nin imzacısı olmadığı 156 No’lu Çalışanların Aile Sorumlulukları Sözleşmesi’nde, tüm sektörlerde kadın ve erkek çalışanların kendilerine bağımlı olan çocuklarına ilişkin sorumluluklarını gerçekleştirebilecekleri iş ortamları sunulması gerektiği aktarılmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], 1981). Bu anlamda hem işletmelere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten işyeri politikalarının yaygınlaştırılması hem de toplumda var olan ön yargılara yönelik çabanın oluşturulması gerekmektedir. Yüzyıllardır sarf edilen çaba

elbette bazı sorunların görünürlüğünü artırmış ancak bazı sorunlar halen toplumsal normlar çerçevesinde olağan kabul edildiğinden çözüme ulaşmamıştır.

Çalışan Kadınların İş Güvencesizliği Algısı ve Bakım Sorumluluğu

İş Güvencesizliği Algısı

İş güvencesizliği araştırmaları 1980'li ve 1990'lı yıllarda yaygınlık kazanmıştır. Günümüz dünyasında bireylerin çalıştıkları işlerden ekonomik krizler, iş rekabeti, işyerinin kapanması veya başka bir işyeri ile birleşmesi gibi pek çok nedenden işlerini kaybetmelerine dair duydukları güvencesizlik iş güvencesizliği olarak tanımlanmaktadır (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018:2; Seçer, 2011:41; Dede, 2017: 11). Ancak belirtilen tanım oldukça geniş bir perspektiften ele alındığından doğrudan bireylerin bu durumu nasıl algıladıkları önem kazanmış ve bireylerin iş güvencesizliği algısı çalışmaları yoğunluk kazanmıştır.

Burada nesnel ve nitel iş güvencesizliğinin açıklanması faydalı olacaktır. Niteliksel iş güvencesizliği çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan, algılanan tehditlerdir (Akt: Şimşek Ilkım ve Derin, 2018: 241, Seçer, 2009). Nesnel iş güvencesizliği ise ekonomik göstergelere bakılarak ortaya konabilir. Ekonomik krizin varlığı ve işi kaybetmeye yönelik bir tehdidin varlığı nesnel iş güvencesizliğini açıklamak için kullanılmaktadır. Tanımlara bakıldığında iş güvencesizliği konusunda çoğunlukla bireye odaklanıldığı anlaşılmaktadır:

- Bireyin işini kaybedeceğine dair tehdit algısı ve bununla ilgili endişeleri, (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:440).
- Tehdit altındaki iş durumunda, iş ile ilgili beklenen sürekliliğin oluşmasındaki kontrol eksikliği, (Hui ve Lee, 2000: 216).
- Devam edilmekte olan işin devamlılığı konusunda hissedilen potansiyel tehdit algısı, (Heaney, Israel ve House, 1994: 1432).
- Gelecekte bireyin işinin var olup olmayacağı konusunda duyduğu kaygı, (Rosenblatt ve Ruvio,1996:589).
- İş kaybı ile ilgili önemli ve istem dışı bir olay hakkında bireysel yaşantıya dayalı süreç, (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002:243).
- Bireyin iş kaybı ile ilgili tehdit algısını ve tehdit altındayken duyduğu endişeleri, (De Witte, 2005: 2).

İş güvencesizliği algısı her çalışan için söz konusu değildir (Sverke ve Hellgren, 2002:24). Bazı bireyler yarı-zamanlı çalışmalardan, esnek çalışma modellerinden oldukça memnun da olabilirler. Bu durum elbette çeşitli değişkenlerin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Bireylerin iş güvencesizliğini algılamaları çalışanın ruh sağlığı, iş ortamındaki değişimler, maaş beklentisinin

karşılanamaması, işin sürekliliği gibi bireysel ve sosyal nedenlerle oldukça ilişkilidir (Soelton, Amelia ve Prasetyo, 2020:167-168). Ayrıca yapılan araştırmalarda, iş tatminsizliği, iş güvencesizliği ve ebeveynlik davranışı arasında ilişki bulunmuştur (Akt: Gaunt ve Benjamin, 2007: 342, Stewart ve Barling, 1996). Diğer taraftan bireylerin görev süresi, yaş ve mesleki statü gibi bazı demografik değişkenlerin yanı sıra iyimserlik, kontrol ve istihdam edilebilirlik gibi diğer faktörlerin, iş güvencesizliğini nasıl ele aldıkları veya iş bağımlılık derecelerindeki farklılıkların iş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişkileri etkileyip etkilemeyeceği gibi bireysel düzeydeki faktörler hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç olduğu bildirilmektedir (Akt: Richter, 2011:5, Cheng ve Chan, 2008).

Bakım sorumluluğunu işten ayrılma niyeti ile ilişkilendiren araştırmalarda, kreş hizmetleri işyerlerinde bulunduğu anda; işte devamsızlık ve işten ayrılma oranlarında azalma, çalışan verimliliğinde artış, günlük çalışma süresinde artış, doğum sonrası işe dönüş oranlarında artış, yeni çalışan yetiştirme maliyetlerinde tasarruf, kadınların üst düzey pozisyonlara yükselmesi ve şirket performansına katkı sağladığı saptanmıştır (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği [TÜSİAD], 2019: 16-17). Benzer şekilde kreş hizmetlerinin sağlanmasının, kadınlarda iş güvencesizliği algısı üzerinde de etkileri olabileceği düşünülmektedir.

Ancak hem Türkiye'de hem de yurtdışında uygulanan doğum izni ve kreş hizmetleri gibi aile dostu politikaların çoğunlukla kadın çalışanlara yönelik olması, kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı sonucunu desteklemektedir. Bu hizmetlerin yalnızca kadınlara yönelik olması, çocuk bakımı ve aile sorumluluklarının öncelikli olarak kadınlara ait olduğu varsayımının da altını çizmektedir (Apperson, Schmidt, Moore, ve Grunberg, 2002, s. 13).

Bakım Sorumluluğunun İş Güvencesizliği Algısına Etkisi

Birçok araştırmada iş güvencesizliğiyle erkeklerin daha fazla karşılaştığı belirtilse de bu durum sosyal politika açısından cinsiyet körü bir sonucu doğurmaktadır. Çalışan erkeklerin evin esas kazanç getireni olduğu ve aile bütünlüğünü koruduğu perspektifi bile kadınların durumunu göz ardı etmektedir (Gaunt ve Benjamin, 2007:343). De Witte (1999)'nin araştırmasında iş güvencesizliği erkekler arasında ruh sağlığı bozukluğu ile ilişkilendirilirken Rosenblatt ve meslektaşlarınınki (1999) gibi diğer araştırmalar, iş güvencesizliğinin esas olarak kadınlar arasındaki iş tutumları ile ilgili olduğunu bulmuştur (Richter, 2011:5). İş güvencesizliği algısı aileye her anlamda etki etmektedir. Çalışanın iş ile ilgili yaşadığı belirsizlik sadece kendisini değil ailenin diğer fertlerinin de stres yaşamasına neden olmakta ve bu durum Belirsizlik Teorisi ile açıklanmaktadır. Ayrıca bu belirsizliğin yarattığı stres ve kaygının kişilerin eş ve ebeveyn olarak sorumluluklarının yerine getirilmesinde sorun yarattığı, iş güvencesizliği algısı ve bunun yarattığı stresin aile içindeki rollerin gerçekleştirilmesinde negatif etki ettiği saptanmıştır (Larson, Wilson ve Beley, 1994: 138-141). İş güvencesizliğinin, kadınlar arasında iş tatmininin azalması ve artan işten

aynı niyeti gibi bilinen sonuçlardan daha fazlası ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Richter, 2011: 77). Mauno ve Kinnunen 1995'te ve 1996'da yaptıkları bir yıllık araştırmada süreç içinde kadınlar için algılanan iş güvencesizliğinin, ebeveynliklerine olumsuz olarak yansıdığını saptamıştır (Mauno ve Kinnunen, 1999: 147).

Mauno ve Kinnunen, eşlerin ikisinin de çalıştığı durumda kadınların eşlerine göre daha fazla iş belirsizliği yaşadığını saptamıştır. Bu duruma neden olan etmenler, kadınların istihdam edilme biçimleri ve iş deneyimleri olarak bildirilmektedir (Mauno ve Kinnunen, 2002: 309). Araştırmalarda kadınların kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, uygun çalışma saatleri gibi başlıkları daha fazla önemsedikleri aktarılmaktadır (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999: 198). De Witte kadınların işgücü piyasasında kendilerine çok zor yer bulduklarını, bu sebeple sahip oldukları işi kaybetme ihtimallerinin yaşanan stresi artırdığını bildirmektedir (De Witte, 1999: 161).

Kadınların işgücü piyasası içinde yer bulmalarının zorluklarına bakıldığında, en başta çocuk veya yaşlıların bakım sorumluluğunun kadında olduğu ataerkil yapı aklı gelmektedir. Zira kadınlar bakım sorumluluklarını almazlarsa piyasa içerisinde bir bakım krizi oluşabilir ve bu da istenmeyen bir durumdur (İlkkaracan, 2018). Bakım sorumluluğu kadınlarda olduğunda, piyasa bakım hizmeti sunacak hizmet arzını üretmek durumunda kalmayacaktır. Kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu durumlarda ücretli bakım modellerinin sosyal politikaya dâhil edilmesi bir maliyet oluşturacağından hem işverenler hem de hükümetler, kadınların ev içi bakım sorumluluklarını destekleyici ve böylece piyasadaki bakım hizmeti almayacakları bir düzenin oluşmasını sağlamaktadır. Ücretli bakım hizmetleri yalnızca çocuklar özelinde düşünülmemelidir. Örneğin Türkiye'de engellilere yönelik evde bakım hizmeti içinde en fazla bakım veren olarak bildirilenlerin kadınlar olduğu görülmektedir (Taşdelen ve Ateş, 2012: 25).

Çalışan kadınlar açısından ücretli çocuk bakım hizmetinin yaygınlaşması bakım sorumluluğunun azalmasında elbette tek başına yeterli olmamaktadır. Bu açıdan İlkkaracan çalışan erkeklere yönelik de izinlerin veya çalışma saati ve ücret düzenlemelerinin ebeveynlerin ev içindeki bakım sorumluluğunun da paylaşılmasına destek olacağını bildirmektedir (İlkkaracan, 2018: 50).

Bakım sorumluluğunun çalışan kadınlar açısından bir iş güvencesizliği yaratması durumunun ortadan kaldırılması için başka bir öneri de esnek çalışma modelinin tartışılmasıdır. Günümüz piyasa koşullarında esneklik gelir kaybı gibi ele alınıyor olsa da İlkkaracan (2018) esnekliğin bakım sorumluluğunun paylaşılmasını ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hususunda bir adım olarak görmektedir. Benzer şekilde, TBMM tarafından yayınlanan araştırma raporu da kadınların esnek çalışmaya yönlendirilmesinin hem kadınların istihdamda yer almasını hem de bakım sorumluluğunu yerine getirebileceğini aktarmaktadır (TBMM, 2013). Her iki kaynak benzer ifadeler içerirse de raporda esnek çalışmanın kadınlar için yaygınlaştırılmasına dair öneri, kadınların bakım sorumluluğunu

erkeklerle ve ücretli bakım hizmeti ile paylaşmadan sürdürmesine yöneliktir. Esneklik uygulamaları, iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasında bir etken olarak değerlendirilebilirken diğer taraftan çözüm olarak aktarılması da elbette üzerinde tartışılması gereken bir durumu oluşturmaktadır.

Kadın çalışanlar için esnek çalışma modelleri önerilerine karşı iş güvencesizliği tartışmaları incelendiğinde esnek çalışma modeli içerisinde bir güvence oluşturulması üzerinde durulmaktadır. Tilev (2018), güvenceli esneklik adı verilen bu kavramla; işverenlerin esneklik arayışı ile çalışanların güvence ihtiyacını karşılamaya yönelik sosyal tarafların uzlaştığı, karşılıklı destek ve dengeyi sağladığı bir sistemi tanımlamaktadır (Tilev, 2018: 124). Kuzgun (2012)'un güvenceli esneklik ile üzerinde durduğu nokta ise taraflar açısından denge sağlanmasıdır. İşveren yönünden piyasa koşullarının getirdiği esnekliğin sağlanması, diğer yandan özellikle geçici süreli istihdam edilen işçilerin işten çıkarılmasının önüne geçen uygulamaları içermektedir (Kuzgun, 2012:39).

Ancak özellikle Türkiye gibi ataerkil bir ülkede kadınların sosyal taraf olan sendikalara üyelik oranları erkeklerle göre daha düşük olduğundan; güvenceli esneklik konusunda çalışanlar adına bunu talep edecek ve kadın çalışanların haklarını koruyacak yapının oluşması zor olarak görülmektedir (Pala Kocalar, 2013: s. 13). Dolayısıyla bakım sorumluluğu ile esnek çalışma modelleri önerilerini tartışacak zemin henüz oluşmamıştır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların işgücü piyasasında yeterince konumlanmasını engellemekte ve çalışan kadınların işlerini sürdürmelerine mani olmaktadır. Toplumda haneye gelir getirmede birincil sorumluluğun erkeklerde olduğu varsayımı, iş güvencesizliği algısına önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, kadınların ekonomik bağımsızlığı için çok önemli bir faktör olan potansiyel istihdam kaybı da bu algıda önemli bir rol oynamaktadır. Kadınlar iş güvencesizliği ile karşı karşıya kaldıklarında, bu durum yalnızca finansal istikrarlarını etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirerek ekonomik eşitsizlikleri sürdürmektedir. Bu nedenle, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ele alınması, kadınların istihdamı güvence altına alıp sürdürebilmeleri, ekonomik bağımsızlıklarını elde edebilmeleri ve ekonomiye tam olarak katkıda bulunabilmeleri için elzemdir. Ayrımcılık karşıtı yasaların uygulanması, aile dostu işyeri politikalarının teşvik edilmesi ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal normlara meydan okunması gibi kapsamlı tedbirler, bu yaygın sorunla mücadele etmek için gereklidir.

Yine çalışan kadınlarda kayıt dışılık oldukça yaygın olduğundan, işverenler tarafından tazminat veya herhangi bir ödeme yapılmadan işten çıkarmalar da kadınların sıklıkla karşılaştığı bir durumdur. Birçok çalışan kadın izin hakkı olmadığı için yevmiyeden kesilme gibi cezalandırmalarla karşılaşmaktadır. İş akdi olmadığından işverence yapılan uygulamalara sessiz kalmak durumunda olup işten çıkarma tehditleri ile sürekli mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Araştırma tekstil sektöründe çalışan kadınlarla yürütülmüş olup tekstil sektörü Türkiye’de istihdamın esneklediği bir sektör olması yönüyle farklılık taşımaktadır. Önemli bir ihracat alanı olması ve fabrikalaşmanın yanı sıra fason üretimin yoğun olarak görüldüğü bir sektördür. Bu çalışmada çalışan kadınların bakım sorumluluğu ve yaşadıkları iş güvencesizliği algısı tekstil sektörü içinde incelenmiştir.

Yöntem

Bu araştırma, İstanbul’un Zeytinburnu ilçesinde tekstil sektöründe çalışan 135 kadın ile yüz yüze anket uygulaması ile onam formu imzalatıldıktan sonra gerçekleştirilmiştir. Zeytinburnu ilçesi İstanbul içinde yoğun olarak tekstil sektörü ile ilişkilendirildiğinden seçilmiştir.

Araştırmanın amacı, ataerkil anlayış nedeniyle kadına atfedilen hane içi bakım sorumluluğunun, kadınların iş güvencesizliği algısına yaptığı etkiyi belirleyerek bu konu ile ilgili feminist yaklaşıma dayalı bir değerlendirme yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda tekstil sektöründe fason üretimde çalışan kadınların sosyo-demografik özellikleri, hane kompozisyonu, çocuk ve diğer bakıma muhtaç kişilerin varlığı, eş desteği sağlanıp sağlanmadığı gibi konuların çalışma yaşamında kadınların işten çıkarılmaya ve iş güvencesizliği üzerine algıları ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya, 15-65 yaş aralığında tekstil sektöründe fason üretimde çalışan, en az bir çocuk sahibi kadınlar dâhil edilmiştir.

Türkiye’de de tekstil sektöründe fason üretim, küreselleşme ve kapitalizm etkisiyle yıllar içerisinde iyice yerleşmiştir (Koç, 2001). Fason üretim, sendikasızsız işçi çalıştırmanın yüksek olduğu, ücretlerin düşük ve yarı zamanlı işçiliğin yoğun olduğu bir üretim biçimidir (Kaya, 2018: 1506). İş güvencesizliği ve sayılan nedenler sıklıkla birlikte anıldığından araştırmaya katılan işletmelerin fason üretimde olmalarına önem verilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi “Bakım sorumluluğu olan tekstil işçisi kadınlarda iş güvencesizliği algısı yüksektir.” olarak belirlenmiştir. Daha sonra literatürde iş güvencesizliği ile olan temalardan yola çıkılarak “Bakım sorumluluğu olan ve sigortasız olarak çalışan tekstil işçisi kadınlarda iş güvencesizliği algısı yüksektir.” hipotezi oluşturulmuştur. Bakım sorumluluğu üzerine ataerkil yapı ve toplumsal cinsiyet rollerinin yansımalarının saptanabilmesi için ise “Bakım sorumluluğunu paylaşan tekstil işçisi kadınlarda iş güvencesizliği algısı düşüktür.” hipotezi kurulmuştur. Ayrıca bakım sorumluluğunu kurumsal destek olarak paylaşılması konusunda “Kreş hizmeti sağlanmadığında iş güvencesizliği algısı yüksektir.” hipotezi oluşturulmuştur.

Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler, hane kompozisyonu,

hanede bakıma muhtaç olan kişiler, katılımcının bu kişilerle olan sosyo-ekonomik ve duygusal bağı ile destek mekanizmalarını anlamaya yönelik toplam 28 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcının çalışma hayatına dair toplam 27 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise katılımcının çalıştığı kurumla ilgili yaşadığı iş güvencesizliği algısını belirlemek amacıyla İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nden yararlanılmıştır. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması Geçdoğan Yılmaz (2020) tarafından gerçekleştirilmiş beşli Likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar her maddeyi beşli derecelendirme (Hiç katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden yanıtlamaktadır. Ölçekte altı soru bulunmaktadır. Ölçek puanlamasında ters soru yer almamaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma izni, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu'nun E-12483425-299-10041 numaralı ve 12.11.2021 tarihli toplantı onayıyla alınmıştır. Saha çalışması, 6 Mart 2023-25 Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Verilerin istatistikî analizi, yorumlanması ve raporlaştırılması 1 Haziran 2023-25 Eylül 2023 tarihleri arasında yapılmıştır.

Veriler araştırmacıların koordinasyon ve kontrolü altında, 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında İstanbul Esenyurt Üniversitesi dördüncü sınıf öğrencilerinin³ desteği ile toplanmış ve Microsoft Excel Programı'na işlenmiştir. Toplanan veriler Excel olarak SPSS'e yüklenmiş ve daha sonrasında veri analizi sağlanmıştır.

Veri Toplama İşlenme Süreci

Veri toplandıktan sonra Microsoft Excel dosyasına günlük olarak işlenmiş, daha sonra Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programı ile ilişki ve anlamlılık testleri uygulanmıştır.

Bulgular

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular; tekstil sektöründe çalışan kadınların sosyo-demografik özellikleriyle yaş ve hane kompozisyonu, çocuk bakım sorumluluğunun hane içindeki dağılımı, eşin çocuk bakımı ve hanedeki diğer sorumluluklara katkısı ve iş güvencesizliği algısı ile ilgili bulguların yanı sıra ilişki testleri olarak sınıflandırılmıştır.

³ Verilerin toplanmasında İrem Hilal Yılmaz ve Selma Dinçer destek olmuştur.

Tablo-1: Katılımcılara İlişkin Sosyo-demografik Bulgular

	Sayı	Yüzde
Bölgelere Göre Katılımcıların Doğum Yeri		
Marmara Bölgesi	43	31,9
Ege Bölgesi	3	2,2
Akdeniz Bölgesi	4	3,0
İç Anadolu Bölgesi	14	10,4
Karadeniz Bölgesi	29	21,5
Doğu Anadolu Bölgesi	23	17,0
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	19	14,1
Yaşamının Büyük Kısmının Geçtiği Yer		
İl ve İl Merkezi	107	79,3
İlçe	12	8,9
Köy	16	11,9
En Son Mezun Olduğu Okul		
Okur-yazar değil	3	2,2
Okur-yazar	6	4,4
İlkokul	57	42,2
Ortaokul	54	40,0
Lise	11	8,1
Ön Lisans	4	3,0
Sigorta Durumu		
Aktif Sigortalı	128	94,8
Sigortasız	6	4,4
Kısmi Sigortalı	1	0,8

Tablo 1'de katılımcıların demografik özellikleri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 31,9'unun Marmara, % 21,5'inin Karadeniz, %17,0 sinin Doğu Anadolu, %14,1'inin Güney Doğu Anadolu, %10,4'ünün İç Anadolu, %3,0'ünün Akdeniz ve %2,2'sinin Ege Bölgesi'nde doğduğu görülmektedir. Katılımcıların %79,3'ünün yaşamının büyük bölümü il ve il merkezinde geçerken, %11,9'u köy, %8,9'u ise ilçede geçmiştir. Katılımcıların %42,2'si İlkokul, %40,0'i Ortaokul, %8,1'i Lise ve %3,0'ü Ön Lisans mezunudur. Okur-yazar olan katılımcıların oranı %4,4, okuryazar olmayanlar katılımcıların oranı ise %2,2'dir. Araştırmaya katılanların %94,8'inin aktif sigortalı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo-2: Katılımcıların Yaş ve Hane Kompozisyonu

	Sayı	Yüzde
Katılımcıların Yaş Dağılımı		
20-29	8	5,9
30-39	57	42,2
40-49	56	41,5
50-59	13	9,6
60-69	1	0,7
Hanedeki Toplam Çocuk Sayısı		
1 Çocuk	51	37,8
2 Çocuk	53	39,3
3 Çocuk	23	17,0
4 Çocuk	6	4,4
5 Çocuk	2	1,5
Hanede Yaşayan Kişiler		
Eş ve Çocuklar	125	92,6
Eş, Çocuklar ve Kayınvalide	6	4,4
Eş, Çocuklar ve Kayınpeder	1	0,7
Eş, Çocuklar, Kayınvalide ve Kayınpeder	1	0,7
Eş, Çocuklar, Anne ve Kardeş	2	1,5

Tablo 2'ye göre katılımcıların %5,9'unun 20-29 yaş, %42,2'sinin 30-39 yaş, %41,5'inin 40-49 yaş, %9,6'sının 50-59 ve %0,7'sinin 60-69 yaş aralığında olduğu saptanmıştır.

Hanelerin %92,6'sı anne, baba ve çocuktan oluşan çekirdek aile, %7,4'ü ise anne, baba, çocuk ve kayınvalide, kayınpeder veya kardeştan oluşan geniş aile özelliği taşımaktadır. Hanedeki toplam çocuk sayısına bakıldığında, %37,8'inde bir çocuk, %39,3 ünde iki çocuk, %17,0 sinde 3 çocuk, %4,4'ünde 4 çocuk ve %1,5'inde 5 çocuk olduğu görülmektedir.

Tablo-3: Çalışma Yaşamının Çocuk Bakımı Üzerindeki Etkileri

	Sayı	Yüzde
Şu An Çalıştığı İşten Başka Bir İşte Çalıştı mı?		
Evet	64	47,4
Hayır	71	52,6
Önceki İşinden Ayrılma Nedeni		
Maaş	17	12,6
Taşınma	15	11,1
Evlilik	6	4,4
Hamilelik	4	3,0
Çocuk Bakımı	10	7,4
Diğer	12	8,9
Kazancının Hane Bütçesine Katkı Sağladığını Düşünüyor mu?		
Evet	131	97,0
Hayır	0	0
Kısmen	4	3,0

Tablo 3'te görüleceği gibi, katılımcıların %47,4'ü şu an çalıştığı işten başka bir işte çalıştığını belirtmiştir. Önceki işten ayrılma nedenleri arasında en yüksek iki nedenden birincisi %12,6 ile maaş, ikincisi %11,1 ile taşınmadır. Hamilelik ve ardından gelen çocuk bakımı birbirini takip eden süreçler olduğu düşünüldüğünde, ikisi birlikte %10,4'lük oranda önceki işten ayrılma nedenidir. Önceki işten ayrılma nedenleri arasında anlaşmazlık, rahatsızlık, ailevi sorunlar gibi çeşitli nedenler Diğer kategorisi altında %8,9 oranındadır.

Bunun dışında %4,4'lük oranda evlilik nedeniyle önceki işten ayrıldığını belirten 6 katılımcı olmuştur. Evlilik nedeniyle işten ayrılma, ataerkil toplumlarda sadece kadına özgü bir durumdur. Bu nedenle evliliği takiben evin ve dolayısıyla eşin bakım sorumluluğu, ardından hamilelik süreci ve çocukların bakım sorumluluğu beraber değerlendirildiğinde, sadece toplumsal cinsiyet ile uyumlu bir beklenti dolayısıyla %14,8 gibi bir oranda kadınlar çalışma hayatına ara vermek zorunda kalmaktadır. Tüm katılımcılar, kazançlarının hane bütçesine tamamen (%97,0) ya da kısmen (3,0) katkı sağladığını düşünmektedir. Bu nedenle şu an çalıştıkları iş yerinden ayrılmaları söz konusu olsa bile, yeni iş arayışlarının olacağı söylenebilir. Ancak kadınların bakım sorumlulukları sosyal politika eliyle düzenlenmeden kadınların iş hayatlarının devam etmesi zorlayıcı görünmektedir.

Tablo-4: Çalışma Yaşamı ve Çocuk Bakım Sorumluluğu

	Sayı	Yüzde
Çocukların Bakım Sorumluluğunu Üstlenen Kişi/Kişiler		
Bende	115	85,2
Babasında	1	0,7
Ben ve Babasında	3	2,2
Bende ve Halasında, Bende ve Teyzesinde	3	2,2
Bende ve Anneanesi/Babaanesi/Dedesinde	5	3,7
Anneanne/Babaanne/Dedesinde	2	1,5
Ben ve Kendilerinde	4	3,0
Kendilerinde	2	1,5
İş Yerinde Kreş Hizmeti Almak İster mi?		
Evet	76	56,3
Hayır	59	43,7
Çocuk dışında bakmakla yükümlü olduğu başka bir kişi var mı?		
Evet	11	8,1
Hayır	124	91,9

Literatüre uygun olarak bu araştırma özelinde de ataerkil toplumlarda çocuk bakımında birincil sorumluluğun anneye yüklendiği görülmektedir. Tablo 4'te hanede çocukların bakım sorumluluğu %85,2 gibi büyük oranda tek başına katılımcılardadır. Bakım sorumluluğunu tek başına üstlenen baba sadece bir kişi iken (%0,7), %2,2 oranında anne-baba arasında ve yine %2,2 oranında anneye teyze veya anneye hala arasında paylaşıldığı görülmektedir. Geniş ailenin giderek azalması, rakamsal olarak çocukların bakım sorumluluğuna da yansımaktadır. Bakım sorumluluğunu anneanne, babaanne, dede gibi büyük ebeveynlerle paylaşan katılımcıların oranı %3,7 iken, %1,5 oranında sadece anneanne, babaanne ve dedenin sorumlu olduğu görülmektedir. Diğer taraftan büyük yaşta çocuğu olan katılımcılar, bakım sorumluluğunu %3,0 oranında çocuklarıyla paylaşırken, 2 hanede çocuklar kendi sorumluluklarını almışlardır (%1,5).

Katılımcıların tamamı çalıştıkları iş yerinde kreş hizmeti sağlanmadığını, eğer sağlanacak olsa %56,3 oranında iş yerinden kreş hizmeti almak istediğini belirtmiştir. Kreş hizmeti almak istemediğini belirten katılımcıların oranı %43,7'dir. Kreş hizmeti istemeyen katılımcıların çocuklarının yaşları incelendiğinde ortalama yaşın 6,9 olduğu dolayısıyla bu çocukların okul çağı çocuğu olması nedeniyle annelerin kreş hizmetine ihtiyaç duymadığı saptanmıştır.

Hanelerin %91,9'unda çocuk dışında bakmakla yükümlü olunan başka bir kişi bulunmamaktadır. Bu durum, kentleşmeyle birlikte geniş aileden çekirdek aileye geçişin hızlanması ve evde yaşlı ve bakıma muhtaç aile büyüklerinin azalması konusunu destekler durumdadır.

Tablo-5: Çocuk Bakımı ve Zaman Sorunu

	Sayı	Yüzde
Çocuklarına Yeterli Zaman Ayırdığını Düşünüyor mu?		
Evet ayırabiliyorum	63	46,7
Hayır, yeterli vaktim olmuyor	31	23,0
Sadece günlük ihtiyaçlarını karşılayabiliyorum	38	28,1
Diğer	3	2,2
İş yüzünden çocuğuna bakım veremediği oldu mu?		
Evet	31	23,0
Hayır	18	13,3
Kısmen/Bazen	86	63,7
Çocuğu hastalandığında bakımını kim karşılar?		
Ben	48	35,6
Ben ve Babası	63	46,7
Kendileri	5	3,7
Ben ve Kendileri	7	5,2
Ben, Babası, Kendisi	7	5,2
Ben, Babası, Anneannesi veya Babaannesi	3	2,2
Ben ve Babaannesi	1	0,7
Babası ve Kendisi	1	0,7
Çalışıyor olması çocuğunun sosyal gelişimini etkiledi mi?		
Bir değişiklik olmadı	101	74,8
Olumsuz Yönde Etkiledi	24	17,8
Olumlu Yönde Etkiledi	3	2,2
Sosyal Aktivitelere Zaman Ayıramadım	6	4,5
Okul Süreçlerinde Yanında Olamadım	1	0,7
Çocukları okula gidiyor mu?		
Evet	117	86,7
Hayır	18	13,3
Ödevlerine yardımcı olabiliyor mu?		
Evet	10	8,6
Hayır	50	42,7
Kısmen	57	48,7

Tablo 5'te katılımcıların %46,7'si çocuklarına yeterli zaman ayırdığını, %23,0'ü yeterince zaman ayıramadığını, %28,1'i sadece günlük ihtiyaçları karşılayabildiğini, %2,2'si de farklı bakım stratejileri uyguladığını belirtmiştir.

Çocuklarına yeterli zaman ayırdığını belirten katılımcıların ortalama çocuk sayısı 1,6 iken, sadece günlük ihtiyaçlarını karşılayabilen katılımcıların ortalama çocuk sayısı 1,9, zaman ayıramadığını söyleyen katılımcıların ortalama çocuk sayısı ise 2,4'tür. Dolayısıyla 2 veya daha üzeri çocuğa sahip olan katılımcılar, daha az çocuğa sahip olan katılımcılara nazaran bakım sorumluluğunu karşılamakta daha fazla zorlanmaktadır.

Katılımcıların yaklaşık $\frac{1}{4}$ 'ü iş yaşamı yüzünden çocuğuna bakım veremediği durumların olduğunu belirtmektedir (%23,0). %63,7 gibi büyük bir oranda katılımcı iş nedeniyle bazen çocuklarına bakım veremediklerini, sadece %13,3'ü iş yaşamının çocukların bakım sorumluluğunu etkilemediğini belirtmiştir. Bu iki veri birlikte değerlendirildiğinde, katılımcıların mesai dışı zamanlarda örneğin hafta sonlarında çocuklarına zaman ayırmaya çalıştıkları, ancak çalışma saatlerinin bakım zamanını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Çocuklar hastalandığında bakımı %35,6 gibi büyük oranda tek başına katılımcılardadır. Bakımın %46,7 oranında anne-baba arasında paylaşıldığı görülmektedirken, bu sorumluluğunu tek başına üstlenen baba bulunmamaktadır. Sadece bir katılımcı, hastalık durumunda yaşı büyük olan çocuğu ile eşinin bakım sorumluluğunu beraber paylaştıklarını belirtmiştir (%0,7). Ancak Tablo-4'te Çocukların Bakım Sorumluluğunu Üstlenen Kişi verileriyle karşılaştırıldığında, hastalandığında bakım sorumluluğunun anne-baba arasında yarı yarıya paylaşıldığı ve diğer akrabaların bu sorumluluktaki oranlarının azaldığı görülmektedir. Diğer taraftan büyük yaşta çocuğu olan katılımcılar, hastalık durumunda bakım sorumluluğunu %5,2 oranında çocuklarıyla paylaşıırken, 5 hanede çocuklar kendi sorumluluklarını almışlardır (%3,7). Çocukların sorumluluğunu annecanne veya babaanne gibi büyük ebeveynlerle paylaşanların oranı %2,9'dur.

Katılımcılar %74,8 oranında çalışma hayatında olması nedeniyle çocukların sosyal gelişiminde bir değişiklik olmadığını düşünmektedir. Bu durumun çocukların yaşına, hanede çocukların sosyal gelişimine destek veren diğer ebeveyn, akraba ve özellikle okul eğitiminin sosyal gelişime katkı verdiği düşünüldüğünde yüksek olduğu söylenebilir. %17,8'i çocukların sosyal gelişiminin olumsuz yönde, %2,2'si ise olumlu yönde etkilendiğini belirtmiştir. Yedi katılımcı (%5,2) çocuklarının sosyal aktivitelerine ya da okul süreçlerine yeterince zaman ayıramadığını belirtmiştir.

Çocuklarının okul ödevlerine yardım edemediğini belirten katılımcılar ile (%42,7), kısmen yardım edebildiğini belirten katılımcıların (%48,7) oranı birbirine yakındır. 10 katılımcı (%8,6) çocuklarının ödevlerine destek verdiğini beyan etmiştir. Çocuğun yaşı, eğitimin hangi safhasında olduğu ve hanede ödev desteği veren başka kişilerin varlığı bu duruma etki edebilmektedir. Ancak veriler yine de annenin, çocuğun tüm ihtiyaçlarına aktif olarak destek veremediğinin bir kanıtıdır.

Tablo-6: Bakım Sorumluluğunun Paylaşımı

	Sayı	Yüzde
Eşi hanenin sorumluluklarını paylaşır mı?		
Evvet	22	16,3
Hayır	42	31,1
Kısmen	71	52,6
Eşi bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sorumluluğunu paylaşır mı?		
Evvet	84	62,2
Hayır	29	21,5
Kısmen	22	16,3
Ev işlerine yeterince vakit ayırdığını düşünüyor mu?		
Evvet	46	34,1
Hayır	17	12,6
Kısmen	72	53,3
Mesai dışında kendisine zaman ayırabiliyor mu?		
Evvet	25	18,5
Hayır	23	17,0
Kısmen	87	64,5

Katılımcıların %31,1'inin eşleri, hanenin sorumluluklarını paylaşmamaktadır. Hane sorumluluğunu paylaşan eşlerin oranı %16,3 iken, kısmen paylaşanların oranı %52,6'dır. Şehirleşme ve hanelerin küçülmesi bakım sorumluluğunu kadın üzerinden tanımlamada önemli bir değişiklik yaratmıştır. Geniş ailelerde genç kadınlar çalışırken hanede varsa yaşlı kadınlar çocukların bakımını üstlenmekte idi. Ancak çekirdek aile yapılanmalarında çocuk bakım sorumluluğunun paylaşılması zorunluluğu doğmuştur. Yine de bakım sorumluluğu düşünüldüğünde, katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sorumluluğunun %21,5 oranında eşler tarafından paylaşılmadığı görülmektedir. Hanedeki sorumluluk paylaşımına benzer oranda eşlerin katılımcının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sorumluluğunu %62,2 oranında tamamen, %16,3 oranında kısmen paylaşmaktadır. Hanenin bakım sorumluluğunu büyük oranda üstlenen katılımcılara, eşleri tarafından kısmen ya da hiç destek verilmemesi kadının üstündeki yükün ne kadar orantısız olduğunu göstermektedir. Ancak bakım sorumluluğuna verilen destek, Tablo-5'de de görüleceği gibi, babaların çocukları hastalandığında bakımı konusunda sorumluluğu paylaştığını göstermektedir.

Katılımcıların toplamda %87,4'ü ev işlerine yeterince ya da kısmen zaman ayırdığını düşünüyor, %12,6'sı yeterince zaman ayıramadığını belirtmiştir. Hem iş yaşamı hem de hane içindeki sorumluluklarını bir arada yürütmeye çalışan katılımcıların %17,0'si mesai dışında kendisine zaman ayıramadığını, %18,5'i ayırabildiğini, %64,5'i de kısmen ayırabildiğini beyan etmiştir.

Bulgular bölümünün bu kısmında İş Güvencesi Algısı Ölçeği incelenecektir. Ölçek ortalama puanı 21 olarak saptanmıştır. Çalışma özelinde algılanan iş güvencesizliğinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan ve %4 oranında sigortasız olarak çalıştığını belirten katılımcıların ortalama ölçek puanından daha yüksek ölçek puanı olduğu görülmüştür.

Tablo-7 İş Güvencesi Algısı Ölçeği

	HİÇ Katılmıyorum	%	Katılmıyorum	%	Kararsızım	%	Katılıyorum	%	Kesinlikle Katılıyorum	%
Yeterli iş güvencesine sahibim	1	0,74	6	4,44	15	11,1	107	79,3	6	4,44
Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz		0	9	6,67	16	11,9	100	74,1	10	7,41
İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum	2	1,48	21	15,6	20	14,8	84	62,2	8	5,93
Bu öngörülebilir boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum	6	4,44	50	37	45	33,3	30	22,2	4	2,96
Kanunda belirlen haller dışında işime son verilmez		0	9	6,67	22	16,3	95	70,4	9	6,67
Sahip olduğum hak ve yükümlülüklere uygun çalıştığымda işten atılmam		0	1	0,74	19	14,1	107	79,3	8	5,93

Çalışmada İş Güvencesi Algısı Ölçeği yanı sıra destekleyici sorular da sorulmuştur. Araştırmaya katılanların %19,1'inin 10 yıl ve daha uzun süredir, yarısından fazlasının ise 5 yıldan az süredir çalışma hayatında olduğu bilgisi edinilmiştir. 10 yıl ve daha uzun süredir çalışanların neredeyse tamamı aynı iş yerinde çalıştığını bildirmiştir. Diğer yandan çalışma hayatında 5 yıl ve daha az bulunan katılımcıların %7'si başka işlerde çalıştıktan sonra mevcut işlerinde çalışmıştır. Ölçek özelinde bakıldığında güvencesizlik algısının düşük olmasının kadınların aynı iş yerinde uzun süredir çalışmasıyla açıklanabilir.

İzin alabilmek çalışma hakları bakımından oldukça önemlidir. Araştırmaya katılan kadınlar arasında %87,4 rahatlıkla izin alabildiğini söylerken %8,9'u bazen izin alabildiğini, %3'ü hiç izin alamadığını, %0,2'si ise çok nadir izin alabildiğini bildirmektedir. Bazen izin alabilen ve rahatlıkla izin alabilen katılımcılar incelendiğinde %1,8'inin izne bağlı uyarı aldığı olmuştur. Uyarıların tümü sözlü olarak yapılmıştır. Katılımcıların izin alabilmeleri ile ölçek puanlarının arasındaki ilişki incelendiğinde; iş güvencesizliğinin düşük olarak algılanması ile izin alabilmek arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Araştırma sırasında bir başka soru da katılımcının kendisinin işyeri için vazgeçilmez eleman olduğunu düşünüp düşünmediğine dairdir. Araştırmaya katılanların %73,3'ü kendisini işyeri için vazgeçilmez bir eleman olarak görmemektedir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasının 5 yıldan az süredir çalışma yaşamında olması sonucu ile benzerlik göstermesi bakımından önemlidir. Burada anlamlı bir farklılık olduğunu gösteren bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ölçek puanları incelendiğinde algılanan iş güvencesizliği düşük görünse de katılımcıların yarısından fazlasının iş hayatına yeni başlamış olmaları nedeniyle kendilerini vazgeçilmez eleman olarak görmemeleri söz konusudur.

Araştırmaya katılanların %93'ü iş koşullarından memnun olduğunu bildirmiştir. Bu sonuç da sigortalılık durumuna dair verilen cevaplarla benzer olarak saptanmıştır. İş koşullarından memnun olmadığını belirten katılımcılar tarafından en çok bildirilen sorun uzun mesai saatleri, ikinci en çok bildirilen sorun işyerinin bodrum katta olmasına bağlı olarak ışık almaması ve havasız olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma mekânlarının özellikle fason üretim yapan firmalarda bodrum kat seçilmesi sahada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan anlamlılık testlerinde bakım sorumluluğunun yalnızca kendinde olduğunu söyleyen kadınların ölçekten aldığı puan arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Bakım sorumluluğu yalnızca kendinde olan kadınların iş güvencesi algısı yükselmektedir.

Bakım sorumluluğu ile ilgili bir başka ilişki testinde ise çocuğuna düzenli bakım verilip verilmediği üzerinde durulmuştur. Katılımcı kadınların cevapları ile ölçekten aldıkları puanlar arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Bakım vermek için yeterli vakit ayırabilen kadınların ölçekten aldıkları puanlar yükselmektedir.

İşten duyulan memnuniyet ve ölçek puanlarına dair ilişki testine bakıldığında memnun olmamak ile iş güvencesizliği puanları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo-8 İşten Duyulan Memnuniyet ve İş Güvencesizliği Algısı İlişkisi

Memnun olma durumu	Ölçek Puan Ortalaması
Ever	21,6
Hayır	22,3
tp	0,060

Her ne kadar sigorta giderlerini kimin ödediğine dair araştırma sorusu yer almasa da mevcut durumda sigortalı olma ve iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Ancak araştırmaya katılanların çoğunluğu sigortalı olarak çalıştığından sigortalı olmak iş güvencesizliği algısı üzerinde anlamlı bir sonuç vermemiştir.

İş yerinde vazgeçilmez bir eleman olma ile ölçek puanlarına dair ilişki testine bakıldığında iş yerinde kendini vazgeçilmez bir eleman olarak görmemek ile ölçek puanları arasında negatif yönlü düşük düzey bir ilişki vardır. İş yerinde kendisini vazgeçilmez bir eleman olarak görmeyen kadınların iş güvencesizliği algısının da düşük olduğu anlaşılmıştır.

İş değişikliği yapma ile ölçek puanları arasındaki ilişki incelendiğinde kadınların iş değişikliği yapmasının iş güvencesizliği algısı ile pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Kadınlar iş değiştirdikçe ölçekten aldıkları puan yükselmektedir.

Araştırma katılımcılarının hiçbiri kreş hizmetinden faydalanmamaktadır. Ancak talep edildiği bildirilmektedir. Kreş hizmeti talebi olması ile iş güvencesizliği arasında ilişki testi yapılmış ve ancak ilişki saptanamamıştır.

Tartışma ve Sonuç

İş güvencesizliği algısı fiziksel, ruhsal ve ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Çeşitli araştırmalar iş güvencesizliği algısının, bireylerin kaynaklarını tükettiğini ve başa çıkma yeteneklerinin kaldıracabileceğinden fazlasını talep ettiğini ve bu durumun da bireylerin refahını, davranışlarını ve tutumlarını olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmektedir (Richter, 2011: 21). Diğer taraftan iş tutumları ve davranışlarının da iş güvencesizliğini olumsuz etkilediği görülmektedir. Örneğin, iş güvencesizliği, kuruluşlara duyulan güvenin azalması, örgütsel sadakat ve algılanan örgütsel destekte azalma ile ilişkilendirilmiş; örgütsel bağlılığı, değişime karşı direnci ve işten ayrılma niyetini de etkilemiştir (Akt: Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999: 198).

İş güvencesizliği algısı konusunda gerçekleştirilen çalışmaların büyük çoğunluğunun iş tatmini, yaşam doyum gibi çalışma yaşamı odaklı olduğu görülmektedir.

Ülkemizde bakım sorumluluğu çerçevesinde, özellikle aile refahı alanında daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Son zamanlarda Batı'da gerçekleştirilen araştırmalarda, iş güvencesizliği ile aile refahı arasındaki ilişkiler incelenmeye başlamış ve iş güvencesizliğinin aile refahına da sıçradığına dair kanıtlar bulunmuştur (Mauno ve Kinnunen, 1999: 150).

Çalışmak, ülkemizdeki sosyal politikanın baş aktörüdür. Ancak çalışma yaşamına dair yetersiz bilginin, iş güvencesizliği algısını da etkilemekte olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma hakları konusunda kadınların bilgilendirilmeleri, bakım sorumluluğuna karşı işverenlerden hakların talep edilmesinin de yolunu açacaktır. Ancak bu araştırmaya göstermektedir ki kadınlar iş kaybetme korkusunu yaşamakta fakat haklarını bilmediklerinden, işverenden bakım sorumluluğuna dair talepte bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan kadınların sigortalılık oranları yüksek olarak saptansa da sigorta primlerinin işveren tarafından mı yoksa kişilerin kendileri tarafından mı ödendiği bilinmemektedir. Araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda kadınların iş güvencesizliği çözümünü yalnızca sigortalı olmak ile birlikte gördükleri anlaşılmaktadır. Bu nedenle kadınların çalışma hakları konusunda farkındalıklarının geliştirilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.

Kadınların çalışma yaşamına katılımını desteklemek amacıyla mesleki eğitime erişimlerini kolaylaştırmak ve bu konuda sosyal yardımlarla desteklenerek sürecin yönetilmesini sağlamak önemli bir sosyal politika uygulaması olacaktır. Bu sosyal politikalar belirlenirken ailelerin küçüldüğü, kentleşmenin yoğun olarak yaşandığı günümüz koşullarında yoksulluk ile ilgili olarak verilen sosyal yardımların yetersiz kaldığı, ülkemizde çalışma odaklı bir sosyal politika düzeni bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu araştırma özelinde, kadınların eğitim seviyesinin düşük olduğu saptanmıştır. Araştırmanın yapıldığı Zeytinburnu bölgesinin yoğun tekstil sektörü etkisinde olduğu bilindiğinden bu sektörde istihdam edilmenin eğitim seviyesi ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Literatürde kadınların eğitime erişmelerinin önünde pek çok engel bulunduğu, genellikle güvencesiz işlere yöneldiği bildirilmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018; TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013; Seven ve Engin, 2007). Bu araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılmış olup kadınların eğitime erişimleri sınırlı olduğundan, güvencesizliğe dair bilgiye erişimleri de sınırlı olacağı anlaşılmaktadır.

Diğer yandan kadınların toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle genellikle bakım emeği çerçevesinde yer alan işlerde istihdam edilmesine neden olan bir sistemin içerisinde esnekleşmenin tartışıldığı bir sosyal politika gündemi mevcuttur. Tekstil sektörü yaygınlık ve fason üretim biçimleri nedeniyle cinsiyetçi iş bölümünü destekleyici bir yapıdadır. Fason üretimde yan zamanlı çalışma koşulları bir fırsat olarak değerlendirildiğinde, kadınların daha tercih edilebilir olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan kadınların neredeyse tamamı ulaşım ile ilgili bir sorun yaşamadığını bildirmektedir. Zira iş-yaşam dengesi ve bakım sorumluluğu ile alakalı olarak evlerine yakın iş yerlerini tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların fason üretime yönelmelerinin temeli de bu şekilde ele alındığında kadınların istihdam edildiği işler de sınırlandırılmaktadır.

Hane dışında gelir getiren bir işte çalışan kadınların bu sınırlandırılmış durum içerisinde, sahip oldukları işlerini kaybetmeleri halinde iş gücü piyasasında yeni bir yer edinmeleri oldukça zor olacaktır. Bu sebeple çalışan kadınların işlerini kaybetmeye yönelik korkularının olması oldukça olasıdır. Bu araştırmada ise işyerlerinin kadınların evlerine yakın olmasının yanı sıra akrabalık ilişkileri bağlamı içerisinde değerlendirildiğinde algılanan güvencesizliğinin düşük olarak saptanması, çalışma yaşamı ile bireysel düzeydeki faktörler gibi kesişimsel bazı değişkenlerin açıklanması ihtiyacını göstermektedir.

Özellikle ücretlerin erkeklere daha yüksek olarak ödendiği bilinmektedir. Ataerkil yapıyı da destekleyici olan bu ön kabul, toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından uçurumu derinleştiren bir durum teşkil etmektedir. Diğer taraftan çalışma motivasyonu olan kadınların istihdam edilme sürecinde dahi bakım sorumluluğu engel olarak durmaktadır. Pek çok işveren istihdamda erkeklerin tercih edilmesinde erkeklerin daha az izin kullanacağı ve uzun süreler işyerinde çalışabileceği önyargısı taşımaktadır çünkü erkek çalışanların bakım sorumluluğunu paylaşması gibi bir ihtimalin olmadığı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların fason üretimde çalışmaları, konum olarak evlerine yakın işyerlerini tercih etmeleri gibi nedenler düşünüldüğünde toplumsal cinsiyet rolleri ile bağlantılı olduğu noktalarda iş güvencesizliği algısı konumlanmaktadır. Kadınların bu tarz işyerlerine yönelmeleri ve bu iş biçimlerini tercih etmelerinin temelinde de toplumsal cinsiyet rolleri yer almaktadır. Özellikle bakıma vakit ayırdığını bildiren kadınlarda iş güvencesizliğini daha yüksek olması bu sonucu destekler niteliktedir. En başta kadınların istihdamı konusunda ortaya çıkan problemlerden başlanarak, bakım sorumluluğunun kurumlarla paylaşılmasına varan geniş çaplı olarak sosyal politika üretimi gerekmektedir.

Bu araştırmada kadınların evlilik, hamilelik, çocuk bakımı, taşınma ve maaş gibi sebeplerden iş değiştirdiği saptanmıştır. Mauno ve Kinnunen (1999)'in de dikkat çektiği üzere toplumsal cinsiyete dayalı iş güvencesizliği algısının kadınlarda, evlilik ve çocuk bakımı sebebiyle işten ayrılma düşüncelerinin olduğu ön kabulüne dayalı olan bulgular, ataerkil yapının kadınların çalışma hayatına dâhil olmasına engel teşkil ettiği ve işgücü piyasalarında kadınların olumsuz etkilenmelerine neden olduğu düşünülmektedir. Ancak burada sigortalılık durumu öne çıkmakta olup, araştırmada bu soru yer almadığından ilerleyen çalışmalarda eklenmesi gerekliliği anlaşılmıştır.

Çocuklarının hastalanması halinde izin alabilmek bile bir sorun olarak araştırma sonucunda görülmüştür. Çocukların bağışıklık sistemleri yeterince

gelişmediğinden, çocukluk döneminde daha sık maruz kalınan hastalıklar artarken, çalışma yaşamında yer alan kadına verilen destek azalmakta, destek mekanizmasından baba çıkarken, kayınvalide, teyze veya hala gibi kadın akrabalar eklenmektedir. Bu durum, ülkemizde bakım sorumluluğunun halen ağırlıklı olarak kadınlara yüklendiğinin bu araştırma özelinde bir göstergesidir. Babadan önce ailedeki diğer kadınlar çocuğa bakım verme için öne çıktığını görmekteyiz.

Araştırmaya katılan katılımcıların bildirdiği sorunların başında mesai saatleri gelmektedir. Kadınların mesai saatleriyle ilgili sorun yaşamalarının temel nedenlerinden biri de bakım sorumluluğudur. Belirtilen mesai saatlerinden az çalışıldığında ücretler düşmekte, ancak mesai saatlerinin uzadığı durumlarda da bakım sorumluluğu devreye girmektedir. Özellikle cumartesi çalışmamak iş yerinde sorunlar yaşamaya neden olmaktadır.

Sosyal politika alanının toplumsal cinsiyet körü yaklaşımı, çalışan yoksul kadınların sayısının artmasına da neden olmaktadır (Canbulut, 2017). Kadınların iş güvencesizliği algısıyla ilgili yapılacak olan çalışmaların önemi, sosyal politikanın da önemli tartışma alanlarından olan çocuk bakım modellerine dair soruların ve sorunların araştırmalara dâhil edilmesini sağlayacaktır. Bakım sorumluluğunun iş güvencesizliği algısına etkilerinin görülebilmesi için kayıt dışı çalışma durumu, eğitim seviyesi, bakım emeği gibi konuların ele alınarak, kadınların istihdamı sürecindeki engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Bakım sorumluluğuna dair feminist sosyal politikanın daha yürüyecek çok yolu olduğu aşikârdır. Toplumsal cinsiyet körü uygulamaların erkek egemen bir toplumda görülmesinin olağan karşılanmadığı ve kadınların haklarına erişemedikleri için sosyal sorunlarla karşılaşmaları ve sosyal sorunlarla karşılaştıklarında haklarını bilmemeleri döngüsünün kırılması için feminist sosyal politikaya ihtiyaç vardır. Bakım sorumluluğu, çalışan kadınların sürekli olarak düşünmek durumunda kaldıkları bir etken olarak karşımızda durmaktadır. Ancak bu alanda daha fazla yayın olması, kadın çalışmaları alanına da ışık tutacaktır. Çalışan kadınlarda iş güvencesizliği algısının ortaya çıkmasında bakım sorumluluğunun da bir değişken olarak görmek için uzun dönem çalışmaların yapılması faydalı olacaktır.

Extended Summary

Women in the workforce face unique challenges when it comes to balancing their home life and navigating job insecurity. Despite significant strides towards gender equality in the workplace, disparities persist, affecting women's experiences and opportunities. According to the literature the perception of job insecurity is reported more by women due to the patriarchal structure. In many industries, women encounter higher levels of job insecurity compared to their male counterparts. This insecurity can stem from various factors, including gender discrimination and unequal pay. Also women often bear the brunt of caregiving

responsibilities, which can further exacerbate job insecurity due to the need for flexible work arrangements or career interruptions.

Considering that caregiving responsibilities are predominantly met by women, this study examined whether there is a factor predicting the perception of job insecurity of working women. The research was conducted with a face-to-face survey with 135 women who work in the textile sector in Zeytinburnu district of İstanbul and have at least one child. Zeytinburnu district is an important region in terms of the textile industry in İstanbul. The field was completed in 2023. Field research was conducted both at the participants' workplaces and outside of work, depending on their availability. The data was first processed into Microsoft Excel and then examined with SPSS version 29. Independent and dependent variables were determined and relationship tests were applied accordingly.

The perception of job insecurity was found to be low when women who undertake care responsibility due to socially accepted judgments work in jobs where they do not have transportation problems between their workplaces and their homes and can take leave. Women's job changes, especially due to a basic element of work, such as wages, reveal their worries about business. Considering that wages are determined in a patriarchal system, women's income is both additional income to the household and the continuation of economic freedom independent of women's spouses. It was also found that the areas where women are employed are also restricted due to care responsibilities. In cases where qualified care services cannot be provided, it is understood that women cannot continue their working life due to reasons such as working hours and the location of the workplace.

It has been observed that the husbands of the women respect the opinions of the women in their work, and that the husbands' contributions to the household income are positive. It was also understood that the participants did not have sufficient information about their labor rights. In this respect, the study not only shows that there are women who take on both working and caring responsibilities, but also reveals that because women do not know their working rights, they cannot create demands for the articles in the legislation regarding the support of caring responsibilities that workplaces must implement. In this sense, it has been understood that the public sector should make the necessary regulations and intensify its inspections of workplaces that do not comply with the regulations. In addition, it has been concluded that it has increased information and awareness activities about labor rights in sectors where women are known to work more.

Addressing women's job insecurity requires a multifaceted approach. This includes implementing policies that promote pay equity, providing support for affordable childcare and eldercare, and creating inclusive work environments that prioritize diversity and inclusion. Achieving gender parity in the workforce and reducing job insecurity for women requires concerted efforts from policymakers,

employers, and society as a whole. By recognizing and addressing the systemic barriers that women encounter in the workplace, we can create more equitable and secure employment opportunities for all genders.

It was understood that the perceptions of occupational safety of the participating women should work with longer -term studies. In this study, it was concluded that gender-based division of labor may have an impact on women's perception of job insecurity, but further studies on this issue are recommended.

Araştırmaya İlişkin Etik Bilgiler

İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 12.11.2021 tarihli ve 2021/10-2 No'lu toplantısıyla etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ak, A. (2019) “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller ve Çözüm Önerileri”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., ve Grunberg, L. (2002). “Woman Managers and the Experience of Work-Family Conflict”, **American Journal of Undergraduate Research**, 1(3), 9-15.
- Canbulut, T. (2017) “Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele Alanındaki Sosyal Politikaların Sosyal Hizmet Uzmanlarınca Değerlendirilmesi: Sürdürülebilir Yoksulluk”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 28(1), 113-132.
- Cankurtaran, Ö., Akoğlu, G. ve Sakarya, H. (2020) “Güçlenmeyi Güç, Güçsüzlük, Baskı ve Güç İlişkileri Temelinde Anlamak”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 31(4), 1913-1939.
- Davutoğlu, A. (2015) “Türkiye’de Refah Rejiminin Cinsiyeti: Feminist Eleştirel Bir Bakış”, Basılmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dede, E. (2017) “İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma”, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demiral, Y. (2011) “İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme”, **Tisk Akademi**, 6(12), 67-87.
- Derefi, B. (2012) “İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 21 (1), 237-256.
- De Witte, H. (1999) “Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2005) “Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences”, **Journal of Industrial Psychology**[1] [2] [3], 31(4), 1-6.
- Dünya Bankası, (2015). Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu: Bir Karma Yöntem Çalışması. *Washington DC: The World Bank*.
- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, [OECD], (2020) “COVID-19: Protecting People and Societies”, <https://www.oecd.org/inclusive-growth/resources/COVID-19-Protecting-people-and-societies.pdf>. (09.02.2023).
- Etiler, N. (2017) “Kesişmeyen Kümeler: Kadın Emegi ve Ücret”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 19-27.

- Gaunt, R., ve Benjamin, O. (2007). "Job Insecurity, Stress And Gender: The Moderating Role Of Gender Ideology", **Community, Work and Family**, 10(3), 341-355.
- Geçdoğan Yılmaz, R., (2020) "Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları İle Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi", Basılmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984) "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", **Academy of Management Review**, 9(3), 438-448.
- Halaçlı, B., ve Karaalp-Orhan, H. (2022) "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (61), 65-90.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., ve House, J. S. (1994) "Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects On Job Satisfaction And Health", **Social Science & Medicine**, 38(10), 1431-1437.
- Hui, C., ve Lee, C. (2000) "Moderating Effects Of Organization-Based Self-Esteem On Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships", **Journal of Management**, 26(2), 215-232.
- İlkkaracan, İ. (2018) "Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma için Mor Ekonomi", (Der. Çağla Ünlütürk Ulutaş). **Feminist Sosyal Politika**, 31-66, Notabene Yayınları, İstanbul.
- İlter, M. S. (2019) "Türkiye'de Refah Devleti Modeli'nin Yeniden Yapılandırılması ve Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi (MAKUUBD)**, 3(2), 185-205.
- Kaya, G. (2018) "Azgelişmiş Bölgenin Tekstil Sektöründe Kadın İşçi Olmak (Adıyaman Örneği)", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(68), 1502-1517.
- Kaya, G., ve Selim, R. (2018) "The Gender Wage Inequality İn Turkey", **PressAcademia Procedia (PAP)**, 408-413.
- Kim, M.-J., ve Kim, B.-J. (2020) "Analysis of the Importance of Job Insecurity, Psychological Safety and Job Satisfaction in the CSR-Performance Link", **Sustainability**, 12(9), 3514, 1-16.
- Koç, Y. (2001) Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler, **Türk-İş Eğitim Yayınları**, İstanbul.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., ve Beley, R. (1994) "The Impact Of Job Insecurity On Marital And Family Relationships", **Family Relations**, 138-143.
- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (1999) "Job Insecurity And Well-Being: A Longitudinal Study Among Male And Female Employees in Finland", **Community, Work ve Family**, 2(2), 147-171.

- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (2002) "Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do Its Antecedents Vary According To Gender, Economic Sector And The Measure Used?", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 75(3), 295-314.
- Özkan, G., ve Özkan, B. (2010) "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", **Çalışma ve Toplum**, 1(24), 91-104.
- Pala Kocalar, H. Z. (2013) Kadınlarm Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi.
- Pınarcıoğlu, N. Ş. ve Soyseçkin, İ. D. (2018) "Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Haritalandırma Çalışması", **ILO Publications**.
- Richter, A. (2011) "**Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender**", (Doctoral dissertation), Department of Psychology, Stockholm University.
- Rosenblatt, Z., ve Ruvio, A. (1996) "A Test Of A Multidimensional Model Of Job Insecurity: The Case Of Israeli Teachers", **Journal of organizational behavior**, 17(S1), 587-605.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., ve Ruvio, A. (1999) "A Gender-Based Framework Of The Experience Of Job Insecurity And Its Effects On Work Attitudes", **European Journal of work and organizational psychology**, 8(2), 197-217.
- Savage, M. (2020) "How Covid-19 is Changing Women's Lives" <https://www.bbc.com/worklife/article/20200630-how-covid-19-is-changing-womens-lives> (27.01.2024).
- Seçer, B. (2011) "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(4), 43-60.
- Seven, M., ve Engin, A. (2007) "Türkiye'de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler", **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(1), 177-188.
- Soelton, M., Amaclia, P., ve Prasetyo, H. (2020) "Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees", **4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)**, 167-174.
39. Sverke, M., ve Hellgren, J. (2002) "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium", **Applied Psychology**, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., ve Näswall, K. (2002) "No Security: A meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences", **Journal of Occupational Health Psychology**, 7(3), 242.

- Şimşek İlkm, N., ve Derin, N. (2018) "Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 18(36), 238-254.
- Taşdelen, P., ve Ateş, M. (2012) "Evde Bakım Gerektiren Hastaların Bakım Gereksinimleri ile Bakım Verenlerin Yükünün Değerlendirilmesi", **Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi**, 9(3), 22-29.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018) "On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023): Kadının Kalkınmadaki Rolü", **Özel İhtisas Komisyon Raporu**. T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Tilev, F. (2018) "Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı", **Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2(2), 121-150.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12**, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2015) <https://tuikweb.tuik.gov.tr/prehaberbultenleri.do?id=18627> (09.02.2023)
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2019) Aile Yapısı Araştırması 2019. <http://www.tuik.gov.tr/prehaberbultenleri.do?id=21869> (09.02.2023).
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Demegi, [TÜSİAD], (2019) "İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması", **TÜSİAD Yayınları**, İstanbul.
- Uluslararası Çalışma Örgütü, [ILO]. (1981) 156 Sayılı Sözleşme, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312301::no (09.02.2023).
- Yüce-Selvi, Ü., ve Sümer, N. (2018) "İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme", **İş ve İnsan Dergisi**, 5(1), 1-17.

Avrupa Birliği'nde "Yeterli Asgari Ücret" Tartışmaları ve 2022/2041 Sayılı Yönergenin İncelenmesi

Halil BALCI¹

ORCID ID: 0000-0002-3202-0490

Faruk SAPANCALI²

ORCID ID: 0000-0002-7443-6283

DOI: 10.54752/et.1504365

Öz: İlk ortaya çıktığı dönemde sadece en alt gelir grubunda yer alan işçilerin ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmasını amaçlayan asgari ücret uygulamaları sonrasında işgücü piyasalarının bütünü düzenlenmesinde etkili bir araç haline almıştır. İşgücüne çalışması karşılığında ödenebilecek en düşük ücreti ifade eden asgari ücret ekonomik, sosyal ve siyasal boyutlara sahiptir. Bu özellikleri kendisini emek ve sermaye arasındaki çatışmanın önemli bir alanı haline getirmiştir. İşçi ve ailesinin ihtiyaçları ile işverenlerin ödeme kapasiteleri arasında bir dengeyi ifade etmektedir.

Özellikle ekonomik istikrarsızlık, buhran ve kriz dönemlerinde asgari ücret konusu sıklıkla gündeme gelmektedir. Asgari ücret bir yandan bu koşulların ortaya çıkardığı risklerin bertaraf edilmesi ve ekonominin tekrar istikrarlı hale getirilmesi için önemli bir araçtır. Asgari ücret bir yandan toplumun en yoksul kesimini korurken bir yandan da marjinal tüketim eğilimi yüksek olan bu kesimin tüketim harcamaları yoluyla toplam talebi artırarak sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için dayanak noktası oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği, asgari ücret konusunda birlik düzeyinde uzunca bir süre düzenleme yapmamıştır. Bununla birlikte 2008 krizi, Covid

¹ Araç.Gör. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü- halil.balci@deu.edu.tr

² Prof.Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü- faruk.sapancali@deu.edu.tr

BALCI, H., SAPANCALI, F., (2024) "Avrupa Birliği'nde "Yeterli Asgari Ücret" tartışmaları ve 2022/2041 Sayılı Yönergenin İncelenmesi", Çalışma ve Toplum, C.3, S.82. s. 1023-1070

Makale Geliş Tarihi: 21.03.2024 - Makale Kabul Tarihi: 01.06.2024

Pandemisi ve en son da çevre ülkelerde ortaya çıkan savaş koşulları AB ülkelerinin istikrarlı ekonomilerini ve uzunca bir süredir uyguladıkları sosyal refah devleti politikalarını sekteye uğratmıştır. Kısa sayılabilecek bir zaman diliminde ortaya çıkan bu gelişmeler sonucunda AB asgari ücret ile ilgili Birlik üyelerinin katılımıyla ve Birlik üyesi bütün ülkeleri bağlayan bir yönerge hazırlamıştır.

Çalışmada ilk olarak AB'nde asgari ücret ile ilgili geçmiş düzenlemeler ele alınmış sonrasında ise 2022 yılından kabul edilen "Yeterli Bir Asgari Ücrete Yönelik 2022/2041 Sayılı Yönerge" ortaya çıkış gerekçeleri, düzenleme ve uygulanma süreçleri bağlamında ele alınıp, incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Asgari Ücret, Avrupa Birliği, Çalışan Yoksulluğu, Eşitsizlik, Toplu Pazarlık

Debates On "Adequate Minimum Wage" In The European Union and Review Of Directive: 2022/2041

Abstract: When it first emerged, minimum wage practices aimed only protecting workers in the lowest income group against economic and social risks, and became an effective tool in regulating the entire labor market. Minimum wage, which represents the lowest wage that can be paid to the workforce for its work, has economic, social and political dimensions. These features have made it an critical area of conflict between labor and capital. It represents a balance between the needs of the worker and his/her family and the paying capacity of employers.

Especially in times of economic instability, depression and crisis, the issue of minimum wage often comes to the fore. Minimum wage is an important tool to eliminate the risks posed by these conditions and to stabilize the economy again. On the one hand, while the minimum wage protects the poorest segments of society on the other hand creates a basis for sustainable economic growth by increasing total demand through the consumption expenditures of this segment which has a high marginal consumption tendency.

The European Union has not made any regulations on the minimum wage at the union level for a long time. However, the 2008 crisis, the Covid Pandemic and most recently the war conditions in the surrounding countries have disrupted the stable economies of the EU countries and their social welfare state policies which they have been implementing for a long time. As a result of these developments that occurred in a relatively short period of time, the EU prepared a Directive regarding the minimum wage with the participation of the Union members and is binding on all member countries of the Union.

In this study, first the former regulations regarding the minimum wage in the EU were discussed, and then the justifications for the emergence of the "Directive 2022/2041 on an Adequate Minimum Wage", which adopted in 2022, were discussed and examined in the context of its regulations and implementation processes.

Key Words: Minimum wage, European Union, in-work poverty, inequality, collective bargaining

Giriş

İşçilerin büyük çoğunluğu için ücret temel gelir kaynağıdır. Ücret düzeyi de onların yaşam standartlarının ve dolayısıyla insan onuruna yaraşır bir yaşamın temel belirleyicisidir. Bu bağlamda ücretlerin yetersizliği işçiler için yaşam standartlarının gerilemesi anlamına gelmekte ve çoğu zaman onların normal biçimde toplumsal yaşama katılımına engel oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışan kişinin ve ailesinin makul bir yaşam düzeyini güvence altına alan, toplumsal katılımını ve onurlu bir yaşam sürebilmelerini sağlayan yeterli ve adil bir ücret düzeyinin belirlenmesi en temel sosyal ve ekonomik haklardan birini oluşturmaktadır.

Bununla birlikte günümüzde asgari ücret neredeyse tüm dünyada işgücü piyasasının düzenlenmesinde evrensel olarak kabul edilen bir politika aracı haline gelmiştir. Önceleri yasal nitelikte asgari ücretler, toplu pazarlığı tamamlayıcı bir biçimde ve genellikle etkili müzakerelerin yapılamadığı ve/veya ücret düzeyinin çok düşük olduğu sektörlerde *seçici olarak kullanılırken artık çok daha geniş kapsama sahip ulusal bir politika araç niteliği kazanmıştır. Nitekim sosyal niteliği ön plana çıkan Avrupa ülkelerinin çoğunda da asgari ücret işgücü piyasası düzenlemelerinin yerleşik araçları arasında yer almaktadır.* Bununla birlikte Avrupa Birliği (AB), üye ülkeler arasında bütünlüğu sağlamak açısından birçok konuda ortak politikalar belirlemiş olmasına rağmen ücret ve özellikle de asgari ücret konusunda uzunca bir süre ortak bir düzenleme yapma yoluna gitmemiş ve asgari ücret konusunu üye devletlerin yetki alanına bırakmıştır.

Ancak 2008-2009'da yaşanan ekonomik kriz ile işsizliğin artması ve Avrupa'da birçok ülkede kalıcı reel ücret kayıplarının yaşanması, toplam talebin azalmasını önemli ölçüde etkilemiş dolayısıyla bu ülkelerdeki ekonomik durgunluğu daha da kötüleştirmiştir. Mevcut ücret politikaları makro ekonomik açıdan deflasyonist eğilimi güçlendirmeye başlamıştır. Bununla birlikte 2020 yılında yaşanan pandemi düşük ücretli sektörlerde daha güçlü bir olumsuz etki yaratmış, ardından gelen Rusya-Ukrayna savaşı ekonomik daralmayı hızlandırmıştır. Dolayısıyla ortaya çıkan yeni sorunlar ve artan ekonomik dengesizliklerin çözümü için asgari ücret neredeyse acil politika üretilmesi gereken bir konu haline gelmiştir.

Bu gelişmelerin sonucunda Birlik tarafından Ekim 2022 tarihinde 2022/2041 sayılı "Yeterli Asgari Ücrete İlişkin Yönerge" çıkarılmıştır. Bu yönerge ile bir taraftan yeterli düzeyde bir yasal (bağlayıcı) asgari ücretin yaygınlaştırılması diğer taraftan da

üye ülkelerde toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının artırılması hedeflenmektedir. Böylece sosyal diyalogun ve toplu pazarlığın teşvik edildiği yeterli asgari ücret hakkının Avrupa hukukuna dahil edilmesi Birlik içinde büyük bir değişimi göstermektedir. Bu çalışmada asgari ücret kavramı özellikle yeterlilik tartışmaları bağlamında ele alınmış ardından AB üyesi ülkelerde asgari ücrete yönelik düzenlemelerin ülkeler bakımından anlamı literatür taraması yöntemiyle ayrıntılı olarak incelenmiştir. Son olarak 2022/2041 sayılı yönerge özellikle gerekçeleri ve olası sonuçları bakımından değerlendirilmiştir.

Kavramsal Açıdan Asgari Ücret ve Yeterliliği

Uluslararası Çalışma Örgütü yasal asgari ücreti "bir işverenin belirli bir dönemde yapılan iş karşılığında ücretlilere ödemek zorunda olduğu; bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile azaltılamayan *zorunlu nitelikteki* ücret tutarı" olarak tanımlamaktadır (I.L.O., 2016: 3). Buna göre asgari ücret, *yasalarla veya sözleşmelerle belirlenmiş ve güvence altına alınmış, işverenin belirli bir iş karşılığında ücretli çalışanlara ödemek zorunda olduğu taban ücret düzeyi olarak tanımlanabilmektedir*. Bir başka tanımda ise asgari ücret, işçinin her türlü sosyal, fiziki ve ekonomik ihtiyacını karşılayabileceği, insan onuruna yararlı ve içinde yaşadığı toplumda ailesi ile birlikte uygun bir yaşam standardını yakalayabileceği, zorunlu niteliğe sahip bir ücrettir. Uygulamada, asgari ücrete yönelik yaklaşımların farklı olması, kavrama ilişkin standart bir tanım yapmayı zorlaştırmaktadır. Ancak kavramın niteliği ve amaçları açısından ortak noktalarının olduğu söylenebilmektedir. Buna göre kavrama yönelik yaklaşımların ortak noktaları; amaç açısından düşük gelirli işçilerin korunması, nitelik açısından ise iş ilişkisine zorlayıcı biçimde müdahalede bulunularak ücret için bir alt sınırın (tabanın) belirlenmesidir. Buradaki zorlayıcılıktan kasıt, bu seviyenin altında bir ücretin ödenemeyeceğidir. Öte yandan asgari ücret tespitinin (toplu pazarlık mekanizmasıyla belirlenmesi gibi) zorlayıcı niteliğine etkisi bulunmamaktadır (Akgül, 2016: 101). Dolayısıyla tespit edilmiş biçimi ne olursa olsun düzenleme yapılan her ülkede tüm işverenler açısından bağlayıcı bir nitelikte olup, ücretlerin belirli bir düzeyden aşağıya düşmesini önlemeyi amaçlamaktadır. Böylece çalışanlar için asgari düzeyde bile olsa belirli bir satın alma gücünü garanti ederek onların yeterli bir gelir ve toplumsal bakımdan uygun bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamayı hedeflemektedir.

Asgari ücretin siyasal olarak meşrulaştırılması emek ve sermaye arasındaki yapısal güç dengesizliğinin bir sonucudur ve amacı, özellikle işveren karşısında pazarlık gücü olmayan ya da çok az pazarlık gücüne sahip işçilere marjinal üretkenlikleriyle orantısız bir ücret ödenmesine engel olmak ve belirli bir gelir düzeyini güvence altına almaktır (Schulten, 2020: 2). Bununla birlikte asgari ücretler, aşağı yönlü ücret rekabetini sınırlayan belirli bir ücret tabanını belirleme işlevine sahiptir (Dingeldey vd., 2021: 9). Asgari ücretlerin olmadığı bir durumda ücretlerin giderek gerilemesi işgücü piyasasının etkin işleyişine zarar verebilecektir. Bu nedenle ekonomik açıdan

asgari ücret etkin işleyen bir işgücü piyasasının önemli bir kurumudur. Diğer taraftan büyümenin ve ilerlemenin getirdiği kazanımlardan çalışan herkesin adil ve eşitlikçi bir şekilde pay alması ve toplumun büyük bir kesiminin makul bir yaşam düzeyine ulaşması dolayısıyla gelir dağılımında adaletin sağlanması açısından da önemli bir işleve sahiptir.

Her ne kadar çoğu zaman ekonomik işlevi ön plana çıksa da aslında asgari ücretin toplumsal işlevi daha önemlidir (Akgül, 2016: 100). Toplumsal meşruiyetini ise ücretli emeğin belirli bir yaşam standardı sağlanması, çalışanlara yeterli sosyal hakları garanti etmesi ve işgücünün yeterli şekilde yeniden üretimi beklentisinden alır (Schulten, 2020: 2). Yalnızca asgari düzeyde geçimi garanti etmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal katılımı da sağlar. Nitekim asgari ücret eşit değerde iş için eşit ücret hakkını teşvik ederek yoksulluğun üstesinden gelmeye, kadınlar ile erkekler arasındakiler de dahil olmak üzere tüm eşitsizlikleri azaltmaya yönelik politikaların da bir unsuru olarak işlev görebilir. Bu açıdan asgari ücret sadece işgücü piyasasını etkin işleyişi sağlayan, düzenleyici bir politika aracı olmakla kalmaz eşitlik, adalet, koruma ve katılım gibi işlevlere sahip sosyal politika unsuru olarak da ön plana çıkar. Dolayısıyla, asgari ücret normlarının yalnızca genel ücret düzeyleri üzerinde olumlu bir etki yaratması değil, aynı zamanda sosyal politika hedefleri için de kilit bir rol oynaması beklenmektedir. Bu sebeple asgari ücretin ekonomik etkilerinden çok sosyal boyutunun ön plana çıkarılması, asgari ücreti tespitinde belirleyici olması gerekir (Akgül, 2016: 100). Asgari ücrete temel oluşturan uluslararası belgelerde de çoğunlukla sosyal işlevi ön plana çıkmıştır.

Tüm bu normatif isteklere rağmen, ekonomik ve politik tartışmalarda asgari ücretin temel işlevi hâlâ oldukça tartışmalıdır. Asgari ücretin belirlenmesinde, geçinmeye yetecek düzeyde olması gerektiği fikrine muhalefet edilebilmektedir. Özellikle neo-klasik bakış açısına göre işletmelerin işçilere yalnızca marjinal üretkenlikleri doğrultusunda bir ödeme yapması gerektiği varsayımından hareket edilmektedir. Buna göre bir işçinin üretkenliği temel yaşam maliyetlerinin altındaysa, işverenin geçinmeye yetecek ücret ödeyemeyeceği, çünkü bunun ekonomik açıdan sürdürülebilir olmayacağı ileri sürülmektedir. Böyle bir perspektiften bakıldığında, örneğin sosyal yardımlar veya diğer çalışma hakları yoluyla ek gelir desteği sağlanarak işçilerin geçimini garanti altına almak devletin sorumluluğunda kabul edilmektedir. Alternatif görüş ise verimli bir ekonominin, geçimlik olmayan ücretlerin ödenmesine dayalı iş modellerine dayandırılmayacağını belirtmektedir. Ayrıca asgari ücret, işin verimliliğini ve üretkenliğini artırmak ve özel talebi istikrara kavuşturmak için önemli bir araç olarak görülmektedir. Dolayısıyla yaşanabilir nitelikte, yeterli bir ücret düzeyi sağlamak temel olarak işverenin sorumluluğunda görülmektedir (Dingeldey vd., 2021: 10).

Bu bağlamda, asgari ücretlerin yeterliliğine ilişkin farklı ekonomik görüşlerin güçlü siyasi sonuçları bulunmaktadır. Daha yüksek asgari ücret seviyesi ile devlet yardımları arasındaki ilişki asgari ücretin yeterli düzeyde olması konusundaki

anlaşmazlık aynı zamanda işçilerin yeterli bir gelir elde etmesini sağlamakdan esas olarak işverenlerin mi yoksa devletin mi sorumlu olduğu sorusuna ilişkin bir anlaşmazlıktır. Gelişmiş refah devleti rejimlerine sahip ülkelerde, asgari ücretli çalışanlar sıklıkla hem ücret hem de ek devlet yardımları almaktadır. Güçlü refah devletlerinin bulunmadığı ülkelere, işten elde edilen kazançlar genellikle tek gelir kaynağıdır, dolayısıyla asgari ücret düzeyi yoksulluk düzeyi üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Dingeldey vd., 2021: 9).

Tarihsel gelişim süreci incelendiğinde yasal nitelikte asgari ücretler, toplu pazarlığı tamamlayıcı bir biçimde gelişmiş ve genellikle etkili müzakerelerin yapılamadığı ve/veya ücret düzeyinin çok düşük olduğu sektörlerde tavsiye edilmiştir. Nitekim başlangıç itibarıyla *düşük ücretli birkaç sektörde seçici olarak kullanılan bir politika aracı iken bugün çok daha geniş kapsama sahip hale gelmiştir* (ILO, 2016: 3). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, günümüzde tüm ülkelerin %90'ından fazlasında, işçileri koruyan bir tür asgari ücret düzenlemesi bulunmaktadır (Dingeldey vd., 2021: 1). İlk yasal asgari ücret 1894 yılında Yeni Zelanda'da ardından da 1896 yılında Avustralya'da uygulanmaya başlanmıştır. Yirminci yüzyıl içerisinde diğer ülkelere yayılmıştır. Asgari ücret uygulamaları başlangıçta sadece belirli sektörler veya meslek grupları için geçerliiyken, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren giderek daha fazla sayıda ülkede; sektör veya mesleklere bakılmaksızın ulusal düzeyde uygulanmaya başlamıştır. Bu konuda ABD başrol oynamıştır. İlk modern ulusal asgari ücret mevzuatı olarak kabul edilen "Adil Çalışma Standartları Yasası" (Fair Labour Standards Act) 1938 yılında kabul edilmiştir. Avrupa'da ise ilk olarak 1908 yılında İngiltere'de uygulanmaya başlanmış İkinci Dünya Savaşı sonrası özellikle 1960'lı yıllardan itibaren diğer Avrupa ülkelerinin çoğunda hızla yaygınlaşmıştır. Günümüzde çok farklı yaklaşımlara rağmen, tüm dünyada olduğu gibi AB üyesi ülkelere de asgari ücret, çalışma ilişkilerini düzenlemede neredeyse evrensel olarak kabul edilen bir işgücü piyasası düzenleme aracı haline gelmiştir.

Bununla birlikte bazı AB ülkeleri yasal asgari ücretlerle ilgili oldukça eski sayılabilecek geçmişe ve deneyime sahipken örneğin Almaya gibi bazı ülkeler ise çok geç ulusal asgari ücret uygulamasına geçmiştir (Schulten, 2020: 7).

Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret

AB, üye ülkeler arasında bütünlüğü sağlamak açısından birçok konuda ortak kararlar ve politikalar belirlemiş olmasına rağmen özellikle ücretler konusunda uzunca bir süre ortak bir düzenleme yapma yoluna girmemiştir. 1980'li yıllar itibaren işsizlik ve enflasyonla mücadele eden Avrupa ülkelerinde yeterli düzeyde bir asgari ücretin korunması ve toplu pazarlık sistemlerinin güçlendirme çabaları egemen sermaye birikim paradigması çerçevesinde serbest piyasa işleyişine müdahale anlamı taşıdığı gerekçesiyle özellikle tercih edilmemiştir. Bununla birlikte AB'nin sosyal konulardaki yetkisi 1990'ların başlarında Maastricht Anlaşması'na

sosyal bölümün dahil edilmesiyle önemli ölçüde genişletilmiş olsa da ücret konusu açıkça dışarıda tutulmuştur. Bu süreçte ortak bir pazarın yaratılması için başta ücretler olmak üzere birçok alanda sosyal politikaların uyumlaştırılmasının gerekli olmadığı düşünülmüştür.

Her ne kadar AB'nin tüm üye ülkeler açısından bağlayıcı nitelikte bir asgari ücret politikası bulunmasa da üye ülkelerin çoğunda asgari ücretlerin belirlenmesi, işgücü piyasası düzenlemelerinin yerleşik araçları arasında yer almıştır. Dolayısıyla başlangıçtan beri AB'de asgari ücretlerin belirlenmesi üye devletlerin yetkisine bırakılmış olup Birlik destekleyici ve tamamlayıcı bir rol üstlenmiştir. Çoğu Birlik üyesi ülkede asgari ücret düzenlemesi bulunması da Birlik düzeyinde ortak bir politika belirleme tartışmalarının temel dayanağını çeşitli uluslararası sözleşmelerde ve Avrupa anlaşmalarında yer alan 'eşit' veya 'adil' bir ücrete hakkına ilişkin maddeler oluşturmuştur. Nitekim bu sözleşme ve anlaşmaların çoğu, kesin anlamda hukuki bağlayıcılığa sahip olmamakla birlikte güçlü bir sosyal politika geleneğine sahip Avrupa ülkeleri için ahlaki ve siyasi açıdan bağlayıcı nitelik taşımaktadır.

Hukuki Dayanaklar ve Gelişimi

Diğer tüm ülkeler için olduğu gibi Birlik üyesi ülkelerde de asgari ücrete ilişkin yasal düzenlemelerin en temel uluslararası dayanağı 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesidir. Bildirgenin 23. maddesinin 3. paragrafı, "çalışan herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yakışır bir yaşam sağlayacak ve gerektiğinde sosyal korumaya ilişkin diğer yollarla desteklenecek adil ve elverişli bir ücret alma hakkına" sahip olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, Avrupa Konseyi'nin 1961 tarihli ve gözden geçirilmiş 1996 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinde "tüm işçiler, kendileri ve aileleri için makul bir yaşam standardı sağlamaya yetecek adil ücret hakkına sahiptir" denilmektedir. Diğer taraftan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne göre, ücretlerin yeterli sayılabilmesi için her halükârda ülkedeki yoksulluk sınırının yani ulusal medyan gelirin %50'sinin üzerinde olması gerekmektedir. Ayrıca, ücretin ulusal medyan gelirin %50 ile %60'ı arasında olması durumunda, hükümetten örneğin yaşam maliyeti hakkında ayrıntılı bilgi sağlayarak, ücretin makul bir yaşam standardı için yeterli olduğunu göstermesi istenmektedir. Diğer taraftan 1989 tarihli AB İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartının 5. maddesinde de "işçilere adil bir ücret, yani makul bir yaşam standardına sahip olmalarını sağlayacak yeterli bir ücretin güvence altına alınması" gerektiği belirtilmektedir (ILO,2014: 12-13).

Asgari ücrete ilişkin düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgelerinde de ayrıntılı olarak yer almıştır. ILO'nun kuruluşundan bu yana, ücretlere ilişkin kaygı mevcuttur. Örgütün ücret sorunlarına ilişkin baktığı açıları büyük ölçüde emeğin bir meta olmadığı dolayısıyla ücretin yalnızca arz ve talep tarafından belirlenemeyeceği yönündeki genel görüş tarafından biçimlenmiştir. Buna göre 1919 tarihli Versay Antlaşması'nda yer alan ve daha sonra ILO Anayasası haline gelen Çalışma Şartı, tatmin edici ücret ihtiyacını ortaya koymuştur. Örgüt, "evrensel

ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde dayalı olduğu" görüşüyle, başlangıç bölümünde "makul yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması" dahil olmak üzere çalışma koşullarının acilen iyileştirilmesi çağrısında bulunmuştur (Marinakis, 2009: 2-3).

1944 tarihli Fıledeffiya Bildirgesi, çalıştığı halde korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesinin önemini vurgulamıştır. Bu vurgu, ILO tarafından 2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'nde tekrarlanmıştır. Diğer taraftan asgari ücretin belirlenmesi ile ilgili, ILO tarafından kabul edilen temel iki sözleşme bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1928 tarihli ve 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi'dir. Bu sözleşme "toplu sözleşme yoluyla veya başka bir yolla etkili bir ücret tespiti usulünün bulunmadığı veya ücretlerin istisnai biçimde düşük olduğu işlerde veya işlerin bölümlerinde (özellikle evde yapılan işlerde) çalışan işçiler için" üye devletlerin asgari ücret belirlemelerini teşvik etmiştir. İkinci ise 1970 yılında kabul edilen 131 sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi'dir. Bu sözleşme ile asgari ücrete, bir önceki 26 sayılı Sözleşmede öngörülenden daha geniş bir koruma getirilmiştir. Buna göre sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, "çalışma koşulları uygun olacak şekilde tüm ücretli çalışan gruplarını kapsayan bir asgari ücret sistemi kurmayı" taahhüt etmektedir. Ayrıca sözleşmede, "asgari ücretlerin, ilgili işveren ve işçi örgütleriyle anlaşma yapılarak veya tam istişarede bulunularak belirlenmesi" gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte asgari ücretin sadece ilgili işçilerin değil onların ailelerinin de ihtiyaçları dikkate alınarak tespit edilmesi istenmiştir. Bu sözleşmelerde asgari ücret, makul bir ücret düzeyinin garanti altına alınabilmesi için işgücü piyasalarının düzenlenmesinde en temel araç olarak görülmektedir (Schulten, 2008: 428-429).

Tüm bu uluslararası düzenlemelere rağmen, ortak bir asgari ücret politikası oluşturulması fikri Birlik düzeyinde uzunca bir süre gündeme gelmemiştir. Birlik içerisinde konu ilk defa 1985-1995 yılları arasında yoğun biçimde tartışılmış ve özellikle 1989 yılında Topluluk İşçilerinin Temel Sosyal Hakları Şartı'nın kabul edilmesinin ardından belirgin biçimde AB gündemine de girmiştir (Sjodin, 2022: 274). Bu Şart özellikle birleşme sürecinin 'sosyal boyutunu' güçlendirerek; Avrupalı sendikaların ve diğer sosyal kuruluşların tek pazarın işçi haklarının azalması ve ücretlerin düşmesine yol açacağı yönündeki endişelerini gidermek amacıyla kabul edilmiştir. Şart hiçbir zaman yasal olarak bağlayıcı bir belge haline gelmemiş olsa da 1990'ların ilk yarısında AB sosyal politikası üzerinde güçlü bir siyasi etki yaratmıştır. Şartta yer alan 'adil ücret' hakkını siyasi pratiğe dönüştürmek için hem Komisyon hem de Avrupa Parlamentosu (AP) tarafından bu süreçte Avrupa düzeyinde koordine edilen bir asgari ücret politikası anlamına gelen bir dizi öneri ortaya atılmıştır. Bu bağlamda Komisyon tarafından "düşük ücretlerin Avrupa Topluluğu'nun tüm ülkeleri için bir sorun olduğu" vurgulanarak "çok düşük ücret seviyelerinin devam etmesinin ise eşitsizlik ve sosyal sorunlarla birlikte uzun vadede ekonominin etkinliğine de zarar verebileceğini" işaret eden adil ücrete ilişkin bir

görüş yayınlanmıştır. Komisyon, üye devletlerden "adil ücret hakkının korunmasını sağlamaları için asgari ücretlerin müzakere edilerek belirlenmesi ve toplu pazarlık düzenlemelerinin güçlendirilmesine yönelik mekanizmalar da dahil olmak üzere uygun önlemler almalarını" talep etmiştir. Ayrıca 1993 yılında sosyal tarafları, ulusal, bölgesel, yerel ve Birlik düzeyinde "adil ücretler" konusunu ele almaya davet etmiştir. Bununla birlikte kendi adına, Avrupa'daki ücret gelişmelerini daha fazla izleyeceğini ve ulusal düzeyde adil ücretlerin uygulanmasının gözden geçirilmesi için daha fazla çalışmayı teşvik edeceğini açıklamıştır. 1993 Komisyon görüşü, ulusal asgari ücret politikalarının Avrupa düzeyinde koordinasyonuna yönelik oldukça belirsiz bir ilk girişim olarak değerlendirilebilir. Buna karşılık AP bir adım daha ileri giderek ulusal asgari ücretlere ilişkin daha bağlayıcı nitelikte yönerge çağrısında bulunmuştur. 1993 yılında AP'nin Sosyal İşler Komitesi tarafından hazırlanan raporda, tüm üye devletler için "ulusal ortalama ücretin belirli bir oranına karşılık gelen bir asgari ücret belirlenmesi" gerektiği çağrısında bulunulmuştur (Schulten, 2008: 430).

1990'lı yıllarda tüm bu girişimlere rağmen Avrupa düzeyinde bir asgari ücret politikasının oluşturulması çağrısı ve beklentileri, çeşitli üye devletlerin siyasi direnişi nedeniyle başarılı olamamıştır. Üye ülkelerin çoğu tarafından asgari ücret konusunun ulusal bir mesele olarak kalması ve AB'nin bu konuda aktif bir yaklaşım ortaya koymaması gerektiği savunulmuştur. Hatta bu dönemde pek çok üye ülke, düşük ücretlere odaklanmak yerine büyümeyi teşvik eden işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine yönelik siyasi bir tutum takınmışlardır. Dolayısıyla bu süreçte ana akım neo-liberal iktisatla uyumlu olarak, düşük ücretli sektörlerin genişletilmesi, yüksek işsizlik sorununun çözümü için önemli bir önkoşul olarak da görülmüştür. Nitekim 2000 yılındaki Temel Haklar Şartı'nda adil ücret hakkının hariç tutulması, bu yaklaşımın yansıması olarak da değerlendirilebilir. Bu nedenlerle 1990'ların sonlarından 2008-2009 krizine kadar olan dönemde Komisyon'un Avrupa'da asgari ücret politikası oluşturma yönünde herhangi bir çabası olmamıştır (Schulten, 2008: 430-431). 2009 yılında patlak veren kriz ile birlikte Avrupa'da birçok ülkede yüksek işsizliğin yansısı kalıcı reel ücret kayıpları ortaya çıkmıştır. Bu kayıplar toplam talebin azalmasına neden olmuş ve dolayısıyla bu ülkelerdeki ekonomik durğunluk daha da derinleşmiştir. Nitekim Avrupa'da düşük reel ücretlerin etkilediği deflasyonist sürecin önüne geçmek, toplam talebi istikrara kavuşturmak ve artan sosyal sorunları da çözebilmek için asgari ücret tartışmaları Birlik içinde yeniden gündeme gelmiştir. Bu gelişmeler çalışmamın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak incelenecektir.

Asgari Ücretin Belirlenmesi ve Mekanizmalar

Yukarıda da belirtildiği gibi asgari ücret koruması üye ülkelerin tamamında mevcut olmakla birlikte, bazılarında koruma yasal veya idari hükümlerden kaynaklanırken, bazılarında ise yalnızca toplu sözleşmeler aracılığıyla sağlanmaktadır. Birlik üyesi ülkelerin çoğunda ulusal düzeyde asgari ücret koruması, tarihsel bir süreç içinde

taraflar arasında meydana gelen mücadeleler ile karşılıklı ödünlerin sonucunda oluşturulmuştur (Schulten, 2008: 423). Üye devletlerin her biri sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel ve tarihsel unsurların belirleyici olduğu farklı ulusal özelliklere ve geleneklere sahiptirler. Bu nedenle hem asgari ücretin belirlenmesindeki spesifik araçlar ve prosedürler hem de düzeyi ve kapsamı bakımından üye ülkeler arasında birbirinden önemli ölçüde farklılık gösteren ulusal asgari ücret rejimleri bulunmaktadır.

Avrupa'da mevcut ulusal asgari ücret rejimleri; "yasayla düzenlenmiş (zorunlu) ve toplu pazarlıklarla belirlenmiş (zorunlu olmayan)" ile "evrensel (ulusal) ve sektörel" şeklinde farklı ayrımlarda incelenebilir. Zorunlu asgari ücret rejimine sahip ülkelerde, genellikle işverenler ve sendikalarla az veya çok resmi müzakerelerle veya taraflara sadece danışılarak fiili asgari ücret yasayla belirlenmekte ve tüm ülkede zorunlu olarak uygulanmaktadır. Buna karşılık diğer rejimde ise genellikle sektörel düzeyde toplu pazarlıklarla bir asgari ücret belirlenmekte bunun uygulanması çoğu zaman devlet tarafından zorlanmamaktadır. Evrensel rejimler, genellikle ulusal düzeyde, bazen de alt-ulusal/bölgesel düzeyde belirlenen ve olası istisnalar dışında tüm çalışanlar için geçerli olan genel bir ücret tabanının belirlenmesiyle karakterize edilir. Uygulamada zorunlu asgari ücret ile evrensel rejimler iç içe geçmiş olup, birbirini tamamlamaktadır (Dingelley, 2021: 3).

Buna göre şu anda AB üyesi yirmi yedi ülkenin yirmi ikisinde; Almanya, Yunanistan, İrlanda, Fransa, Bulgaristan, İspanya, Hırvatistan, Macaristan, Litvanya, Malta, Portekiz, Slovenya, Romanya, Letonya, Polonya, Slovakya, Belçika, Lüksemburg, Hollanda, Estonya, Hırvatistan ve Çekya'da farklı biçimlerde de olsa tarafları bağlayıcı (zorunlu) nitelikte yasal asgari ücret rejimi bulunmaktadır (EC, 2020a). Bu ülkelerin çoğunda ulusal düzeyde belirlenmiş, çalışanların tümü için geçerli ve yasal açıdan zorunlu nitelikte evrensel bir asgari ücret rejimine sahiptir. Ancak yasal asgari ücrete ilişkin bazı ülkelerde istisnai nitelikte uygulamalar da bulunmaktadır. Birçok ülkede istisnalar genellikle gençler ve çıraklara yönelik olmaktadır. Bununla birlikte Çekya ve Slovakya'da mesleklerin zorluğuna, Macaristan ve Lüksemburg'da becerilere ve niteliklere, Yunanistan'da istihdam süresine veya İrlanda, Polonya ve Almanya'da olduğu gibi çalışanların işgücü piyasasına yeniden girmelerine göre istisnai biçimde alt asgari ücretler de belirlenebilmektedir (Arpaia, 2017: 5).

Tablo 1: AB Ülkelerinde Asgari Ücret Belirleme Rejimleri

	Evrensel (Ulusal)	Sektörel
Yasalarla Düzenlenmiş (Zorunlu)	Almanya, Yunanistan, İrlanda, Fransa, Bulgaristan, İspanya, Hırvatistan, Macaristan, Litvanya, Malta, Portekiz, Slovenya, Romanya, Letonya, Polonya, Slovakya, Belçika, Lüksemburg, Hollanda, Estonya, Çekya ve Güney Kıbrıs	
Toplu Pazarlıklarla Belirlenmiş (Zorunlu Olmayan)		Danimarka, Finlandiya, İsveç, Avusturya, İtalya

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Zorunlu yasal asgari ücret uygulamasını bulunduğu ülkelerde asgari ücret belirleme yöntemleri, güncelleme sıklıkları ve güncelleme durumunda dikkate alınacak kriterler bakımından ise farklılıklar söz konusudur (Arpaia, 2017: 6). Bazı ülkelerde asgari ücret tek taraflı olarak sadece hükümet tarafından belirlenirken, bazı ülkelerde hükümet, işveren ve işçi sendikaları arasındaki ikili veya üçlü olarak yürütülen müzakereler ve/veya anlaşmalarla belirlenmektedir. Bu ülkelerde sosyal ortakların asgari ücretin tespitine dahil olduğu ve hükümete asgari ücretin periyodik olarak artırılması konusunda tavsiyelerde bulunduğu kurumsallaşmış bir istişare süreci mevcuttur. Bununla birlikte karar alma sürecinde hükümet, sosyal ortaklar ve diğer aktörlerin rollerinde ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Arpaia, 2017: 6).

Belçika, Yunanistan ile Estonya, Litvanya, Polonya, Slovakya, Çekya ve Macaristan'ın da aralarında bulunduğu bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ulusal asgari ücret sendikalar ile işverenlerin şemsiye örgütleri ve devlet arasında ulusal düzeyde üçlü müzakerelerle belirlenmekte ve daha sonra yasalaştırılmaktadır. Bununla birlikte bazı ülkelerde genellikle asgari ücret konusunda farklı fikirleri olan sosyal taraflar müzakere süreçlerinin sonucunda anlaşmaya varamazlarsa hükümet asgari ücret düzeyini tek taraflı olarak belirleyebilmektedir (Schulten ve Müller, 2020: 7). Almanya'da özel bir asgari ücret komisyonu ile iki taraflı bir sözleşmeyle belirlenmektedir. Bununla birlikte üye ülkelerin bir kısmında hükümetler sürece taraf olarak katılmakta bazılarında ise sadece hakem rolü oynamaktadır. Belçika ve Estonya'da ulusal asgari ücret ulusal bir toplu sözleşmeyle tespit edilmekte olup, teşmil uygulaması yaygındır. Buna göre devlet sektörel bazda gerçekleşen toplu pazarlığın sonucunu sendika örgütlü olsun ya da olmasın bütün işyerlerine uygulamaktadır (Dingeldey vd., 2021: 4). İrlanda'da yasal asgari ücret artışları ulusal üçlü sosyal anlaşmalar çerçevesinde müzakere edilmekte ve anlaşma sağlanmadığı takdirde asgari ücret artışı hükümet tarafından belirlenmektedir.

Bazı ülkelerde ise asgari ücret artışları genel ücret ve/veya fiyat endekslerine bağlıdır. Ücret ve fiyatlarda ortaya çıkan artışlara göre asgari ücret belirli bir sistematik içerisinde otomatik biçimde belirlenmektedir. Bu endeksleme normalde

siyasi mülahazalarla birlikte gerçekleşmektedir. Bu yaklaşım asgari ücret artışını ekonomideki gelişmelere bağlı kaldığı için daha güvenli bir yöntem olarak değerlendirilebilir. Örneğin Belçika, Fransa, Lüksemburg, Malta, Polonya ve Hollanda gibi ülkelerde asgari ücret kendiliğinden daha önceden belirlenmiş ekonomik göstergelere (endekslere) göre belirlenmektedir. Belçika'da tüm ücretler, alkol, tütün ve petrol hariç olmak üzere geçmiş tüketici fiyatlarına endekslidir. Fransa'da artış, Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) %2 ve daha fazla arttığında otomatik olarak uygulanır. Lüksemburg'da ise geçmiş dönem TÜFE %2,5 ve daha fazla arttığında otomatik olarak uygulanır. Polonya'da ise gelecek yıl için tahmin edilen TÜFE ile birlikte gelecek dönem tahmin edilen büyüme oranının 2/3'ü dikkate alınır. Eğer enflasyon tahmin edilenden fazla çıkarsa bir sonraki döneme yansıtılır. Hollanda ise toplu pazarlıklar ile belirlenen ücret artışlarından oluşturulan bir sepete endekslenerek altı ayda bir tespit edilmektedir (OECD, 2022: 7).

Tablo 2: AB Ülkelerinde Yasal Asgari Ücretin Tespiti ve Ayarlanmasına Yönelik Mekanizmalar

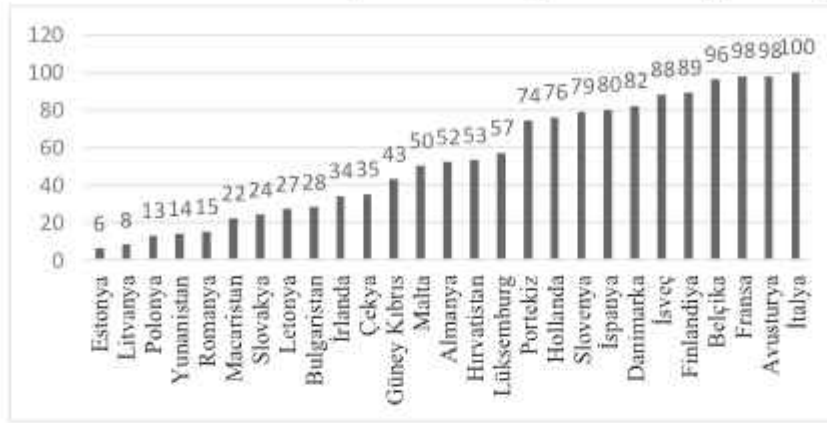
	Fiyat ve/veya ücret artışında otomatik ayarlama (Endekslere Göre)	İkili ya da üçlü müzakereler ile belirlenmesi	İşveren ve sendikalara danışıldıktan sonra devlet tarafından belirlenmesi
Belçika	X	X	
Bulgaristan			X
Estonya		X	
Fransa	X		X
Almanya	X		X
Yunanistan			X
İrlanda		X	X
Letonya			X
Litvanya			X
Lüksemburg	X		X
Malta	X	X	
Hollanda	X		X
Polonya	X		X
Portekiz		X	
Romanya			X
Slovakya		X	
Slovenya	X		X
İspanya			X
Çekya			X
Macaristan		X	

Kaynak: Schulten, 2020: 11 ve EUROFOUND, 2023: 34

Not: Asgari ücret tespitine ilişkin gruplandırma ülke özelliklerine göre bazı karma uygulamaları da içermektedir. Bu nedenle baskın uygulamanın yanında diğer uygulamalara da yer verilmiştir.

AB'de sektörel asgari ücret rejimleri Danimarka, Finlandiya, İsveç, Avusturya ve İtalya'da bulunmaktadır. Bu ülkelerde zorunlu yasal bir asgari ücret yoktur. Sektörel olarak toplu sözleşmeler ile taban ücret düzeyleri belirlenmektedir. Almanya ve Güney Kıbrıs ulusal asgari ücret uygulamasına geçilene kadar uzun bir süre bu grupta yer almıştır. Almanya 2015 yılında Güney Kıbrıs ise Ocak 2023'de belirli bazı meslek grupları için geçerli olan ve toplu sözleşmeler yoluyla belirlenen ücret tabanı sisteminden ulusal yasal asgari ücret sistemine geçmiştir (EUROFOUND, 2023: 25).

Toplu sözleşmelere dayalı sektörel taban ücret rejimlerinin kapsamı, doğrudan ilgili ülkedeki toplu pazarlık sisteminin gücü ve kapsamı, içine aldığı işçi sayısı ile ilgilidir (Arpaia vd, 2017;5). Bu ülkelerin en önemli özelliği toplu sözleşme kapsamındaki çalışanların oranının çok yüksek düzeyde olmasıdır. Nitekim aşağıdaki grafikte de görülebileceği gibi bu ülkelerin hepsinde toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin oranı %80'nin üzerindedir. Bunu da destekleyen farklı dinamikler söz konusudur. Örneğin, İskandinav ülkelerinde (Danimarka, Finlandiya ve İsveç), çalışanların büyük çoğunluğunun toplu sözleşme kapsamında olmasını sağlayan çok yüksek sendikalaşma oranları (resmi olarak çalışanların %80 ile %90'ı arasındadır) dikkat çekmektedir. Nitekim, toplu sözleşme kapsamı sendikali işçilerin sendikal haklarını kullanabilme düzeyini de yansıtır. Ayrıca bu ülkelerde sendikaların işsizlik sigortasını yönettiği 'Ghent Sistemi' de sendika üyeliğini desteklemektedir. Avusturya'da, işverenler için Wirtschaftskammer'e (Federal Ticaret Odası) üyeliğin zorunlu olması, toplu sözleşmelerin bağlayıcı etkisinin ülke genelinde hemen hemen tüm işçiler için geçerli olmasını sağlamaktadır. Avusturya'da, çok yüksek düzeyde toplu pazarlık kapsamının sektörel asgari ücretlerin neredeyse evrensel olmasını sağladığı, farklı bir sektörel asgari ücret rejimine sahip özel bir durumu temsil etmektedir. İtalya'da ise Anayasa, iş mahkemeleri tarafından tutarlı bir şekilde yorumlandığı üzere, her çalışanın ilgili sektör için toplu olarak belirlenen en düşük ücret oranına hak kazanmasını sağlayan yeterli bir ücret hakkını öngörmektedir (Schulten, 2008: 426). Bu ülkelerde toplu pazarlık yoluyla sektörel düzeyde taban ücretlerin belirlenmesinde sendikaların nispeten yüksek bir etkisi olduğundan, devletin asgari ücret politikasına ve yasal asgari ücretin getirilmesine karşı çıkabilmektedirler (Schulten ve Müller, 2020: 9).

Grafik 1: AB Ülkelerinde Toplu Pazarlık Kapsamındaki İşçi Oranı (%)

Kaynak: ETUI, 2023: 91.

Sonuç itibarıyla aslında toplu sözleşmeler asgari ücreti belirlemenin en iyi yoludur. Ancak asgari ücretin belirlenmesi için yalnızca toplu pazarlığın kullanıldığı sadece birkaç ülke bulunmaktadır. Bunlar da toplu sözleşmelerin çalışanların %90'ından fazlasını kapsadığı ülkeler arasında yer almaktadır. Çoğu ülkede toplu pazarlığın kapsamı, işçilerin büyük bir çoğunluğuna asgari standartların sağlanması için yetersizdir. Toplu sözleşmelerle belirlenen ücret tabanlarının kapsamına girmeyen çalışanlar için ise asgari ücret güvence sağlamaktadır. Yasal asgari ücret ulusal makamların doğrudan kontrolü veya etkisi altında olan ve tüm çalışanlar için getirilen taban ücrettir. Bu nedenle birçok ülkede hükümetler, toplu sözleşmelerle belirlenenlere ek olarak yasal asgari ücretleri benimsemiştir. Yasal asgari ücretler ile toplu sözleşmelerle kararlaştırılan ücret tabanları aynı ülkede bir arada var olabilmektedir. Asgari bir ücretin olması toplu pazarlıklarla belirlenen ücretleri etkilemez. Bununla birlikte toplu sözleşme hükümlerinin imzacı olmayan tarafları da içine alacak şekilde genişletilmesini sağlayacak araçlar ile bu anlaşmalar vasıtasıyla elde edilen yüksek ücret tabanları daha çok işçiyi kapsayacaktır (Arpaia vd., 2017: 6). Gerçekten de toplu sözleşme kapsamı ile asgari ücretle çalışanların miktarı arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Toplu sözleşme kapsamının yüksek olduğu ülkelerde asgari ücretle çalışanların oranı düşük iken, toplu sözleşme kapsamı azaldıkça asgari ücretle çalışanların oranı artış göstermektedir (DISK-AR, 2018: 8). Dolayısıyla yeterli ve adil bir ücret için ülkelerin önceliği sendikal hakları genişleterek toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısını arttırmak olmalıdır.

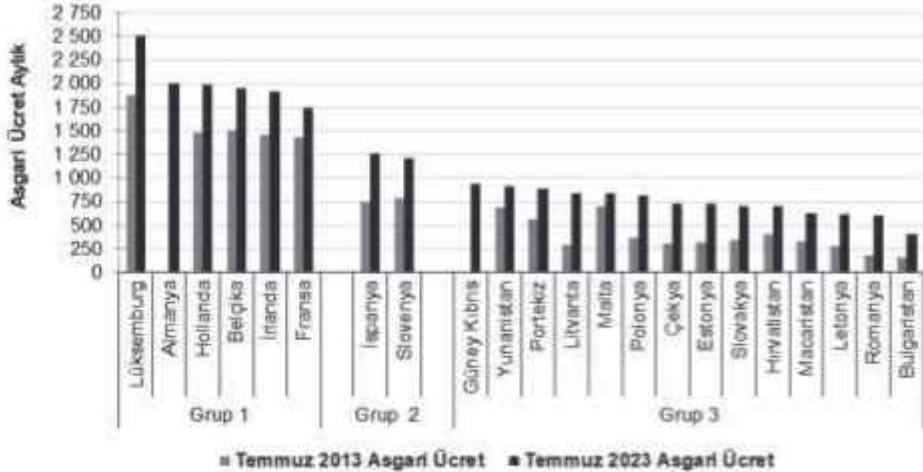
Asgari Ücret Düzeyleri

Asgari ücretin yeniden dağıtıcı etkisini doğrudan belirleyen, asgari ücretin düzeyidir (Yücel, 2019: 352). Bu bağlamda asgari ücretlerin düzeyi ve etkinliği bakımından

üye ülkeler arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle her ülkede satın alma gücündeki farklılıklara göre uyarlama yapıldığında, asgari ücretlerin düzeyi oldukça heterojenlik göstermektedir. Nitekim Lüksemburg, Hollanda, Belçika ve Almanya gibi yüksek gelirli ülkelerdeki asgari ücret düzeyi Bulgaristan, Romanya ve Letonya gibi düşük gelirli ülkelerdeki asgari ücretlerin çok üzerindedir. Bu büyük farklılıklar, kişi başına düşen gelir ve işgücü üretkenliğindeki farklılıkların yanı sıra farklı ülke tercihleri ve işgücü piyasası kurumlarındaki farklılıkları da yansıtmaktadır (Detragiache vd., 2020: 7).

Nitekim ulusal asgari ücretin olduğu ülkelerde, nominal asgari ücret bağlamında bir kıyaslama yapıldığında 399 Euro ile asgari ücretin en düşük düzeyde olduğu ülke Bulgaristan'dır. Bu ülke ile birlikte Romanya, Letonya ve Macaristan en düşük asgari ücret düzeyine sahip ülkelerdir. Bu karşılık 2.447 Euro ile Lüksemburg en yüksek asgari ücrete sahip ülke konumundadır. Bu ülkeyi Almanya, Hollanda, Belçika ve İrlanda takip etmektedir. Aşağıdaki grafikte de izlenebileceği üzere son yıllarda asgari ücret düzeyinin düşük olduğu ülkelerde yıllık ortalama artış oranı diğerlerine göre çok daha yüksek olmasına rağmen belirli ülkeler arasında devasa sayılabilecek farklılıklar devam etmektedir. Bu farklılıkların giderilmesi de kolay gözükmemektedir.

Grafik 2: AB Ülkelerinde Yasal Asgari Ücret Düzeyleri (Euro) ve Artış Oranlar (%) 2013 ve 2023 Yılları Arası Kıyaslama



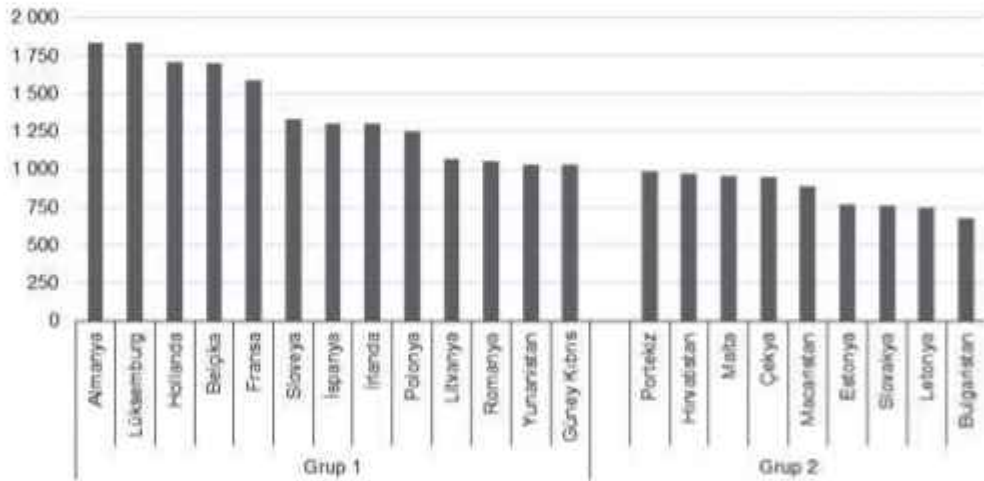
Kaynak: EUROSTAT,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en
(Erişim Tarihi: 12.11.2023)

Son on yılda tüm ülkelerde asgari ücret düzeylerinde ciddi bir artış yaşanmış olmasına rağmen hala ortalama ücret ve gelir düzeyinin bir hayli gerisinde

kalmaktadır. Ulusal ücret yapılarına bakıldığında asgari ücretler ulusal ortalama ücretin %36 ile %62'si arasında değişmektedir. Birçok Avrupa ülkesinde asgari ücret fiilen yoksulluk ücreti anlamına gelmektedir. Bununla birlikte asgari ücreti ülkeler arasındaki başta fiyatlar genel düzeyi olmak üzere ekonomik göstergelere göre ele almak çalışanlar açısından daha doğru olacaktır. Buna göre asgari ücret düzeyleri ülkelerin satın alma gücü paritesi dikkate alınarak karşılaştırıldığında ise maksım nispeten biraz daraldığı görülmektedir. Satın alma gücü dikkate alındığında asgari ücretin, en düşük düzeylerde olduğu ülkelerde 750 Euro'ya yükseldiği, en yüksek ülkelerde ise asgari ücret düzeyin 1500 Euro'ya gerilediği dolayısıyla farkın daraldığı görülmektedir. Nominal asgari ücrete göre hesaplandığında yaklaşık 6 kattan fazla olan en yüksek ve en düşük değer arasındaki fark satınalma gücü paritesine göre hesaplandığında 2,6 kata kadar düşmektedir.

Grafik 3: Satınalma Gücü Paritesine Göre Hesaplanmış AB Ülkeleri Asgari Ücret Düzeyleri (2023)



Temmuz 2022 satınalma gücü paritesine göre hesaplanmıştır

Kaynak: EUROSTAT,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en
(Erişim Tarihi: 13.12.2023)

Önceki bölümde belirtildiği gibi Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İtalya ve İsveç'te ulusal düzeyde yasal bir asgari ücret bulunmamakta, ücret tabanlarının belirlenmesi için toplu pazarlığa başvurulmaktadır. Bu ülkelerde karşılaştırılabilir asgari ücret verilerinin bulunmaması nedeniyle EUROFOUND tarafından her yıl hazırlanan asgari ücret raporlarında, ulusal görevliler tarafından seçilmiş 10 düşük ücretli iş için temel taban ücret düzeylerine ilişkin bir zaman serisi oluşturmaları

istenmiş ve bu taban ücretler bu ülkeler için asgari ücret seviyelerinin temsili göstergesi olarak kullanılmıştır. Buna göre 1 Ocak 2023 itibarıyla bu ülkelerin kendi içindeki en düşük ücretli üç iş değerlendirildiğinde geçerli olan taban ücret düzeyi ortalaması, en düşük 976 Euro ile İtalya'da en yüksek ise 2.854 Euro ile Danimarka'da olduğu tespit edilmiştir. Finlandiya'da 1.689 Euro, Avusturya'da 1.887 Euro, İsveç'te ise 1.912 Euro olduğu tahmin edilmektedir. En düşük ücretli 10 işin tamamında yapılan hesaplamada ise medyan aylık taban ücret 2.188 Euro iken ortalama aylık taban ücret 2.191 Euro olarak ölçülmüştür. Bu veriler dikkate alındığın taban ücretlerin toplu sözleşmelerle belirlendiği ülkelerde, taban ücret düzeylerinin asgari ücretin yasal olarak zorunlu olduğu ülkelerde en yüksek asgari ücret düzeyine sahip Lüksemburg, Almanya, Hollanda ve Belçika gibi ülkelerle aşağı yukarı aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla toplu sözleşmelerle belirlenen ülkelerde taban ücretlerin, yasal asgari ücret uygulamasına sahip ülkelere göre ortalamasının görece daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (EUROFOUND, 2023: 11-12).

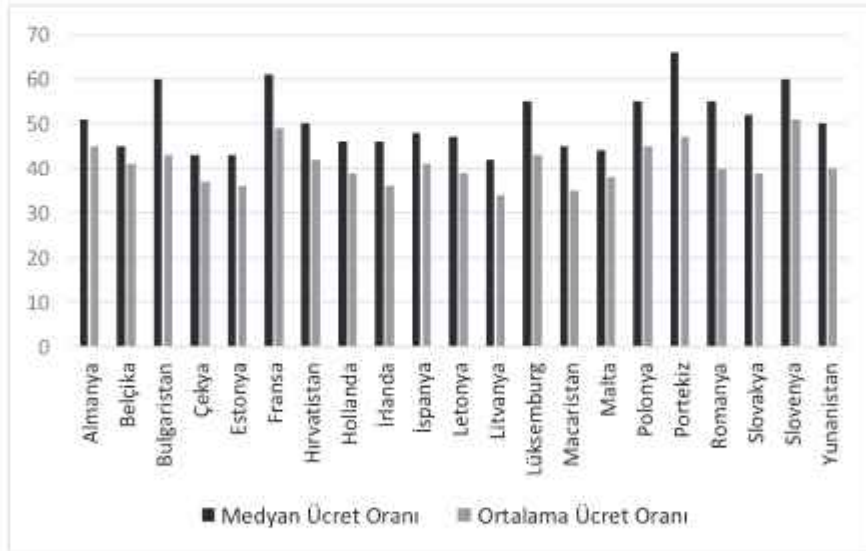
Asgari Ücretin Yeterliliği

Genel olarak bir ülkedeki asgari ücret, ülkedeki ücret dağılımına göre adil olması ve makul bir yaşam standardı sağlaması durumunda yeterli kabul edilir. Bu bağlamda asgari ücret yeterliliğinin her ülkenin ekonomik koşullarına göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi asgari ücret düzeyleri üye ülkeler arasında önemli ölçüde farklılaşmakta ve aynı zamanda birçok ülkede asgari ücretin yeterliliği tartışılmaktadır. Bu bağlamda öncelikle belirtmek gerekir ki asgari ücret sadece geçinmeye yetecek yani işçilerin yalnızca temel ihtiyaçlarını karşılayacak bir ücret düzeyi olarak değerlendirilmemelidir. Aynı zamanda işçilerin topluma katılımını da sağlamaya yetecek düzeyde olması gerekir. Bununla birlikte literatürde asgari ücretin yeterliliğinin tanımı ve ölçümünde iki temel yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki "yaşam ücreti" (living wage) yaklaşımıdır. Buna göre asgari ücretin yeterliliğini belirleyen o ülkede kabul edilen asgari yaşam standartlarıdır. Buna göre ücretler, belirli bir yaşam standardına sahip olmak için ihtiyaç duyulan önceden belirlenmiş mal ve hizmet sepeti esas olarak geçinmeye yetecek düzeyde tespit edilmelidir. Yaşam ücreti olarak tanımlanan bu ücret, hesaplanırken sadece işçinin kendisi değil aynı zamanda işçinin hanesinde yaşayan kişi sayısı da dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte uygulamada, dünya çapında ulusal ve hatta bölgesel düzeyde evrensel olarak kabul edilen bir yaşam ücreti kavramı ve ölçümü ise bulunmamaktadır (Dingeldey vd., 2021: 10). Bu nedenle yaşam ücreti yaklaşımı ile asgari ücretin yeterliliğini ölçmek pek mümkün olmamaktadır.

Diğer taraftan asgari ücretlerin mutlak düzeyi, insan yakışır bir yaşam sağlamak için yeterli olup olmadığı konusunda uygun bir ölçüt değildir. Bu nedenle asgari ücretlerin yeterliliğini tanımlamaya yönelik ikinci ve belki de daha pragmatik bir yaklaşım, asgari ücreti diğer gelir veya ücretlerle kıyaslayan gelir dağılımı odaklı yaklaşımıdır. Asgari ücretlerin uluslararası karşılaştırması için belirlenmiş

standartlardan en bilineni asgari ücret düzeylerini ilgili bölge veya ülkelerin ortalama veya medyan ücret/gelirine göre ölçen, adını Amerikalı işgücü istatistikçisi Hyman Kaitz'den alan Kaitz Endeksi'dir. Kaitz Endeksi asgari ücretin genel ücret dağılımındaki göreceli konumunun bir göstergesi olduğundan, yeterlilik göstergesi olarak da kullanılmaktadır. Kaitz endeksi asgari ücret 'diliminin' bir ölçüsüdür: küçük değerler asgari ücretin genel ücret dağılımının merkezinden çok uzakta ve dolayısıyla etkisinin potansiyel olarak düşük olduğunu gösterir; tersine, yüksek bir Kaitz endeksi ise, asgari ücretin ücret dağılımının merkezine yakın olduğunu ve potansiyel olarak daha fazla sayıda çalışana etkilediğini ortaya koyar. Bu bağlamda asgari ücretin yeterliliğinin ölçümünde "brüt medyan ücretin %60'ı ve brüt ortalama ücretin %50'si" gibi ölçütler uluslararası düzeyde yaygın olarak kullanılan göstergelerdir. Asgari ücretin yeterliliği için bir referans olarak kullanılan medyan ücret, ücret dağılımının orta noktası olarak aşırı yüksek veya düşük değerlerden etkilenmemesi ve çalışanların daha büyük bir kısmının ücret marjını temsil etmesi avantajına sahiptir. Medyan ücret genellikle asgari ücretteki değişikliklerden etkilenmez (Kampelmann vd, 2013: 12-13).

Grafik 4: AB Ülkelerinde Asgari Ücretin Medyan ve Ortalama Ücretlere Oranı (2021)



Kaynak: Müller, 2023: 8

Kaitz endeksi olarak adlandırılan göstergeler dikkate alındığında, Birlik üyesi ülkelerde yasal asgari ücretlerin çoğunun yeterli olmadığı söylenebilir. 2022 yılında, Tablo 1.3'te ele alınan 21 üye ülkeden Fransa, Portekiz, Slovenya ve Bulgaristan'da çalışanların medyan ücretinin %60'ının üzerinde bir asgari ücret vardır. Gerçekten de bu ülkelerde kaydedilen yüksek asgari ücret değerlerinin nedenleri büyük farklılıklar göstermektedir. Fransa'da asgari ücretin göreceli yüksek değeri nispeten yüksek mutlak düzeyine atfedilebilirken, Portekiz, Slovenya ve Bulgaristan'da durum farklıdır. Bu ülkelerde birçok işçi için asgari ücret standart ücreti temsil etmektedir. Dolayısıyla, yeterliliğin referansı olarak medyan ücret, nüfusun büyük bir kısmının çok düşük ücretler kazanması ve dolayısıyla medyan ücretin de çok düşük bir seviyede olması durumunda sorunlu bir göstergedir. Bu nedenle, birçok ülkede referans olarak medyan değil ortalama ücret kullanılmaktadır (Dingeldey vd., 2021: 11-12). Buna göre Birlik üyesi ülkelere sadece Slovenya ve nispeten Fransa'nın bu kriteri karşıladığı görülmektedir. Sonuç olarak asgari ücretin çoğunlukla yetersiz göreceli değeri göz önüne alındığında, birçok ülkede yasal asgari ücretlerin varlığına rağmen büyük bir düşük ücretli sektör gelişmiştir (Schulten, 2012: 6).

Son olarak, asgari ücretlerin genellikle toplu sözleşmelerle belirlendiği sektörel rejime sahip ülkelere, asgari ücret seviyeleri evrensel bir rejime sahip ülkelere göre genellikle daha yüksektir. Özellikle ücret pazarlığında toplu sözleşmelerin etkin olduğu Kuzey Ülkelerinde en düşük ücretler ortalama ücretin %60-70'inden daha fazla olabilmektedir. Benzer bir durum, yasal asgari ücretin toplu olarak kabul edildiği ve çoğunlukla diğer ülkelerin biraz daha üzerinde olduğu evrensel rejimlere sahip bazı ülkelere de gözlemlenebilir. Benzer bir durum, toplu sözleşmeler vasıtasıyla belirlenmiş en düşük ücretin ulusal düzeyde belirlenen asgari ücretin üzerinde olduğu Almanya ve Hollanda gibi ülkeler için de geçerlidir. Genel olarak, toplu pazarlığın kapsamı, genel ücret yapısının eşitliği ve en düşük ücret seviyelerinin göreceli değeri, arasında güçlü bir pozitif korelasyonun olduğu neredeyse yerleşik bir gerçektir. Böylece kapsamlı bir toplu pazarlık sistemi, ücret eşitsizliğini ve düşük ücreti sınırlamak için temel bir kurum olacaktır (Dingeldey vd., 2021: 13).

Birlik Düzeyinde Ortak Politika Oluşturma Girişimi: Yeterli Asgari Ücret Yönergesi

AB çok uzun bir süre egemen neo-klasik ekonomik kuramın etkisiyle, "piyasalara müdahaleci" niteliği ve "işsizlik ile enflasyonu daha da arttıracağı" endişesinden dolayı asgari ücretlerle ilgili bir politika belirleme konusunda oldukça çekingen davranmıştır. Asgari ücretin ekonomik sonuçlarına odaklanan bu tutum 2010 sonrası değişmeye başlamıştır. 2009'da krizin patlak vermesi ile yüksek işsizliğin yanı sıra Avrupa'da birçok ülkede kalıcı reel ücret kayıpları ortaya çıkmıştır. Bu kayıplar toplam talebin azalmasına önemli ölçüde etkide bulunmuş ve dolayısıyla bu ülkelerdeki ekonomik durgunluğu daha da kötüleştirmiştir. Bu bağlamda Avrupa

ekonomik dengesizliklerin çözümü için asgari ücret önemli bir araç olarak gündeme gelmiştir (Schulten, 2014: 10). Bunda asgari ücretlere yönelik olarak yapılan son ampirik çalışmaların çoğunluğunun mevcut asgari ücret rejimlerinin işgücü piyasası ve makro ekonomik istikrar üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığı sonucuna varmalarının da erkisi olmuştur.

Diğer taraftan 2020 yılında başlayan Covid-19 salgını özellikle perakende ve turizm gibi düşük ücretli çalışanların oranının daha yüksek olduğu sektörleri etkilemiş ve dezavantajlı gruplar üzerinde daha güçlü bir etki yaratmıştır. Salgın bir anlamda işgücü piyasası krizine dönüşmüştür. Birlik'teki işçilerin istihdam fırsatlarına ve yeterli asgari ücrete erişimlerinin sağlanması, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik toparlanmanın desteklenmesi açısından hayati önem kazanmıştır. Böylece AB'nde asgari ücret neredeyse acil politika üretilmesi gereken bir konu haline gelmiştir. Salgının ardından patlak veren Rusya-Ukrayna savaşı ile birlikte ortaya çıkan ekonomik istikrarsızlar ise asgari ücretin rolünü daha da önemli hale getirmiştir (EC, 2020a). Dolayısıyla ekonomik krizden sonra ortaya çıkan yeni sorunlar ve politik baskılar kademeli olarak bu alana yönelimi bir anlamda zorunlu kılmıştır.

Nihayetinde Avrupa Komisyonu 28 Ekim 2020'de, asgari ücretlere ilişkin bir teklif hazırlamıştır. 27 üye devletin tamamında yeterli asgari ücreti teşvik etmek ve Birlik içinde tüm işçilerin asgari ücret korumasına erişimini artırmak için çerçeve oluşturmayı amaçlamayan bu teklif Ekim 2022 tarihinde "yönerge" olarak yasalaşmıştır. Bu yönerge ile bir taraftan yeterli düzeyde bir yasal (bağlayıcı) asgari ücretin yaygınlaştırılması diğer taraftan da üye ülkelerde toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının artırılması hedeflenmektedir. Böylece sosyal diyalogun ve toplu pazarlığın teşvik edildiği yeterli asgari ücret hakkının Avrupa hukukuna dahil edilmesi Birlik içinde büyük bir değişim olarak görülmekte hatta AB'nin sosyal boyutuna anlam katan bir dönüm noktası olarak nitelendirilmektedir (EUROFOUND, 2023: 3).

Yönergenin içeriği hakkında ayrıntılı bir değerlendirmede bulunmadan önce, bu dönüşümü gerekli kılan sosyoekonomik bağlamı da ele almak ve değerlendirmek gerekir.

Yönergeye Temel Oluşturan Sosyo-Ekonomik Bağlam

Öncelikle vurgulamak gerekir ki halen Birlik içinde çok sayıda işçi yeterli düzeyde bir asgari ücret koruması altında değildir. Ayrıca ulusal düzeyde yasal asgari ücrete sahip üye ülkelerin çoğunda, son yıllarda önemli ölçüde artış olmasına rağmen, asgari ücretler diğer ücret düzeylerine göre çok düşüktür veya insana yakışır bir yaşam sağlayacak düzeyde değildir (EC, 2020a). Bunların yanı sıra başta çalışan yoksulluğu olmak üzere, yaşam maliyetlerinde ortaya çıkan artışlar, toplam talep yetersizliği, artan gelir eşitsizliği ve göçler gibi bir dizi ekonomik ve sosyal sorunun bir araya gelmesi yeterli asgari ücrete ilişkin düzenleme gereğini güçlü biçimde gündeme taşımıştır.

Çalışan Yoksulluğu

Bütün dünyada olduğu gibi AB içerisinde de çalışan yoksulluğu çok uzun süreden beri devam eden bir sorundur ve AB'deki kırılgan ekonomiler için daha da ciddi bir risk oluşturmaya devam etmektedir. Aslında çalışan yoksulluğu çok karmaşık bir sorun olup tanımlanması güç bir olgudur. En genel tanımıyla çalışan kişinin elde ettiği gelir ile yaşamını insana yaraşır şekilde idame ettirememesini ifade eden çalışan yoksulluğunu farklı biçimlerde ve farklı veriler ışığında değerlendirmek mümkündür. AB ise resmi olarak medyan gelirin %60'ından daha az gelir elde eden kişileri çalışan yoksul olarak kabul etmektedir. AB'de 2010 yılında yoksulluk riskiyle karşı karşıya olanların oranı %8.3 iken bu oran 2016 yılında %9.8'e çıkmış, son birkaç yılda biraz azalmış olmasına rağmen 2021 yılında %8.9, 2022 yılı itibariyle ise %8.5 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte çalışan yoksulluğu riski bakımından üye ülkeler arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Romanya (%14.3), Lüksemburg (%12.9), İspanya (%11.8), İtalya (%11.5), Estonya (%10.7) ve Yunanistan (%10.6) çalışanların en yüksek yoksulluk riskine sahip olduğu ülkelerken Finlandiya (%2.5), Çekya (%3.5), Belçika (%3.6), Hırvatistan (%4.7) ve Slovenya (%4.8) en düşük çalışan yoksulluk oranına sahip ülkeler arasında yer almaktadır (EUROSTAT, 2024a).

Çalışan yoksulluğunun AB için bir sorun alanı haline gelmesi 2008 krizinden itibaren başlamış olduğu düşünülse de aslında sorunun köklerini 1980'li yıllardan bu yana planlı bir şekilde uygulanmaya devam eden neoliberal yaklaşım ve politikalarda bulabiliriz. Nitekim tam zamanlı ve belirsiz süreli çalışmanın yerini alan kısmi süreli çalışma ve esnek istihdam biçimleri ile düşük ücretli ve güvencesiz işlerin artması bunun yanı sıra bazı ülkelerde geleneksel toplu pazarlık yapılarının aşınması; giderek artan sayıda insanın çalışmasına rağmen yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Bütün dünyada olduğu gibi AB'de de çalışan yoksulluğundan en çok işgücü piyasasının en kırılgan kesimleri olarak nitelendirilen özellikle kısmi süreli ya da geçici gibi standart dışı istihdam biçimleri ile çalışan gençler, kadınlar, düşük vasıflı ve göçmen işçiler ile bekar ebeveynler ve engelli kişilerin etkilendiği tespit edilmiştir (EUROFOUND, 2017: 7-10).

Grafik 5: AB Çalışan Yoksulluğu Oranlarının Gelişimi (2008-2019)



Kaynak: EUROSTAT,

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm070/default/table?lang=en&category=es.tespm> (Erişim Tarihi: 02.02.2024)

Tamamen doğru bir yaklaşım olmamakla birlikte genellikle çalışan yoksulluğu düşük veya yetersiz ücretlere indirgenmektedir³. Düşük ücretler Birlik üyesi pek çok ülkede istihdamın karakteristik özelliklerinden birisi olmaya devam etmektedir. Ülkeler arasında büyük farklılıklar bulunmakla birlikte, yaklaşık olarak AB'de her 6 işçiden biri düşük ücretli işlerde çalışmaktadır (Lecercf, 2020: 2) (EC, 2020b: 2). EUROSTAT tarafından yapılan kazanç araştırmalarına göre, AB'de 2006 ve 2018 yıllarında düşük ücretli çalışanların oranı çok büyük bir değişim göstermemiş ancak ortalama %15 düzeyinden aşağıya düşmemiştir. Bu iki dönem arasında Portekiz, Macaristan, Polonya, Romanya, Letonya ve Litvanya gibi ülkelerde düşük ücretli çalışanların oranı düşerken, Belçika, Yunanistan İspanya, Fransa, Finlandiya, İsveç ve Danimarka gibi görece daha gelişmiş ülkelerde bu oranın artış göstermiş olması da dikkat çekicidir (EUROSTAT, 2024b). Nitekim 2018 yılında dokuz üye ülkede asgari ücret, yoksulluk riski eşiğinin üzerine çıkmaya yetecek geliri sağlamamaktaydı (ILO, 2022a). Ayrıca her ülkede olduğu gibi üye ülkelerde de bazı işçiler, özellikle kayıt dışılığın yaygın olduğu sektörlerde mevcut kurallara uyulmaması nedeniyle yasal asgari ücretten daha düşük bir ücret almaktadırlar. Bununla birlikte yarı zamanlı çalışanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişileri sadece tek başına geçindirmek zorunda olan kişiler için de nominal olarak yüksek olan asgari ücretler, makul bir yaşam standardı sağlayan 'yaşam ücretini'⁴ mutlaka garanti etmemektedir (Hick ve Marx, 2022: 3-4). Ayrıca

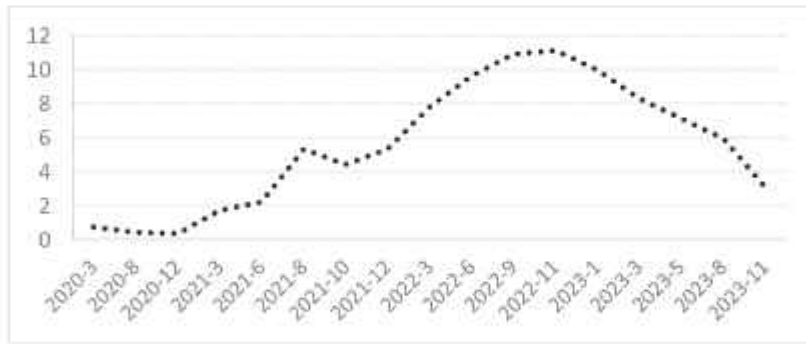
³ Çalışan yoksulların çoğunun nispeten düşük ücretle çalıştığı kesinlikle doğru olsa da önemli bir kısmının ücreti, yaygın olarak kullanılan herhangi bir düşük ücret eşiğinden önemli ölçüde daha yüksek olabilmektedir. Nitekim bakmakla yükümlü olduğu çocukları ve ailesi de dahil edildiğinde tek çalışan, makul bir ücretle bile kolaylıkla yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalabilir. (Hick, ve Marx, 2022)

işverenlerin daha yüksek asgari ücretlere karşı çalışma saatlerini azaltarak yanıt vermeleri ve bunun sonucunda çalışanların net gelirlerinde herhangi bir değışiklik olmaması da yüksek bir olasılıktır (Bruckmeier ve Bruttel, 2021: 249).

Enflasyon ve Yaşam Maliyetlerinde Artış

Özellikle 2020 yılında Covid-19 pandemisi ile birlikte başlayan süreçte tüm dünyada bir üretim ve tedarik krizi ortaya çıkmıştır. Küresel çapta uygulanan pandemi tedbirlerine bağı olarak küresel mal ve hizmet arzı azalmıştır. Böylece başta gıda olmak üzere birçok alanda ürün fiyatları hızlı bir şekilde artış göstermiştir. Pandeminin etkileri atlatılmadan, coğrafi olarak üye ülkelere komşu olan ve başta enerji olmak üzere birçok sektörde iş birliği içerisinde olunan Rusya ve Ukrayna arasındaki savaş AB ekonomisini çok ciddi biçimde olumsuz etkilemiştir. AB'nin gıda konusunda yakın iş birliği içerisinde bulunduğu Ukrayna'dan gıda temin edememesi ve yine başta doğalgaz olmak üzere enerji alanında yakın iş birliği içerisinde bulunduğu Rusya ile enerji tedariki konusunda yaşadığı krizler AB'de fiyat istikrarını tehdit eder hale gelmiştir. Nitekim fiyat artışı içinde en büyük paya sahip sektör enerji olmuştur. Enerji fiyatlarındaki artış orta ve uzun vadede diğer sektörleri de etkilemiştir. Böylece Avrupa'da uzun süredir unutulmuş enflasyon 2021 yılından başlayarak tüm Birlik üyesi ülkeler için yeniden bir sorun alanı haline gelmiştir (EUROFOUND, 2022: 9).

Grafik 6: 2020-2023 Yılları Arası AB'de Enflasyon Oranlarının Değişimi



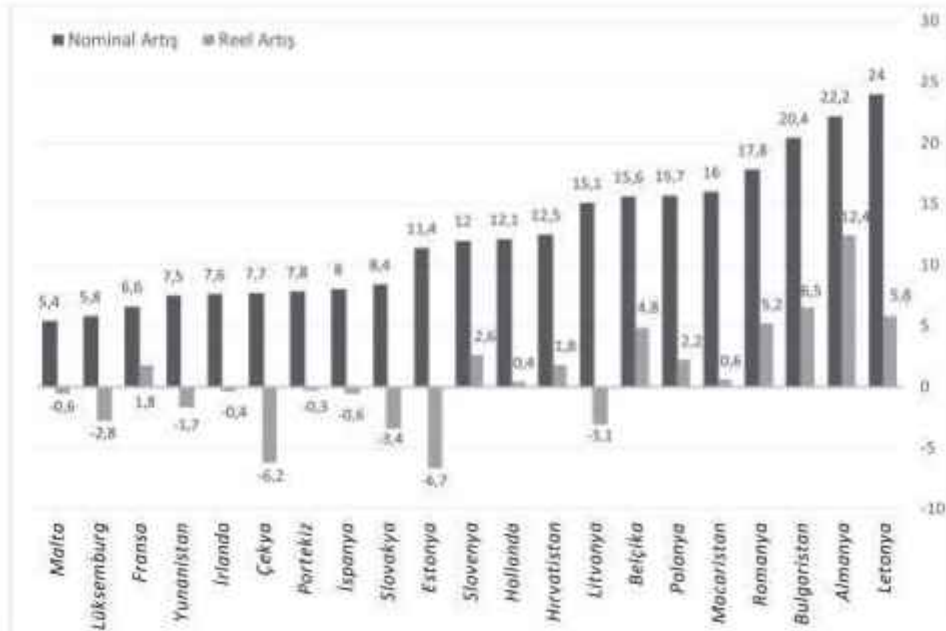
Kaynak: EUROSTAT,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_pubs/default/table?lang=en
(Erişim Tarihi: 02.01.2024)

Ortaya çıkan bu koşullar en çok ücretli çalışanları etkilemiştir. Özellikle düşük ücretli çalışanlar, gelirlerinin büyük bir kısmını enerji, gıda ve diğer temel mal ve hizmetlere harcama eğiliminde oldukları için enflasyondan daha ağır darbe alırlar

(Müller, 2023: 2). Dolayısıyla 2021 yılından itibaren enerji ve gıda fiyatlarındaki yüksek artış, üye ülkelerde giderek artan sayıda işçinin ve ailelerinin satın alma gücünü aşındırmıştır ve geçimlerini sağlamakta zorlandıkları bir yaşam maliyeti krizine dönüşmüştür. Bununla birlikte enflasyon sarmalı tehlikesiyle çoğunlukla enflasyon oranının altında ücret artışı alan işçiler yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmışlardır. Bu durum, içinde bulunulan yaşam maliyetleri krizini daha da derinleştirmiştir. Ücretlerin belirli bir seviyenin altına düşmemesini hedefleyen asgari ücret bu noktada Avrupa için daha da önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda özellikle son yıllarda tüm üye ülkelerde asgari ücretler nominal olarak artış göstermiştir. Üye ülkeler genelinde 2013 yılında nominal artışlar %5 iken 2022'de %11 olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılında yasal asgari ücret uygulayan 22 üye ülkenin 20'si nominal asgari ücret düzeyini artırmıştır. Buna rağmen, fiyat artışları dikkate alındığında sadece 6 ülkede asgari ücrette reel olarak artış gerçekleşmiştir. 2022 yılında AB genelinde yüksek enflasyon oranları nedeniyle, tüm üye ülkelerde büyük nominal artışlar olmasına rağmen 10 üye ülkede dışında asgari ücretlilerin satın alma gücünde ve yaşam standartlarında önemli bir iyileşme olmamıştır (EUROFOUND, 2023: 2).

Grafik:7 AB Ülkelerinde Asgari Ücretin Nominal ve Reel Artış Oranları (2023)



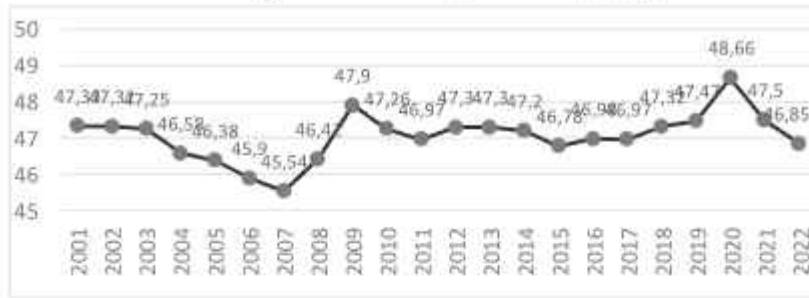
Kaynak: (Müller, 2023: 4)

Enflasyonist dönemlerde asgari ücretlerin geçek değeri artan fiyatlara ayak uyduracak şekilde ayarlanmadığı takdirde satınalma güçleri azalma göstermektedir. Hatta asgari ücretin enflasyon artışlarına göre ayarlanması durumunda bile bu, düşük gelirdi hanelerin karşı karşıya kaldığı yaşam maliyeti artışını tam olarak telafi etmek için yeterli olmayabilmektedir (ILO, 2022b: 64). Bu nedenle yaşam maliyeti ve ücretin satın alma gücü kriterleri dikkate alınarak, yasal asgari ücretlerin belirlenmesi ve düzenli şekilde zamanında güncellenmesi, çalışanların en azından yüksek enflasyondan korunması açısından kilit öneme sahiptir (EUROFOUND, 2023: 2). Ayrıca asgari ücret artışlarının enflasyon üzerindeki etkisine ilişkin araştırmalar, asgari ücretlilerin payının nispeten düşük olması nedeniyle bu artışların göz ardı edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda yüksek enflasyonun işçilerin ve ailelerinin yaşamları üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmesi bakımından, yeterli asgari ücretin sağlanması ve toplu pazarlığın güçlendirilmesi şeklinde somut ikili hedefi olan Asgari Ücret Yönergesinin normatif açıdan güçlü bir potansiyele sahip olduğu ortaya çıkmaktadır (Müller, 2022: 3).

Ücretlerin Milli Gelirden Aldığı Payın Azalması

Bazı üye ülkelerde son yıllardaki ılımlı ücret artışına rağmen, özellikle düşük ücretli çalışanların durumu kötüleşmiş ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler artmıştır. Milli gelirden ücretlilerin aldığı pay bütün dünyada olduğu gibi AB'de de düşmüştür. Gerek işgücünün ekonomik büyümeden katkısı ölçüsünde pay alamaması gerekse de ücret artışlarının üretkenlik artışlarının gerisinde kalması gibi gerekçelerle ücretlerin toplam gelirden aldığı pay gerilemiştir. Bunun yanı sıra sendikalaşma oranlarının düşmesi, teknolojik gelişmeler, refah devleti uygulamalarının kısıtlanması gibi birçok farklı gerekçe bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Guschanski ve Onaran, 2022: 1116-1117).

Emek yoğun üretim süreçlerinin AB'den dışsallaştırılması da bu durumun bir diğer gerekçesini oluşturmuştur. Böylece AB'nde gerek istihdam miktarı gerekse de istihdamın niteliği gerilemiştir. Nitekim kısmi süreli çalışma, belirli süreli ve geçici çalışma gibi atıpk istihdam biçimleri AB genelinde giderek artmaktadır.

Grafik 8: AB'de Emegın Milli Gelir İçindeki Payı (%)

Kaynak: EUROSTAT,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_gdp/default/table?lang=en&category=na10.nama10.nama_10_ma (Erişim Tarihi:05.02.2024)

Yukardaki tabloya göre 2000'li yılların başından 2008-9 ekonomik krizine kadar geçen sürede emegın toplam gelirden aldığı pay sürekli olarak düşmüştür. Krizden sonra dünya genelinde uygulanan parasal genişleme politikaları ve emegın özellikle toplam talep boyutundaki etkinliğinin tekrar hatırlanması beraberinde 2020 yılına kadar işgücü payında nispi bir iyileşme ve çalışma koşulları bağlamında birtakım kazanımlar getirmiştir. Ancak pandemi ve sonrası yaşanan gelişmeler ile işgücünün toplam hasıladan aldığı pay tekrar ciddi anlamda gerilemeye başlamıştır.

Birlik İçi Gler

Uluslararası finansal krizler sonrasında AB'ye ye ülkeler arasında asgari ücret düzeyleri arasındaki farklar artmıştır. Bu durumun ekonomik ve sosyal birçok sonucu ortaya çıkmıştır. lkeler arasındaki bu ücret düzeyi farklılıkları AB içerisinde i güçleri artırmıştır. Özellikle yeni ye olan Polonya, Romanya, Bulgaristan gibi kapitalizmin evre ülkelerinden Fransa, Almanya, Hollanda gibi merkez ülkelerine doğru gerçekleşen gler ülkelerde çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Bu durum hem g alan ülkenin hem de g veren ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasi dengesini bozacak duruma gelmiştir. Bu bağlamda ye ülkeler arasında uyumlaştırılmış bir asgari ücret belirlenmesi gerektiğini ortaya çıkmıştır (Karakas, 2015: 2).

Endüstri ilişkileri perspektifinden bakıldığında ise asgari ücret, işgücü piyasasındaki giderek artan kutuplaşmaya karşı düzeltici bir siyasi tepki olarak görülmektedir. Nitekim özellikle de nispeten yüksek sendikal haklara ve ücretlere sahip temel imalat veya finans sektörlerindeki yüksek vasıflı işçiler, nispeten yüksek korunmaya sahiptir. Ancak sendikal hakların ve ücretlerin düşük olduğu hizmet sektöründe standart dış işlerde çalışan özellikle göçmen işçilerin sayısı hızla artmaktadır (Bruckmeier ve Brattel, 2021: 248). Dolayısıyla asgari genellikle hizmet

sektöründe düşük ücretli ve standart dışı işlerde istihdam edilen niteliksiz göçmen işçilerin korunması bakımından önem büyük taşımaktadır. Bununla birlikte özellikle Birlik içinde göç veren ülkelerde asgari ücret başta olmak üzere genel ücret düzeyinin ve toplu pazarlık kapsamındaki kişi sayılarının artırılması çevreden merkeze yönelen göçlerin azaltılmasına yönelik önemli bir politika aracı olacaktır.

Bununla birlikte iç göçler göç alan ülkelerde düşük ücretli istihdamı artırmakta ve genel ücret düzeyleri üzerinde bir baskı aracı olarak kullanılmaktadırlar. Böylece işgücü arasındaki rekabetin artması işgücü piyasasında dengeleri bozmaktadır. Çevre ülkelerden gelen yarı nitelikli ya da niteliksiz işgücü özellikle göç alan ülkedeki örgütlü emeği tehdit eder hale gelmektedir. Bu bağlamda hem göç alan hem de göç veren ülkeler için oldukça karmaşık ve çözülmesi gereken bir alan haline gelmiştir (Docquier vd., 2010: 22).

Sosyo-ekonomik yapıda ortaya çıkan tüm bu gelişmeler ise Birlik düzeyinde yakınsama sağlayacak nitelikte ortak asgari ücret politikası oluşturma ve buna ilişkin düzenleme yapılması için zemin hazırlamıştır.

Yönergenin Hukuki Dayanakları

Yönergenin AB Antlaşması, AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma ve AB Temel Haklar Şartı başta olmak üzere çok sayıda hukuki dayanağı bulunmaktadır. Nitekim Yönerge hazırlanırken öncelikle AB Antlaşması 3. ve AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 9. maddelerine atıfta bulunulmuştur (Sjödén, 2022: 277). AB Antlaşma'nın 3. maddesinde "Birliğin amacının halkların refahını ileriye taşımak olduğu belirtildikten sonra dengeli ekonomik büyüme, fiyat istikrarı, tam istihdam ve sosyal gelişmeyi hedefleyen rekabet edebilirliği yüksek bir sosyal pazar ekonomisine ve çevre kalitesinin yüksek düzeyde korunmasına ve iyileştirilmesine dayalı olarak, Avrupa'nın sürdürülebilir kalkınması için çalışacağı ve ayrıca sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele edeceği ve sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini destekleyeceği" vurgusuna yer verilmiştir. Benzer biçimde AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 9. maddesinde de "Birliğin, politikalarının ve tedbirlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında, yüksek bir istihdam düzeyinin desteklenmesi, yeterli bir sosyal korumanın garanti edilmesi ve sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi ile ilgili gerekleri göz önünde tutar" denilmektedir.

Bununla birlikte yönergenin bir başka yasal dayanağını AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 151 ve 153. maddeleri oluşturmuştur. Nitekim Yönergede genel hükümlere geçilmeden söz konusu yasal dayanaklara ayrıntılı biçimde değinilmiştir. Buna göre 151. maddede Birlik ve üye devletlerin, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1989 tarihli İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı'nda yer alan temel sosyal hakların bilincinde olarak, istihdamın teşviki, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yeterli sosyal koruma, sosyal diyalog ile süreklilik gösteren yüksek bir istihdam seviyesine ulaşılması için insan kaynaklarının geliştirilmesi ve dışlanmayla mücadeleyi amaçlar denilmektedir (AB Genel Sekreterliği, 2011).

Buradan hareketle yönergede AB Temel Haklar Şartı'nın 31. maddesinde yer alan "her çalışanın kendi sağlığına, güvenliğine ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarına sahip olma hakkına"; 27. maddedeki "işçilerin bilgi alma ve danışma hakkına"; 28. Maddedeki, "işçilere ve işverenlere veya bunların ilgili örgütlerine, uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve sonuçlandırma hakkına" ve 23. Maddede yer verilen "istihdam, çalışma ve ücret de dahil olmak üzere her alanda kadın ve erkek arasında eşitlik hakkına" atıfta bulunulmuştur. Buna göre Avrupa Sosyal Şartı ile, tüm işçilerin adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının altı çizilmiştir. Bu bağlamda Birlik, tüm işçilerin, kendileri ve aileleri için makul bir yaşam standardı sağlamaya yetecek adil ücret alma hakkı ile bu hakkın etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak için serbestçe imzalanan toplu sözleşmelerin yanı sıra yasal asgari ücret belirleme mekanizmalarının rolünü de tanımıştır. Buna ilaveten tüm işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korunması için yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme hakkı ile toplu pazarlık haklarına sahip olduğu da kabul edilmiştir (Official Journal of the European Union, 2022).

Diğer taraftan Yönerge, Birliğin üye devletlerin çalışma koşulları alanındaki faaliyetlerini desteklemesi ve tamamlamasını öngören AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 153/1-b maddesine dayanmaktadır. 153/2. maddesi bu alandaki asgari gerekliliklerin yönergeler aracılığıyla belirlenmesine izin vermektedir. Asgari ücretler de dahil olmak üzere ücretlerin, çalışma koşullarının temel bir bileşeni olduğu dikkate alındığında, 153. madde, AB'nin asgari ücrete ilişkin eylemi için uygun yasal dayanak oluşturmaktadır (EC, 2020a). Komisyon, Yönergeyi hazırlarken yasal dayanağı hakkında yorum yapmış ve "ücret düzeyini doğrudan etkileyen önlemler içermemesi nedeniyle AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 153/3 ve 4. maddelerinde yer alan yetki devri ve orantılılık ilkeleri ile 153/ 5. maddede belirtilen sınırlamalara uygun olduğunu belirtmiştir (Sjodin, 2022: 275).

Bununla birlikte Yönergenin gündeme gelmesinde ve hazırlanmasında en önemli belirleyici aslında 17 Kasım 2017'de Göteborg'da gerçekleştirilen Adil İş ve Büyüme Sosyal Zirvesi'nde (Social Summit for Fair Jobs and Growth) ilan edilen Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (ASHS) olmuştur. ASHS, son yirmi yılda Avrupa'da sosyal yakınsamaya yönelik en önemli gelişme olarak nitelendirilmektedir. AB vatandaşlarının temel sosyal haklarını onaylayan 20 ilkeden oluşan ASHS: "fırsat eşitliği ve işgücü piyasasına erişim"; "adil çalışma koşulları" ile "sosyal koruma ve sosyal içermeye" olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Nitekim ASHS'nin, ikinci bölümünde adil çalışma koşullarının sağlanmasına yönelik bir dizi rehber ilke ortaya konulmuş olup 6 numaralı madde ücretlerle ilgilidir. Söz konusu madde, işçilerin makul bir yaşam standardı sağlayan adil ücret hakkını teyit etmektedir. Ayrıca çalışma yaşamında yoksulluğun önlenmesi ve ayrıca tüm ücretlerin ulusal uygulamalara göre ve sosyal ortakların özerkliğine saygı gösterilerek şeffaf ve öngörülebilir bir biçimde belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Sütunun 8 numaralı ilkesi ise sosyal diyalogla ilgilidir. Buna göre ulusal

ekonomik, istihdam ve sosyal politikaların uygulamalara göre tasarımı ve uygulanması konusunda sosyal ortaklara danışılması gerektiği belirtilmiştir. Sosyal tarafların özerkliklerine ve toplu eylem hakkına saygı gösterilirken, kendileri ile ilgili konularda toplu sözleşme müzakerelerinde bulunmak ve sonuçlandırmak üzere teşvik edilmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Aslında uygulamada, ASHS'de beyan edilen haklar, uluslararası bağlayıcı olan bir 'katı hukuk' statüsüne sahip değildir. Daha ziyade, sosyal mevzuat oluşturulurken Avrupa ve üye devlet düzeyinde yasa yapıcılara rehberlik edecek bir Avrupa toplumu vizyonu sunmaktadır (Haapanala vd., 2022: 3).

Yasalaşma Süreci

Yönergenin çıkarılmasında belki de en önemli somut adım, Avrupa Komisyonu Başkanı Ursula von der Leyen'in görev süresinin başlangıcında, AB'deki işçilerin adil bir asgari ücrete sahip olmasını sağlayacak yasal bir belge hazırlama sözü olmuştur. Nitekim bu taahhüdünü Eylül 2020'deki ilk Birliğin Durumu konuşmasında yinelemiş böylece asgari ücret konusunu yeniden ve ciddi biçimde gündeme taşımıştır (Sjödın, 2022: 273-274).

Süreçte bir diğer adım üye devletlerin istihdam politikalarına ilişkin 13 Ekim 2020 tarih ve (AB) 2020/1512 sayılı Konsey Kararı ekinde yer alan işgücü talebinin artırılması ile ilgili Kılavuz İlke 5'de yer alan hükümleri olmuştur. Bu ilke ile yasal asgari ücretlerin belirlenmesine yönelik ulusal mekanizmalara sahip olan ülkeler de dahil olmak üzere tüm üye devletlere, adil ve yeterli düzeyde ücretler sunmaları için sosyal ortakların ücret belirleme sürecine etkili bir şekilde katılımını sağlamaları çağrısında bulunulmuştur. Ayrıca yeterli bir yaşam standardı sağlanması için yukarıya doğru yakınsama amacıyla alt ve orta gelir gruplarına özel önem verilmesi gerektiği de belirtilmiştir. Kılavuzda ayrıca üye devletlerin ücretleri belirlemek amacıyla sosyal diyalogu ve toplu pazarlığı teşvik etmeleri gerekliliği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte rekabet, istihdam ve yoksulluk üzerindeki etkilerini dikkate alarak üye devletlere ve sosyal ortaklara, tüm işçilerin yeterli ve adil ücretlere sahip olmasını sağlama ve saygı gösterme çağrısında bulunulmuştur (Official Journal of the European Union, 2022).

Diğer taraftan Komisyon tarafından 17 Aralık 2019 tarihinde yayınlanan 'Yıllık Sürdürülebilir Büyüme Stratejisi 2020' başlıklı tebliğinde, artan sosyal bölünmeler bağlamında her çalışanın adil bir ücret almasının sağlanmasının önemli olduğu vurgulanarak, asgari ücretlerin belirlenmesi ve güncellenmesinin iyileştirilmesi amacıyla, bazı üye devletlere, ülkeye özgü tavsiyelerde bulunulmuştur. Aynı şekilde 17 Eylül 2020 tarihli 'Yıllık Sürdürülebilir Büyüme Stratejisi 2021' başlıklı tebliğde de "üye devletlerin adil çalışma koşullarını sağlamak için önlemler alması gerektiği" belirtilmiştir (Official Journal of the European Union, 2022). Bu arada Avrupa Parlamentosu üyeleri de ayrıca düşük gelir ve asgari ücretleri defalarca tartışarak, Komisyona ve üye devletlere asgari ücretlere ilişkin eylem çağrısında bulunmuştur.

Bunun üzerine Komisyon tarafından, konuya ilişkin tekliften önce AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 154. Maddesi uyarınca, iki aşamalı bir süreçte yeterli asgari ücret korumasıyla ilgili zorlukları çözmeye yönelik olası eylemler hakkında öncelikle Avrupalı sosyal ortaklara danışmış ve ardından sosyal diyalog bağlamında sosyal ortaklar ile istişarelerde bulunulmuştur. İstişare sürecinin ilk aşaması 14 Ocak-25 Şubat 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve Komisyon öncelikle sosyal tarafların asgari ücret konusunda AB girişimini gerekli görüp görmedikleri ile müzakerelere başlamaya istekli olup olmadıkları hakkında görüşlerini almak istemiştir. İkincisi görüşme ise 3 Haziran-4 Eylül 2020 de gerçekleştirilmiş ve bu aşamada öngörülen teklifin içeriğine ve hukuki araçlarına odaklanılmıştır (Pape, 2022: 6).

Müzakere sürecinde işverenler genellikle olumsuz bir yaklaşım sergilemişlerdir. İşletmeler ve ulusal iş federasyonları adına konuşan Business Europe, Komisyonun görüşüne tümüyle karşı çıkmış; teklifin sosyal ortakları zayıflatacağını ve ücretlerin belirlenmesinden sosyal ortakların sorumlu olduğu ülkelerde olumsuz sonuçlara yol açacağını savunmuştur. Bununla birlikte böylesine bir yönergenin ulusal yeterlilik konularında Avrupa Adalet Divanına yargı yetkisi vereceği ve potansiyel olarak birçok yargı kararına yol açacağı konusunda da uyarıda bulunulmuştur. Business Europe, teklifin aynı zamanda istihdam üzerindeki olası etkilerinin göz ardı edildiğini vurgulayarak, özellikle kayıt dışı çalışmayı arttırmasından çekindiklerini belirtmişlerdir. İşveren tarafını temsilen sürece katılan diğer bir örgüt, "Avrupa Zanaatkarlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği" (SMEunited), işçilerin çalışma karşılığını almaları amacını desteklediklerini belirtmiş ancak teklifin, şekil ve içerik bakımından belirsizliğine vurgu yaparak, yasal nitelikte bağlayıcı bir belgeye ve bu yolla ulusal toplu pazarlık sistemlerine müdahalesine karşı çıkmışlardır (Pape, 2022: 7).

Buna karşılık işçileri temsilen Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) öneriyi olumlu bir adım olarak memnuniyette karşılamıştır. Ancak istişarelerde ETUC içinde de ciddi ciddi tartışmalar ve hatta anlaşmazlıklar yaşanmıştır (Pape, 2022: 6). Özellikle İskandinav (İsveç, Danimarka, Norveç ve İzlanda gibi ülkelerdeki) sendikaları ETUC'u Komisyon'un yaklaşımını desteklediği için eleştirmişlerdir. İskandinav sendikaları, bu düzenlemelerin bir yönerge olarak hayata geçirilmesine karşı çıkmışlardır. Asgari ücretlere ilişkin böyle bir düzenlemenin, üye devletler arasında ücret belirleme standartlarının ve uygulamalarının uyumlaştırılmasıyla sonuçlanabileceği endişesi taşıdıklarını bildirmişlerdir. Nitekim bunun, İskandinav ülkelerindeki özerk ve sektöre özel ücret düzenlemelerini tehlikeye atacağını dolayısıyla iyi işleyen İskandinav işgücü piyasası modelleri için ciddi bir tehdit oluşturacağını ve hatta sosyal tarafların özerkliğine siyasi bir müdahale anlamına geleceğini iddia ederek özellikle Danimarka ve İsveç'teki sol partilerin de desteği ile sendikalar tarafından sürecin

başlatılmasına itiraz edilmiştir⁴. Avrupa'nın sosyal boyutuna içerik ve güvenilirlik katmayı amaçlayan bir düzenlemenin, sendika üyeliği, toplu sözleşme kapsamı, ücret eşitsizliği ve satın alma gücü açısından en olumlu örnek sonuçlarına sahip ülkelerde, en güçlü muhalefete karşılaşması ise sürecin belki de en ironik tarafını oluşturmuştur (Haapanala vd., 2022: 3). Sonuç itibarıyla görüşmelerde sendikalar ve işveren örgütleri ne bağlayıcı asgari gereklilikler konusunda anlaşmaya varmışlar ne de AB düzeyinde bir anlaşmaya varmak için müzakerelere başlamaya hazır oldukları konusunda tam bir uzlaşma sağlamışlardır.

Bunun sonucunda, Avrupa Komisyonu tarafından 28 Ekim 2020'de yetki devri ilkesine saygı göstermek suretiyle sosyal ortaklarla yapılan istişarelerin sonuçlarını dikkate alarak, asgari ücretlerin yeterliliğini sağlamak ve işçilerin asgari ücret korunmasına erişimini arttırmak için bir çerçeve oluşturmayı hedefleyen "Yeterli Asgari Ücretlere İlişkin" öneri kabul edilmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi Komisyonun önerisi yetki ikame ilkesine uygun olarak hazırlanmıştır. Nitekim ne asgari ücretin toplu sözleşmelere dayandığı ülkeleri yasal asgari ücretleri uygulamaya zorlamaktadır ne de asgari ücret düzeyini belirleme yetkisi veya uyumlaştırmış bir asgari ücret getirmektedir. Üye devletlerin yeterlilikleri ile sosyal ortakların özerkliğine ve ücretler alanında sözleşmeden doğan özgürlüğe saygı duyan ve bunları yansıtan asgari standartlar için sadece bir çerçeve öngören öneri daha sonra parlamentonun onayına sunulmuştur (EC, 2020b).

Avrupa Parlamentosu'nda öncelikle İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi tarafından 6 Nisan 2021'de taslak rapor hazırlanmış ve bu rapor 18 Kasım 2021'de kabul edilmiştir. Diğer taftan Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komitesi, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin azaltılmasında asgari ücretlerin rolünü vurgulayan bir görüş yayınlamış ve Hukuk İşleri Komitesi de yasal dayanağın uygunluğunu doğrulamıştır. Bunun üzerine 12 Haziran 2022'de Avrupa Parlamentosu tarafından 505 lehte, 92 aleyhte ve 44 çekimser oyla kabul edildikten sonra nihayet 4 Ekim 2022 tarihinde 2022/2041 No'lu Yönerge Konsey tarafından da kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Üye devletlere bu tarihten itibaren Ekim 2024'e kadar Yönergeyi ulusal hukuka aktarmaları için iki yıllık bir süre tanınmıştır.

Yönergenin Hedefi ve İçeriği

Yönergeler AB hukuku içerisinde bağlayıcı bir niteliğe sahiptir. Ancak tüzüklerin aksine yönergelerin uygulanması için ilk olarak ulusal hukuka aktarılması gerekmektedir. Yönerge aslında son zamanların en tartışmalı AB girişimleri arasında yer almaktadır. Nitekim AB hukuku araştırmacılarının, AB hukukunun gerçekten böyle bir yönergeye izin verip vermediği konusundaki tartışmaları halen

⁴ Aslında bu kaygılar, Komisyonun, yönergeyle getirilen değişikliklerin yalnızca halihazırda yasal asgari ücreti uygulamaya koymuş olan üye devletleri ilgilendirdiğini ve Yönergenin 1. maddesinde belirtildiği gibi 'sosyal ortakların sözleşme özgürlüğüne tam saygı gösterilmesinin' garanti altına alındığını açıklığa kavuşturmasına yol açmıştır.

sürmektedir. Bazıları AB anlaşmalarının bu alanda yasama eylemi için bir temel oluşturmadığını iddia ederken, Yönergeyi savunanlar ise ASHS 6. ilkesine atıfta bulunmaktadır. Sonuç itibarıyla Yönerge bazılarının beklediğinden daha müphem ve daha az bağlayıcı halde olsa da kabul edilip yürürlüğe girmiş bulunmaktadır (Haapanala vd., 2022: 3).

On dokuz maddeden oluşan bu Yönerge, Avrupa genelinde uygulanacak tek ve sabit bir asgari ücretten ziyade üye ülkelere "yeterli bir asgari ücreti teşvik etmek" için tasarlanmıştır. Hedef, tüm üye ülkeler için tek bir asgari ücret oluşturmak ya da ülkeler arasındaki ücret düzeyi farklılıklarını ortadan kaldırmak değildir. Nitekim, Yönergenin Birlik içinde insana yakışır yaşam ve çalışma koşullarının sağlanması yanı sıra özellikle de sosyal yakınlaşmaya katkıda bulunmak ve ücret eşitsizliğini görece azaltmak gerekçesiyle çıkartıldığı özellikle vurgulanmıştır (Yönerge Madde 1). Üye ülkelerin her birinin gelir düzeyi, ortalama ücretler, işgücü verimliliği ve sendikaların gelişmişlik düzeyleri dikkate alındığında asgari ücretlerin ortak bir düzeyde belirlenmesi (mutlak uyumlaştırma) zaten gerçekçi ve arzu edilen bir durum da değildir. Mesela asgari ücretin AB ortalamasıyla uyumlu hale getirilmesi durumunda, yüksek gelirli ülkelerde asgari ücret bağlayıcı olmayacak, düşük gelirli ülkelerde ise neredeyse tüm çalışanlar bundan etkilenecektir. Böyle bir uyumlaştırma aynı zamanda bazı ülkelerde (Bulgaristan, Letonya, Litvanya veya Romanya) asgari ücretlerde mevcut ulusal ortalamaların ötesinde çok büyük artışlar anlamına da gelecektir. Bu durumun söz konusu ülkelerin işgücü piyasalarında istenmeyen sorunlara yol açacağı çok açıktır (Detragiache vd., 2020: 7)

Dolayısıyla Yönergenin amacı ortak bir Avrupa asgari ücreti oluşturmak veya Birlik genelinde asgari ücret düzeyini uyumlaştırmak ya da asgari ücretlerin belirlenmesine yönelik tek tip bir mekanizma kurmak değildir. Bu zaten Avrupa siyasetinin yetkisi dahilinde değildir. Ayrıca ulusal asgari ücreti olmayan, yalnızca toplu sözleşmeler aracılığıyla ücretlerin belirlendiği üye devletlere yasal bir asgari ücret getirme veya toplu sözleşmelerin evrensel olarak uygulanabilir olduğunu ilan etme yükümlülüğü de getirilmemektedir. Her ülkenin kendine özgü özelliklerine uygun olarak, ulusal yasa ve uygulamalar ile yasal asgari ücretleri belirleme veya toplu sözleşmelerde sağlanan asgari ücret korumasına erişimi teşvik etme özgürlüğüne ve sosyal ortakların anlaşma yapma hakkına, ulusal yeterliliklere tam saygı gösterilerek, müdahalede bulunulmamaktadır. Sosyal ortakların özerkliğine ve ulusal düzeyde toplu pazarlık ile toplu sözleşme akdetme haklarına tam olarak saygı gösterilmektedir.

Avrupa'daki asgari ücret düzeyleri arasındaki devasa farklar göz önüne alındığında, Komisyonun amacının AB genelinde tek bir asgari ücret düzeyi belirlemek olamayacağı da açıktır. Bu düzenleme, daha ziyade daha sonra yerel koşullara uygun olarak ulusal düzeyde uygulanacak olan Avrupa düzeyinde asgari ücret normları üzerinde yakınsama sağlama çabası olarak değerlendirilebilir. Burada asıl odak noktası, uluslararası belgelerde ve Avrupa sözleşmelerinde vurgulanan

"adil" ve "yeterli" bir asgari ücret düzeylerine tüm üye ülkelerde ulaşabilme çabasıdır.

Bu yönerge ile üye devletler için asgari düzeyde yonteme ilişkin genel yükümlülükler ortaya konulmaktadır. Yönerge üye devletlerin, işçiler için daha avantajlı olan yasa, yönetmelik veya idari hükümleri uygulama ya da işçiler için daha avantajlı toplu sözleşmeleri teşvik etme veya uygulanmasına izin verme yetkisini etkilemeyecektir. Yönerge ile daha elverişli hükümler getirilmedikçe, mevcut ulusal yasal çerçeve kapsamında edinilen haklar uygulanmaya devam edecektir. Dolayısıyla üye devletlerin, işçiler için daha uygun olan düzenlemeleri uygulamaya koyma ve sürdürme imtiyazına dokunulmamaktadır. Yönerge, üye devletlerde mevcut asgari ücretin kaldırılması veya işçilere yönelik mevcut hakların azaltılması için kullanılamaz. Ayrıca Yönergenin kapsadığı alanda işçilere sağlanan genel koruma düzeyinin düşürülmesi için geçerli bir gerekçe oluşturamaz (Official Journal of the European Union, 2022). Bu madde ile özellikle İskandinav ülkelerindeki sendikaların Yönergeye ilişkin olası kaygıları giderilmeye çalışılmış olduğu anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan yönergede ifade edilen sayısal göstergeler ve hedefler son derece iddialı olsa da uygulama maddeleri hem üye devletlerin sosyal politika yeterliliklerine hem de endüstri ilişkileri alanında sosyal ortakların önceliğine saygı gösterecek şekilde dikkatle ifade edilmiştir (Haapanala vd., 2022: 6).

Yönergede asgari ücret, kamu sektörü de dahil olmak üzere bir işverenin, belirli bir süre içinde yapılan iş için işçilere ödemek zorunda olduğu, yasa veya toplu sözleşmelerle belirlenen taban ücret düzeyi olarak tanımlanmıştır (Yönerge Madde 3/1). Yönerge üye devletlere asgari ücretin yeterli düzeye çıkarılması için dört ana çerçeve getirmektedir;

- a. Birlik düzeyinde asgari gereklilikleri belirlemek ve yasal asgari ücretlerin yeterliliğine ilişkin usul yükümlülüklerini ortaya koymak;
- b. Ücret belirleme konusunda toplu pazarlığı teşvik etmek;
- c. Ulusal kanunlarda ve/veya toplu sözleşmelerde öngörüldüğü şekilde işçilerin asgari ücret korumasına etkin erişimini artırmak;
- d. Asgari ücret korumasının kapsamını ve yeterliliğini izlemek için veri toplamak ve Komisyona rapor sunmak.

Yönergede asıl olan tüm üye ülkelerde yeterli bir ücret tabanının sağlanmasıdır. Bu bağlamında üç temel husus ön plana çıkmaktadır; asgari ücretin belirlenme prosedürü, toplu pazarlığın teşviki ve asgari ücrete etkin erişim.

Asgari Ücretin Belirlenmesinde İlkeler ve Prosedür

Yönerge ile özellikle yasal asgari ücretlerin yeterli seviyelerde belirlenmesi için gerekli koşulların oluşturulması; asgari ücret tespitinde açık ve istikrarlı kriterler belirlenmesi, asgari ücretlerin düzenli ve zamanında güncellenmesi ile güncellemelerde rehberlik edecek referans niteliğindeki göstergeler oluşturulması konularında belirgin düzenlemelere gidilmiştir.

Yönergede öncelikle yasal asgari ücret uygulayan üye devletlerden, asgari ücretlerin belirlenmesi ve güncellenmesi için gerekli prosedürleri oluşturmaları istenmiştir. Asgari ücretin, ülkedeki ücret dağılımı açısından adil olması ve tam zamanlı istihdam ilişkisine dayalı olarak işçiler için makul bir yaşam standardı sağlaması durumunda yeterli düzeyde olduğu kabul edilir. Yasal asgari ücretler, her ülkede istihdam artışı, verimlilik, rekabet gücü ile bölgesel ve sektörel gelişmeler de dahil olmak üzere tüm ulusal sosyoekonomik koşullar dikkate alınarak tespit edilmeli ve değerlendirilmelidir. Bununla birlikte yasal asgari ücretin tespitinde ve güncellenmesinde, makul bir yaşam standardına erişimi sağlayacak, çalışan yoksulluğunu azaltacak, sosyal uyum ve toplumsal kaynaşmayı teşvik edecek ve cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini azaltacak veya bunların yeterliliğine katkıda bulunacak nitelikte kriterler ortaya konulmalıdır. Yönergeye göre üye devletler bu kriterleri kendi ulusal düzenlemelerine uygun olarak ilgili ulusal hukukta, yetkili organlarının kararlarında veya üçlü anlaşmalarda açık bir biçimde tanımlamalıdır. Bununla birlikte Yönergede üye ülkelere yeterli düzeyde asgari ücretin tespitinde dikkat etmeleri gereken ulusal kriterlerde en azından bazı unsurları dikkate almaları gerektiği belirtilmiştir. Buna göre asgari ücretler tespit edilirken ya da yeniden ayarlanırken; "yaşam maliyetleri ve asgari ücretlerin satın alma gücü; genel ücret seviyesi ve dağılımı ile ücretlerin artış hızı; uzun dönemli verimlilik artışları ve gelişmeler" göz önüne alınmalıdır (Yönerge Madde 5/2).

Bunların yanı sıra, her ülke makul bir yaşam standardına ulaşmak amacıyla yaşam maliyetinin belirlenmesinde ulusal düzeyde gerçek fiyatlarla izlenen bir mal ve hizmet sepeti oluşturup, kullanabilir. Bu sepet oluşturulurken beslenme, giyim ve banyo gibi maddi ihtiyaçların yanı sıra eğitim, sağlık ile kültürel ve sosyal faaliyetlere katılma ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerekir. Üye devletler, söz konusu kriterleri belirlerken ulusal sosyoekonomik koşulları dikkate alarak, bu unsurların göreceli ağırlığına kendileri karar vereceklerdir. Ayrıca her üye ülke, yasal asgari ücrette bir azalmaya yol açmaması koşuluyla asgari ücretin belirli bir endekse bağlanabilmesi için ulusal yasalar ve uygulamalar ile uyumlu herhangi uygun bir kriterle dayalı olarak otomatik bir mekanizma kullanabilir.

Günümüzde Birlik içinde yasal asgari ücret uygulayan üye devletlerin yaklaşık yarısı, asgari ücret artış oranlarını belirlerken yasa gereği fiyat endekslerini veya değişen yaşam maliyetlerini dikkate almaktadır. Dolayısıyla Yönergenin bu maddesi üye ülkeler için önemli değişiklikler getirecektir. Yönerge, asgari ücretin belirlenmesinde satın alma gücü gibi net kriterlerin kullanılmasını zorunlu kılarak, üye ülkelerde asgari ücretli çalışanların yaşam standartlarını korumak amacıyla yaşam maliyetindeki değişiklikleri bir anlamda dikkate almaya zorlamaktadır (Vacas-Soriano ve Aumayr-Pintar, 2022).

Diğer taraftan Yönergeye göre üye devletler, yasal asgari ücret yeterliliğine ilişkin değerlendirmelerine rehberlik etmek için çeşitli ulusal veya uluslararası düzeyde yaygın olarak kullanılan referans göstergeler ve/veya değerlerden yararlanabilirler. Üye devletler bu referans göstergeler arasında bir seçim

yapabilirler. Ancak Yönergede üye ülkelerin yasal asgari ücretlerin yeterliliğine ilişkin değerlendirmelerine rehberlik etmek üzere çok açık bir biçimde referans göstergelere yer verilmiştir. Nitekim Komisyon asgari ücretlerin yeterliliğinin değerlendirilmesinde yaşam maliyeti yaklaşımı yerine uluslararası alanda yaygın olarak kullanılan gelir dağılımı yaklaşım olarak da bilinen ve asgari ücret düzeylerini ilgili ülkelerin ortalama ve/veya medyan ücretler ile karşılaştıran Kaitz Endeksini referans gösterge olarak kabul etmiştir. Buna göre "brüt asgari ücretin medyan ücretin %60'ına oranı ve brüt asgari ücretin ortalama ücretin %50'sine oranı" gibi uluslararası düzeyde yaygın olarak kullanılan somut referans değerlere doğrudan atıfta bulunulmuştur (Yönerge Madde 5/4). Bunun yanı sıra değerlendirmelerde net asgari ücretin yoksulluk eşiğı ve asgari ücretlerin satın alma gücü ile karşılaştırılması gibi ulusal düzeyde kullanılan referans göstergelerden de yararlanılabilmesi mümkündür.

Bu tür somut referans değerler asgari ücretin belirlenmesinde yasal olarak bağlayıcı olmasa da güçlü bir normatif kriterin varlığı aslında üye ülkeler arasında göreceli bir uyumlaştırma sağlama potansiyeli taşıması açısından önemlidir. Böylece her ülkedeki asgari ücret düzeyi, genel ücret düzeylerine bağlı kalacak ve bölge genelinde mevcut olan ücretler ve işgücü verimliliğindeki büyük farklılıklar da dikkate alınacaktır. Ayrıca asgari ücretlerin ortalama ücretlerin çok gerisine düşmemesini de sağlayacaktır (Detragiache vd., 2020: 8).

Yönergede yer alan bu çifte ahlak eşiğinin ulusal asgari ücret düzenlemesini etkilemesinin ilk ve en doğrudan yolu, hızlı bir biçimde üye ülkeler tarafından ulusal hukuka entegre edilmesi ve böylece yarı endeksleme prosedürünün oluşturulmasıdır. Bu konuda ilk somut adımı Bulgaristan atmış ve 2023 Şubat ayında İş kanununda değişikliğe giderek, asgari ücretin her yıl ortalama brüt ücretin %50'si olarak belirlenmesine karar vermiştir. Bu çifte ahlak eşiğinin asgari ücret belirlemeyi etkilemesinin ikinci yolu, siyasi karar vericiler için bir kılavuz görevi görmesidir. Bunun örnekleri, Hırvatistan, İrlanda ve Estonya'da görülmüştür. Bu ülkelerde hükümetler yasal asgari ücreti zaman içinde artırma planlarında referans olarak çifte ahlak eşiğine açıkça atıfta bulunmuşlardır. Diğer ülkelerde ise 2024 yılı başı itibarıyla bu çifte ahlak eşiğini (veya bir kısmını) yasaya dahil etme veya bunu asgari ücretin belirlenmesi için siyasi bir kılavuz olarak kullanma yönündeki gelişmeler henüz ilerlememiştir. Hatta Almanya, Letonya ve İspanya gibi bazı ülkelerde Yönergede yer alan asgari ücretlerin yeterliliğı için çifte ahlak eşiğinin resmi referans olması gerekip gerekmediğı konusunda tartışmalar devam etmektedir. Bu ikili ahlaki eşiğinin halihazırda asgari ücret politikalarını etkilemesinin dördüncü yolu, sendika stratejilerinde yeterli asgari ücrete ulaşmak için bir araç ve ek argüman olarak kullanılmasıdır. Örneğin Macaristan ve Romanya'da sendikalar, hükümet ve işverenlerle yaptıkları görüşmelerde asgari ücretin daha yüksek oranda artırılması yönündeki taleplerini desteklemek amacıyla çifte ahlak eşiğini ek bir argüman olarak kullandılar. Hollanda'da Hollanda Sendikalar Federasyonu (FNV), adil bir asgari ücret için yürüttüğü kampanyada

"daha iyi bir yaşam için – medyanın %60'ı" sloganı kullanarak Yönergede yer alan referans göstergeye açıkça atıfta bulunmaktadır. Yönergenin yeterli asgari ücrete ilişkin kuralları ve kriterleri yalnızca yasal asgari ücretin uygulandığı ülkeler için geçerli olsa da halihazırda Güney Kıbrıs ve İtalya gibi asgari ücret rejimleri yalnızca toplu sözleşmelere dayalı olan ülkelerdeki tartışmaları da etkilemektedir (Müller, 2024: 8-9). Bütün bu gelişmeler ve üye ülkelerdeki somut göstergeler dikkate alındığında ise neredeyse tüm üye ülkelerde asgari ücret düzeyleri ve yeterliliği bakımından hala yapılması gereken çok şey olduğu açıkça görülebilmektedir.

Diğer taraftan yönergede üye ülkeler tarafından yasal asgari ücretlerin en az iki yılda bir; otomatik endeksleme mekanizmasını kullanan ülkelerde ise en az dört yılda bir düzenli olarak ve tam zamanında güncellenmesi gerektiği belirtilmiştir (Yönerge Madde 5/5). Bu düzenli güncellemeler, asgari ücretin yol gösterici kriterleri dikkate alınarak değerlendirilmesini ve ardından gerekirse tutarda değişiklik yapılmasını içermelidir. Ayrıca her üye devlet, asgari ücretlerle ilgili konularda yetkili makamlara tavsiyede bulunmak üzere bir veya daha fazla danışma organı oluşturmak ve bu organların operasyonel işleyişini kolaylaştırmak zorundadır.

Yönergede yasal asgari ücretlerde değişiklik yapılması ve kesintiye gidilmesi konusunda ise üye ülkeler sınırlandırılmıştır. Nitekim üye devletlerin ücret ödemelerinde yasal asgari ücretin altına düşüren kesintilere izin verilmesi veya belirli işçi grupları için farklı yasal asgari ücret oranları belirlemesi durumunda; bu değişiklik ve kesintilerin ayrımcılık yaratmadan ve orantılılık ilkelerine uygun şekilde ve de meşru bir amaçla yapılmalıdır (Yönerge Madde 6). Yönerge ile hiçbir şekilde üye ülkelere mevcut yasal asgari ücretlerde değişiklik yapma veya bu ücretlerden kesinti yapma yükümlülüğü getirilmemiştir.

Bununla birlikte yönergede yasal asgari ücret belirleme ve güncelleme süreçlerine sosyal ortakların etkin katılımının sağlanması için tavsiyeler de içermektedir. Nitekim üye devletler, sosyal ortakların, danışma organlarına katılım da dahil olmak üzere, karar alma süreci boyunca tartışmalara gönüllü katılımlarını sağlayacak şekilde, yasal asgari ücretlerin zamanında ve etkili bir şekilde belirlenmesi ve güncellenmesi sürecine dahil edilmesi için gerekli tedbirleri alması gerektiği vurgulamıştır (Yönerge Madde 7). Böylece asgari ücretlerin belirlenmesinde ILO'nun da önemseydiği sosyal tarafların katılımı ile etkin bir sosyal diyalog mekanizmasının gerçekleştirilmesi mümkün olacaktır.

Toplu Pazarlığın Teşviki

İşgücü piyasalarında artan eşitsizlikler ve asgari ücretin yetersizliğine ilişkin tartışmalarda özellikle örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde kullanılması ön plana çıkmaktadır. Toplu pazarlık, çalışanların temsilcileri yani sendikalar ile işveren veya işveren örgütleri arasında işeri/işletme, işkolu, yerel ya da ulusal düzeyde ücret ve çalışma koşullarını belirlemek için yürütülen müzakere sürecidir. Gerçekten de sendikalaşma ve toplu pazarlık hakları, ücretler

başta olmak üzere çalışanlar için sosyoekonomik haklar ve kazanımların elde edilmesi ve korunabilmesi bakımından oldukça önemlidir. İyi işleyen toplu pazarlık düzeni, genel ücret düzeyinin yükselmesini, işçilerin yeterli asgari ücretle korunmasını ve böylece işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunarak insana yakışır bir yaşam sürmesini sağlayan önemli bir unsurdur. Bu nedenle toplu pazarlıklar öteden beri Avrupa'da daha iyi ücretlerin belirlenmesi için en temel araç olarak kabul edilmektedir (DISK-AR, 2022: 27). Bu bağlamda Yönerge ile bir yandan asgari ücretin insan onuruna yakışır bir seviyeye çıkarılması hedeflenirken diğer yandan da bu amaca ulaşabilmek için özellikle toplu pazarlık başta olmak üzere sendikal hakların kullanımı teşvik edilmektedir.

Buna göre Yönergenin 4. maddesinde, toplu pazarlığın kapsamını artırmak ve ücret belirleme konusunda toplu pazarlık hakkının kullanılmasını kolaylaştırmak amacıyla üye devletler tarafından alınması gereken tedbirlere yer verilmiştir. Öncelikle üye ülkelerde sosyal ortakların, özellikle sektör veya sektörler arası düzeyde, ücret belirleme konusunda toplu pazarlık yapma kapasitesinin oluşturulması ve güçlendirilmesinin teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca sosyal ortaklar arasında ücret belirlemeye ilişkin müzakerelerin yapıcı, anlamlı ve bilgiye dayalı eşit bir temelde gerçekleşmesinin teşviki ve toplu pazarlıkla ilgili işlevlerini yerine getirmek için her iki sosyal tarafın da yeterli bilgilere erişiminin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Diğer taraftan ücretlerin belirlenmesinde hem toplu pazarlık hakkının korunması hem de işçiler ve sendika temsilcilerinin, toplu pazarlıklara katıldıkları veya katılmak istedikleri gerekçesiyle işten çıkarılma gibi kendilerine karşı ayrımcılığa neden olacak girişimlerden korunmaları için yeterli tedbirlerin alınması gerekliliğinin de altı çizilmiştir. Yönergeye göre ücret belirleme konusunda toplu pazarlığı teşvik etmek amacıyla, toplu pazarlığa katılan veya katılmak isteyen sendikalar ve işveren örgütlerinin, birbirlerinin veya birbirlerinin temsilcilerinin veya üyelerinin işlerine yapacağı herhangi bir müdahale girişimine karşı koruması için yeterli tedbirlerin alınması istenmiştir (Yönerge Madde 4/1-D).

Buna ek olarak, söz konusu maddenin ikinci fıkrasına göre toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranının %80'den az olduğu her üye ülke, sosyal ortaklara danıştıktan sonra yasayla veya sosyal ortaklarla anlaşarak, toplu pazarlığı etkin kılacak koşulları oluşturacaktır. Ayrıca toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranının belirlenen eşliğin altında kaldığı her üye ülke toplu pazarlığı teşvik etmek için bir eylem planı hazırlamak zorundadır. Eylem planı sosyal ortaklara danışılarak veya sosyal ortaklarla mutabakata varılarak ya da tarafların ortak talebi üzerine oluşturulabilecektir. Sosyal ortakların özerkliğine tam saygı gösterilerek hazırlanacak bu eylem planları ile toplu pazarlık kapsamındaki çalışan sayısını artırılmasına yönelik somut önlemler ortaya konulacak ve bunun gerçekleştirilebilmesi için ayrıntılı bir zaman çizelgesi hazırlanacaktır. Bu eylem planları gerektiğinde sosyal ortaklara danışılarak veya onlarla mutabakata varılarak ya da sosyal ortakların ortak talebi üzerine düzenli olarak gözden geçirilecek ve güncellenecektir. Bununla birlikte her durumda, böyle bir eylem planının en az beş

yılda bir gözden geçirilmesi öngörülmektedir. Ayrıca bu eylem planları ile buna ilişkin güncellemelerin mutlaka kamuoyu ile paylaşılması ve Komisyona bildirilmesi gerekmektedir (Yönerge Madde 4/2).

Yönergede bu yönde bir düzenleme yapılmış olmasının temel gerekçesi, toplu sözleşme kapsamının yüksek olduğu ülkelerde, düşük ücretli işçilerin sayısının ve payının görece daha az buna karşılık asgari ücret düzeylerinin ise daha yüksek olmasıdır. Gerçekten de 27 üye ülke içerisinde yönergeyle kabul edilen %80 toplu pazarlık kapsama oranı eşiğini geçen Avusturya, Fransa Belçika, Finlandiya, Danimarka, İsveç ve İtalya gibi ülkeler Birlik içinde düşük ücretli çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranının en düşük düzeyde olduğu ülkelerdir. Düşük ücretli çalışanların oranı İsveç'te %3.61, Finlandiya'da %5.03, Fransa'da %8.61, İtalya'da %8.46, Danimarka'da 8.69, Avusturya'da 14.75 düzeyindedir (EUROSTAT, 2024b). Bu nedenle, toplu pazarlık kapsama oranı %80'in altında olan üye devletlerden toplu pazarlık kapsamını geliştirmek amacıyla önlemler alması istenmektedir. Ancak toplu pazarlık hakkını içeren ve toplu sözleşme yapma yükümlülüğünü hariç tutan sosyal ortakların özerkliğine saygı gösterilmesi amacıyla, burada belirlenmiş olan %80'i eşiği yalnızca eylem planı oluşturma yükümlülüğünü tetikleyen bir gösterge olarak yorumlanmalıdır (Official Journal of the European Union, 2022).

Diğer taraftan ücret ve çalışma koşullarının toplu pazarlıklar yoluyla belirlenmesi, bir taraftan işyerinde yönetimin demokratikleşmesine katkıda bulunurken diğer taraftan sosyal taraflar arasındaki çıkar çatışmasını ortadan kaldırdığı ve çalışma barışına da katkı sağladığı için işçiler açısından olduğu kadar işverenler/işletmeler ve hükümetler içinde yararlı bulunmaktadır. Gerçekten de merkezi toplu pazarlıkların geçerli olduğu ülkelerde, toplu pazarlık kapsamının yüksek olmasının yanı sıra hem işveren birliklerine hem de sendikalara bağlılığın çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Nitekim Danimarka, İsveç, Finlandiya, Avusturya, İtalya gibi ülkelerde ulusal düzeyde yasal bir asgari ücret bulunmama ile birlikte bu ülkelerde asgari bir ücret düzeyinin korunması da dahil olmak üzere ücretler ve diğer çalışma koşulları, sosyal ortaklar arasında gerçekleştirilen sektörel düzeydeki toplu pazarlıklar yoluyla çok geniş bir çerçevede sağlanmaktadır. Asgari ücret korumasının yalnızca toplu pazarlık yoluyla sağlandığı bu ülkelerde, ücret düzeyi ve korunan işçilerin payı doğrudan toplu pazarlık sisteminin işleyişi ve toplu pazarlığın kapsamı tarafından belirlenmektedir. Nitekim bu ülkeler, yukarıda da belirtildiği gibi Birlik içinde ortalama ücretlerin görece en yüksek düzeyde olduğu ülkelerdir. Bu nedenle diğer üye ülkelerde de daha yüksek ve yeterli bir ücretin sağlanabilmesi için Yönergede özellikle toplu pazarlığın teşvik edilmesi ayrıntılı olarak ele alınmış ve düzenlenmiştir (DISK, 2022: 27).

Sonuç itibarıyla aslında üye ülkelerde toplu pazarlık kapsamındaki işçi oranını %80'e çıkarma hedefi, AB düzeyinde bugüne kadar izlenen liberal sosyoekonomik politika yaklaşımından uzaklaşmanın da güçlü bir göstergesi olarak nitelendirilmektedir (Haapanala vd., 2022: 6). 1980 sonrası dönemde evrensel

olarak yaşanan sendikalaşma oranındaki ve toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısındaki ciddi zayıflama eğilimi dikkate alındığında, sendikal hakları yeniden hatırlatan ve gündeme taşıyan bu Yönerge, olası etkileri düşünöldüğünde AB'de endüstri ilişkileri alanının gelişimi için yeni bir aşama veya bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir.

İşçilerin Yasal Asgari Ücrete Etkin Erişimi

Adil ve yeterli bir asgari ücret kadar işçilerin yasal asgari ücret korumasına etkin bir biçimde erişimi de önem taşımaktadır. Nitekim üye ölkelerin çoğunda asgari ücretlerden yararlanamayan çok sayıda çalışan bulunduğu bilinmektedir. Bu nedenle işçilerin yasal asgari ücret korumasına etkin bir biçimde erişimini artırmak için, sosyal ortakların da katılımıyla güvenilir nitelikte "izleme, kontrol ve saha denetimlerini" içeren etkili bir uygulama sistemi kurma yükümlölüğü getirilmektedir. Bu bağlamda üye devletler, iş müfettişleri veya yasal asgari ücretlerin uygulanmasından sorumlu organlar aracılığıyla etkili, orantılı ve ayrımcı olmayan kontroller ve saha denetimleri yapılmasını sağlamak zorundadırlar. Denetimlerden sorumlu yetkililerin etkinliğini güçlendirmek için özellikle istismarçı taşeron uygulamalar, sahte serbest meslek, kayıt dışı fazla mesai veya iş kazasıyla bağlantılı sağlık ve güvenlik risklerine karşı önlemler gibi kritik zorlukların ele alınması da dahil olmak üzere sosyal ortaklarla yakın iş birliğine gidilmesi de gerekmektedir. Ayrıca Yönergede icra makamlarının özellikle eğitim ve rehberlik yoluyla yasal çalışanların asgari ücrete etkin erişiminin geliştirebileceğine vurgu yapılmaktadır. Bununla birlikte denetim elemanlarının rutin ve habersiz ziyaretleri, gerektiğinde adli ve idari işlemler ile ihlal durumunda ağır nitelikteki cezalar, yeterli asgari ücretin ödenmesine ilişkin işverenleri ihlal yapmaktan caydıracak önemli araçlar olarak gösterilmiştir (Yönerge Madde 8)

Veri Toplama, İzleme ve Raporlama

Asgari ücretin etkili bir şekilde korunması için güvenilir biçimde ilgili verilerin toplaması ve düzenli biçimde izlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle üye devletler, asgari ücret korumasını izlemek için etkili veri toplama araçlarının mevcut olmasını sağlamak amacıyla uygun önlemleri alacaklardır. Yönergede üye ölkelerin izleyecekleri ve rapor edecekleri veriler üç başlıkta toplanmıştır (Yönerge Madde 10). Buna göre;

- Toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı ve gelişimi.
- Yasal asgari ücretin düzeyi ve bu ücretin kapsadığı çalışanların payı;
- Düşük ücretlileri kapsayan toplu sözleşmelerde öngörölen en düşük ücret oranları ve bunların kapsadığı çalışanların payı. Ayrıca toplu sözleşme kapsamına girmeyen işçilere ödenen ücretlerin düzeyi ve bunun, toplu sözleşme kapsamındaki işçilere ödenen ücret düzeyiyle ilişkisi.

Üye devletler, yönergede belirtilen istatistikî bilgileri ve verileri mümkün olduğunca cinsiyet, yaş, engellilik, şirket büyüklüğü ve sektöre göre ayrıştırılmış biçimde oluşturacaklardır. Ayrıca veri toplama amacıyla, yeterince temsili örnek içeren anketlerden, ulusal veri tabanlarından, EUROSTAT'tan alınan uyumlulaştırılmış verilerden veya Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kamuya açık diğer uluslararası kuruluşların veri tabanlarından yararlanabileceklerdir. Yeterli ve sağlıklı verilerin mevcut olmadığı istisnai durumlarda üye devletler tahmini verilerden yararlanabileceklerdir (Official Journal of the European Union, 2022).

Üye devletlerin bu veri ve bilgileri her iki yılda bir (her yılın 1 Ekim tarihinden önce) düzenli olarak Komisyona rapor olarak sunmaları gerekecektir. Yönergeye göre ilk rapor 2021, 2022 ve 2023 yıllarını kapsayacak ve 1 Ekim 2025 tarihine kadar teslim edilecektir. Komisyon, üye devletler tarafından hazırlanan bu raporlarda sunulan veri ve bilgilere dayanarak ve ayrıca toplu pazarlığa ilişkin eylem planlarını dikkate alarak yasal asgari ücretlerin yeterliliği ve kapsamının yanı sıra toplu sözleşme kapsamına ilişkin oranlar ve gelişmelere ilişkin analizini her iki yılda bir Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e rapor edecektir. Üye Devletler tarafından iletilen veri ve bilgileri eş zamanlı olarak yayınlamak kamuoyu ile de paylaşacaktır.

Ayrıca, Birlik düzeyinde ekonomi ve istihdam politikalarının koordinasyonu süreci çerçevesinde ilerleme kaydedilip edilmediği de izlenmelidir. Bu bağlamda, Konsey veya Komisyon, AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın sırasıyla 150 ve 160. maddeleri uyarınca İstihdam Komitesi ve Sosyal Koruma Komitesi'nden, kendi yetki alanları dahilinde, toplu pazarlığın kapsamının gelişimini ve yeterliliğini incelemesini talep edebilecektir. Böyle bir inceleme sırasında Komiteler, sektörler arası sosyal ortaklar da dahil olmak üzere Birlik düzeyindeki tüm sosyal ortakları dahil edecektir (Official Journal of the European Union, 2022).

Sonuç

Uzun yıllar ücretler konusunda ortak bir politika belirleme konusunda çekingen davranan AB değışen sosyoekonomik koşullar ve artan siyasal baskılar karşısında bir düzenleme yapmak zorunda kalmıştır. Yaklaşık yetmiş yıllık bir geçmişı olan Birliğin asgari ücret ile ilgili kapsamlı bir düzenlemeye girmesi gereği, tüm üye ülkeler için geçerli tek bir asgari ücret oluşturmak veya ülkeler arasındaki ücret düzeyi farklılıklarını ortadan kaldırmak ya da asgari ücretlerin belirlenmesine yönelik tek tip bir mekanizma oluşturmak değildir. Üye ülkelerin her birinin piyasa özellikleri, sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi, siyasal yapısı, ortalama ücretler, işgücü verimliliği, sendikalaşma oranları ve toplu pazarlık düzeyleri dikkate alındığında asgari ücretlerin mutlak uyumlaştırması yaklaşımı zaten gerçekçi değildir. Dolayısıyla Yönerge ile ulaşılmak istenen asıl amaç, Avrupa genelinde tüm çalışanlar için ortak bir yaşam standardını sağlayacak nitelikte ulusal düzeyde yeterli bir asgari ücreti teşvik etmektir. Bu nedenle her ülkenin kendine özgü özelliklerine uygun biçimde asgari ücretleri

belirleme; toplu sözleşmelerle sağlanan asgari ücret korumasına erişimi teşvik etme ve sosyal ortakların anlaşma yapma hak ve özgürlüklerine saygı gösterilerek, ulusal düzenlemelere müdahalede bulunulmamaktadır.

Bununla birlikte Yönerge, Birlik üyesi ülkeler için özellikle üç konuda önemli kriterler öngörmektedir. İlki asgari ücret oranlarının belirlenmesine yönelik olarak bir dizi açık ve şeffaf kriter getirmekte ve sosyal tarafların ücretlerin belirlenmesinde daha etkin katılımını teşvik etmektedir. İkincisi Yönerge, asgari ücret miktarının düzenli biçimde artışını sağlamak amacıyla, asgari ücretlerin artan yaşam maliyeti, üretkenlik ve genel ortalama ücret artışı gibi ekonomik değişkenlerin yıllık gelişimiyle daha yakından ilişkilendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Nitekim yasal asgari ücret miktarı güncellemelerinin sıklığını belirleyen esaslar Yönergede belirtilmiştir. Böylece düşük ücretli çalışanların satın alma güçlerini koruyamamak gibi olumsuz ekonomik sonuçlara yol açabilecek 'politika eylemsizliği' olasılığını önlemek amaçlanmaktadır. Üçüncü olarak Yönerge üye devletlerden, sosyal aktörlerle istişarede bulunarak, %80'lik bir toplu pazarlık kapsama oranı hedefini gerçekleştirmek üzere tasarlanmış ulusal eylem planlarını uygulamaya geçirmelerini istemektedir. Bu planlar ile üye ülkeler, bir zaman çizelgesi oluşturarak bu iddialı hedefe nasıl ulaşmayı planladıklarını gösteren somut adımları ortaya koymak durumundadırlar.

Bu hususlar dikkate alındığında Yönerge, Avrupa Sosyal Haklar Sütununda belirlenmiş olan, makul bir yaşam standardı ile çalışan yoksulluğunun önlenmesini sağlayan adil ücret hakkı ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi hedeflerini gerçekleştirmede ileriye doğru atılmış önemli bir adımdır. Bu nedenle düzenleme, Birliğin, endüstri ilişkileri alanına ve ücret belirlemeye ilişkin önceki politikalarından önemli bir değişimi işaret etmekte ve dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir.

Yönergenin kabul edilmesinden bu yana geçen süre içinde üye ülkeler hızlı bir şekilde ilgili düzenlemeleri hayata geçirmeye ve somut adımlar atmaya başlamışlardır. Bununla birlikte Yönergenin genel hedeflerine ulaşmak için tüm üye ülkelerde hala atılması gereken çok sayıda adım bulunmaktadır ve ayrıca önümüzdeki yıllarda asgari ücrette daha yüksek artışlara ihtiyaç duyulacaktır. Yönergeye göre üye ülkeler tarafından yeterli asgari ücrete ilişkin ilk raporlar 2021, 2022 ve 2023 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanarak, 1 Ekim 2025 tarihine kadar Komisyona teslim edilecek olduğundan, Yönergenin ülkeler ve Birlik bakımından etkileri ve sonuçları hakkında sağlıklı bir değerlendirmede bulunmak ancak bu tarihten sonra mümkün olabilecektir.

Diğer taraftan AB'nde yeterli asgari ücret ile ilgili yaşanan bu gelişmelerin sonuçlarının sadece üye ülkeler ile sınırlı kalmayacağı muhakkaktır. Başta Türkiye olmak üzere tüm aday ülkeler ile küresel üretim zincirinde yer alan bütün diğer ülkeler bu düzenlemeden doğrudan ya da dolaylı biçimde etkileneceklerdir. Türkiye'nin yukarıda belirtilen somut hedefler ve kriterler bakımından değerlendirildiğinde ciddi sorunları ve eksiklikleri bulunmaktadır. Özellikle de asgari ücretlerin belirlenmesinde referans göstergelerin kullanılması ve toplu

pazarlık kapsamındaki çalışanların oranının %80 düzeyine çıkarılması, ulaşılması zor hedefler gibi durmaktadır. Nitekim toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı bakımından Türkiye (OECD verilerine göre %8.5) hem AB üye ve aday ülkeler arasında en düşük düzeyde sahip ülkedir. Bununla birlikte iyimser bir bakış açısıyla uzun dönemde Yönergenin Türkiye'de de hem asgari ücretin yeterliliği hem de sendikal hakların gelişimi bakımından olumlu olası etkileri beklenebilir.

Extended Summary

When the historical development process is examined, legal minimum wages have developed in a complementary way to collective bargaining. Minimum wages were generally recommended in sectors where effective negotiations can not be made and/or the wage level is very low. While it was initially a policy tool used selectively in a few low-wage sectors, today it has a much broader scope. Truly, according to the International Labor Organization, more than 90 percent of all countries today have some form of minimum wage regulation that protects workers.

The concept of minimum wage, which expresses the minimum amount that workers can earn in exchange for work, is a multifaceted concept. The minimum wage amount is determined by economic, social and political etc. factors. While some economists draw attention to the demand-creating aspect of the minimum wage, others focus on minimum wage as a cost factor. Because, on the one hand, wages affect the total demand as it is the worker's income, and on the other hand, they represent a production cost feature that determines the competitive advantage among companies. Especially in times of economic crisis, the capitalist system strives to create demand for produced goods and services. At this point, the minimum wage is important to create an effective demand for produced goods and services. For this reason, minimum wage policies come into prominence in a capitalist economy, especially during crisis periods.

Today, the minimum wage has become a universally accepted policy tool in regulating the labor market almost all over the world. While previously legal minimum wages were used selectively in a complementary way to collective bargaining and in sectors where effective negotiations could not be made and/or the wage level was very low, they have now become a national policy tool with a much broader scope. As a matter of fact, in most European countries with prominent social qualities, minimum wage is among the established tools of labor market regulations. However, although the European Union (EU) has determined common policies on many issues in order to ensure unity among member countries, it has not made a common regulation regarding wages and especially the minimum wage for a long time. Therefore, from the beginning, the EU has left the minimum wage issue to the jurisdiction of the member states.

Following the 2008-2009 financial crisis, the Covid 19 pandemic and the subsequent political instability in the countries neighboring the EU have negatively affected the EU economy as a whole. Problems arising in the production of goods

and services have caused prices to rise rapidly. In this period when prices rose rapidly, nominal wage increases lagged behind the inflation rate and therefore real wages decreased. Thus, the minimum wage in the EU has become an important agenda item again since 2020, both to combat working poverty and to achieve an inclusive growth target. The EU, which was reluctant to determine a common policy regarding wages for many years due to its neo-liberal economic approaches, was forced to make a regulation regarding minimum wages in the face of new socioeconomic conditions and increasing political pressures.

Thus, with the "Directive 2022/2041 on Adequate Minimum Wage in European Union" an important step was taken towards determining a minimum wage level necessary for workers in EU countries to live a decent life. The purpose of the Union in regulating the minimum wage is not to create a single minimum wage valid for all member countries, or to eliminate differences in wage levels between countries, or to create a uniform mechanism for determining minimum wages. Anyway, considering the conditions, socioeconomic development level, political structure, average wages, labor productivity, unionization rates and collective bargaining levels of each member country, absolute harmonization of minimum wages is not a realistic approach. Therefore, the main aim to be achieved by the Directive is to promote an adequate minimum wage at national level that will ensure a common standard of living for all workers across Europe. Therefore, each country has the right to determine minimum wages in accordance with its own characteristics. In addition, national regulations are not interfered with by promoting access to the minimum wage protection provided by collective agreements and by respecting the rights and freedoms of social partners to conclude agreements. With the directive, two tangible quantitative targets were set for member countries. Firstly, for the minimum wage a threshold is set at 60% of the median wage and 50% of the average wage. The other one, is to increase the number of employees covered by collective bargaining to at least 80% by promoting union rights in member countries.

Considering these issues the Directive, as set out in the European Pillar of Social Rights, is an important step forward in achieving the objectives of strengthening social dialogue and the right to fair wages, ensuring a decent standard of living and the prevention of working poverty. Therefore, the regulation marks a significant change from the Union's previous policies regarding industrial relations and wage determination and is considered a turning point.

In the time since the directive was adopted, member countries have quickly begun to implement relevant regulations and take concrete steps. There are still many steps to be taken in all member countries to achieve the overall objectives of the Directive. However, since the first reports on adequate minimum wages by member countries will be submitted to the Commission by 1 October 2025, it will be possible to make a correct assessment about the effects and consequences of the Directive for countries and the Union only after this date.

In this study, the historical background of the minimum wage in the EU is mentioned and its importance is emphasized in the context of the Directive in question. In addition, by examining the developments regarding minimum wage in EU countries in the light of current data, the socio-economic structure that caused the Directive to come to the agenda was emphasized. In the last section, the legal basis, legalization process, objectives and content of the Directive on adequate minimum wage in the EU are discussed and evaluated in detail. In addition, the directive and the regulations made by the member countries are briefly mentioned and the importance of their possible effects is emphasized.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Çalışma ve Toplum Dergisi için iki yazar tarafından "Avrupa Birliği'nde "Yeterli Asgari Ücret" Tartışmaları ve 2022/2041 Sayılı Yönergenin İncelenmesi" başlığı altında hazırlanan makale, iki araştırmacının eşit ölçüde katkıyla yazılmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Her iki yazar da, makalenin içeriği ve hazırlanış süreciyle ilgili herhangi bir kurum, kuruluş veya birey ile bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder. Yazarlar arasında bir çıkar çatışması bulunmadığını da her iki yazar beyan eder.

KAYNAKÇA

- AB Genel Sekreterliği (2011) AB Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma. <https://ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> (05.01.2024)
- Akgül O. (2016) "Türkiye'de Asgari Ücretim Mahzurlu Alanları Ve Öneriler", **HAK-İŞ Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi**, 11, 96-127.
- Arpaia A., Cardoso P., Kiss A., Van Herck K. ve Vandeplass A. (2017) "Statutory Minimum Wages In the EU: Institutional Settings And Macroeconomic Implications", **Institute Of Labor Economics Policy Paper Series**, 124.
- Bruckmeier, K. ve Bruttel, O. (2021) "Minimum Wage As A Social Policy Instrument; Evidence from Germany", **Journal of Social Policy**, 50(2), 247-266.
- Detragiache, E., Ebeke C., Jirasavetakul La-Bhus J., Kirabaeva K., Malacrino D., Misch F., Park H., Shi Y. (2020) "A European Minimum Wage: Implications For Poverty and Macroeconomic Imbalances", **IMF Working Paper**, 20(59), <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/05/22/A-European-Minimum-Wage-Implications-for-Poverty-and-Macroeconomic-Imbalances-49453> (10.01.2024)
- Dingeldey, I. Schulten T. ve Grimshaw D. (2021) Introduction Minimum Wage Regimes in Europe and Selected Developing Countries. Irene Dingeldey, Damian Grimshaw ve Thorsten Schulten (der.), **Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels**, New York: Routledge.
- Disk-Ar (2018) "Asgari Ücret Gerçeği Raporu", **Disk Araştırma Dairesi**.
- Disk-Ar (2022) "Asgari Ücret Gerçeği 2023 Raporu", **Disk Araştırma Dairesi**.
- Docquier, F., Özden Ç., ve Peri G., (2010) "The Wage Effects of Immigration And Emigration", **Nber Working Paper**, 16646.
- EUROFOUND (2017) "In-work Poverty In The EU", **Publications Office Of The European Union, Lüksemburg**.
- EUROFOUND (2023) "Minimum Wages In 2023: Annual Review", Minimum Wages In The EU Series, **Publications Office Of The European Union, Lüksemburg**.
- European Commission (2020a) "Proposal For A Directive Of The European Parliament And Of The Council On Adequate Minimum Wages In The European Union", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682>, (25.11.2023)
- European Commission (2020b) First Phase Consultation Of Social Partners Under Article 154 TFEU On A Possible Action Addressing The Challenges Related To Fair Minimum Wages, Consultation Document, 3570.
- EUROSTAT (2024a), <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm070/default/table?lang=en> (02.02.2024)
- EUROSTAT (2024b), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_pub1s/default/table?lang=en (02.02.2024)

- Guschanski A. ve Onaran Ö., "The Decline In The Wage Share: Falling Bargaining Power Of Labour Or Technological Progress? Industry-level Evidence From The OECD", **Socio-Economic Review**, 20(3), 1091–1124.
- Gül Yücel, K. (2019) "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi", **Politik Ekonomik Kuram**, 3(2), 338-364.
- Haapanala, H., Marx, I., Parolin, Z. (2022) "Decent Wage Floors In Europe: Does The Minimum Wage Directive Get It Right?", Institute Of Labor Economics Discussion Paper Series, 15660, <https://docs.iza.org/dp15660.pdf> (27.11.2023)
- Hick, R. ve Marx L. (2022) "Poor Workers in Rich Democracies: On the Nature of In-Work Poverty and Its Relationship to Labour Market Policies," **IZA Discussion Papers**, 15163.
- ILO (2014) Minimum Wage Systems, International Labour Conference, 103. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf (10.10.2023)
- ILO (2022a), "The New EU Directive On Minimum Wage Sets A Dual Goal" https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_861051/lang-en/index.htm (10.10.2023)
- ILO (2022b), "Global Wage Report 2022-23-The Impact Of Inflation And Covid-19 On Wages And Purchasing Power", International Labour Office.
- ILO "How To Define A Minimum Wage" <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-en/index.htm> (10.12.2023)
- Kampelmann S., Garnero A., Rycx F. (2020) "Minimum Wages In Europe: Does The Diversity Of Systems Lead To A Diversity Of Outcomes?" ETUI, The European Trade Union Institute.
- Karakas, C. (2015) "The Minimum Wage A Motor Growth Or Breake", **European Parliamentary Research Service**, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568338/EP_RS_BRI\(2015\)568338_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568338/EP_RS_BRI(2015)568338_EN.pdf) (15.01.2024)
- Lecerf M. (2020) Minimum Wages in EU, **European Parliamentary Research Service Briefings**, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EP_RS_BRI\(2020\)659294_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EP_RS_BRI(2020)659294_EN.pdf) (15.01.2023)
- Marinakakis, A. (2009) "The Role Of ILO In The Development Of Minimum Wages", **ILO Century Project**, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180793.pdf (21.11.2023)
- Müller T. (2023) "Minimum Wage Developments In 2022-Fighting The Cost Of Living Crisis", **ETUI Policy Brief**, 2023.02.

- Müller T., Vandaele K. ve Zwysen W. (2023) "Wages And Collective Bargaining: Fighting The Cost-Of-Living Crises", Countouris N., Piasna A. ve Theodopoulou S. (Der.), **Benchmarking Working Europe 2023-Europe in Transition Towards Sustainable Resilience**, ETUI, The European Trade Union Institute, 77-98.
- Müller, T. (2024) "Dawn Of A New Era? The Impact Of The European Directive On Adequate Minimum Wages In 2024" **European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief**, 2024.02.
- OECD (2022) "Minimum Wages In Times Of Rising Inflation", <https://www.oecd.org/employment/Minimum-wages-in-times-of-rising-inflation.pdf> (14.01.2023)
- Official Journal Of The European Union (2022) "Directive (EU) 2022/2041 Of The European Parliament And Of The Council Of 19 October 2022 On Adequate Minimum Wages In The European Union", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041> (15.11.2023)
- Pape, M. (2022) "Directive On Adequate Minimum Wages", Briefing EU Legislation On Progress, **European Parliamentary Research Service**, 733.535.
- Schulten, T. (2008), "Towards A European Minimum Wage Policy? Fair Wages And Social Europe", **European Journal Of Industrial Relations**, 14(4) , 421-439.
- Schulten T. (2012) "Minimum Wages In Europe Under Austerity-WSI Minimum Wage Report 2012", **ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy**.
- Schulten, T. (2014) "Contours Of A European Minimum Wage", Friedrich Ebert Stiftung, https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Contours_of_a_Minimum_Wage_Policy_Schulten.pdf. (24.11.2023)
- Schulten T. (2020) "Statutory And Collectively Agreed Minimum Wages In Europe-An International Overview", Reinhard Bispinck, Claus Schafer Ve Thorsten Schulten (Der.), **Minimum Wages In Europe** içinde, Brüksel: The European Trade Union Institute, 1-26.
- Schulten T. ve Müller T. (2020) "Between Poverty Wages And Living Wages. Minimum Wage Regimes In The European Union", **European Studies For Social And Labour Market Policy**, 1/2020.
- Sjödin, E. (2022) "European Minimum Wage: A Swedish Perspective On EU's Competence In Social Policy In The Wake Of The Proposed Directive On Adequate Minimum Wages In The EU", **European Labour Law Journal**, 13(2), 273-291.
- Vacas-Soriano, C. (2022) "How To Ensure Adequate Minimum Wages In An Age Of Inflation", <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2022/how-ensure-adequate-minimum-wages-age-inflation>. (02.01.2024)

Marx'ın Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasasına Yönelik Eleştiriler Üzerine Bir Değerlendirme

Halit GÜZELSOY¹

ORCID ID: 0000-0002-4600-4563

Senem ÇAKMAK ŞAHİN²

ORCID ID: 0000-0003-3395-9122,

DOI: 10.54752/ct.1517556

Öz: Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası (KODEY), Marksist iktisat literatüründe sıkça tartışılan konulardan biridir. KODEY, kâr oranının zamanın her anında düşmekte olduğunu belirtmemekte fakat uzun dönemde ortalama kâr oranının düşme eğiliminde olacağını ifade etmektedir. Yasa, Marx'ın Kapital'inin yayımlandığı tarihten günümüze kadar birçok tartışmaya neden olmuştur. Söz konusu tartışmalar konuya ilişkin zengin bir literatür oluşmasını sağlamıştır. Özellikle kriz dönemleri, ilgili tartışmaları yeniden canlandırmaktadır. Bu çalışmada Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası'na ilişkin günümüze kadar gelen tartışmalar gözden geçirilmektedir. Yasaya ilişkin tartışmalar iki temel izlek üzerinden takip edilmiştir. Bunlardan ilki (Okishio Teoremi) fiziksel çıktı miktarına odaklanmakta ve yasanın tutarsızlığını iddia etmektedir. İkincisi ise yasanın gerçekte işleyip işlemediğinin belirtilmeyecek kadar muğlak ve belirsiz olduğu iddiasına dayanmaktadır. Söz konusu tartışmalar yine aynı izlek korunarak yöntemsel olarak da ayırt edilebilmektedir. Yasaya getirilen eleştiriler ve bu eleştirilere verilen cevaplar gözden geçirildiğinde, yasanın Marksist iktisatçılar arasında kapitalist sistemin içsel çelişkilerini gösteren önemli ölçüde bütünlüklü bir kriz teorisi olarak kabul edildiği söylenebilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası, Kriz Teorisi, Politik İktisat, Marksist İktisat, Okishio Teoremi.

¹ Arş. Gör., Işık Üniversitesi, İşletme Bölümü, İstanbul. halit.guzelsoy@isikun.edu.tr

² Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisat Bölümü, İstanbul. cakmaks@yildiz.edu.tr

GÜZELSOY, H., ÇAKMAK ŞAHİN, S., (2024) "Marx'ın Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasasına Yönelik Eleştiriler Üzerine Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.1071-1090

Makale Geliş Tarihi: 05.12.2023- Makale Kabul Tarihi: 25.04.2024

An Evaluation Of The Criticisms Of Marx's Law Of The Tendency Of The Rate Of Profit To Fall

Abstract: The Law of the Tendency of the Rate of Profit to Fall (LTRPF) is a frequently debated subject within Marxist economics literature. LTRPF does not state that the rate of profit is falling at every moment. But it expresses a downward tendency in the rate of profit in the long run. It has given rise to extensive discussions since the publication of Marx's 'Capital,' resulting in a wealth of scholarly work. These debates tend to resurface, especially during times of economic crisis. This study provides a comprehensive review of the ongoing debates surrounding The Law of the Tendency of the Rate of Profit to Fall. These discussions have generally followed two distinct lines of argument. The first (Okishio Theorem) focuses on the amounts of physical output and claims that the law is inconsistent, while the second claims that it is too vague and ambiguous to be practically applicable. Methodologically, these debates can be categorized along the same lines. An analysis of the critiques of the law and the corresponding responses suggests that it has gained widespread acceptance as a coherent theory of economic crises which presents the contradictions inherent in the capitalist system among Marxist economists.

Keywords: The Law of the Tendency of the Rate of Profit to Fall, Crisis Theory, Political Economy, Marxian Economics, Okishio Theorem

Giriş

Kapitalist üretim tarzından önceki toplumlarda üretim, dağıtım, paylaşım ve tüketim geçimlik bir toplumun sınırları içinde gerçekleşmektedir. İnsanlar büyük oranda kendi ürettiklerini tüketerek yaşamaktadırlar. Değiş- tokuş ya da ekonomik faaliyetler sosyal hayatın içinde sınırlı alanları etkileyip hayatın diğer yönleri üzerinde belirleyicilikleri daha kısımıdır. Kapitalist bir toplumda ise hiç kimse yalnızca kendi ürettiklerini tüketerek yaşayamaz. Herkes bir başkası için üretmekte, herkes bir başkasının ürettiğini tüketmektedir. Kapitalist üretim biçiminin en başat unsuru meta üretimidir. Bütün bir toplumsal ilişkiler ağı meta üretimi etrafında birleşmektedir.

Sermayenin amacı meta üretim sürecini kârlılıkla noktalamaktır. Başlangıçta üretim için yatırılan sermaye ve meta miktarını büyütme, birikim sürecini artırarak devam ettirmektir. Serbest piyasacı anlayışa göre, her şey usulüne uygun, kitabi bir şekilde işlerse kârlılık gerçekleşir, sermaye büyür, refah artar ve ekonomik krizler olmaz. Marksist ekonomi- politik anlayışa göre ise her şey

usulüne uygun gitse bile sistem bir süre sonra kendi iç çelişkileri sebebiyle krize girer/ girmektedir. Birikim süreci ve kârlılığın sürdürülmesi Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası'ndan dolayı kesintilere uğramaktadır. Yasa, Marx tarafından formüle edildiği biçiminden günümüze kadar çeşitli görüş ayrılıklarına ve tartışmalara neden olmuştur.

Yasa hakkında ortaya çıkan eleştiriler iki ana eksen etrafında şekillenmektedir. Bunlardan ilki yasanın varsayımları itibarıyla geçersiz olduğunu iddia eder. Buna göre yasa kendi içinde tutarsız belirlenim ve varsayımlara dayanır. Bu nedenle yekpare bir kriz teorisi olmaktan uzaktır. Diğer eksenin oluşturan eleştiriler ise yasanın varsayımlarının ispatıyla ilgilidir. Buna göre yasanın öngördüğü eğilim ve karşı koyucu eğilimleri ölçmek ve buna dayanarak bir kanıt sunmak imkânsızdır. Aynı şekilde tersini kanıtlamak da imkânsızdır. Böylelikle yasa gerçekçi ve bütünlüklü bir kriz teorisi değildir. Bu çalışmada Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası hakkında ortaya çıkan söz konusu tartışmalar gözden geçirilmektedir. Yasanın tanım ve özellikleri sunulduktan sonra eleştiri ve ilgili cevaplar özetlenmektedir.

Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası

Marx, verimlilik artışının veya bir başka ifadeyle emeğin üretici gücünün gelişmesinin bir sonucu olarak kâr oranının düşme eğilimini tanımlar. Üretici gücün gelişmesi beraberinde sermayenin daha yüksek bir sermaye bileşimini getirir. Üretim sürecinde kullanılan değişmez sermaye artarken değişir sermayenin payı görece olarak azalmaktadır. Dolayısıyla, her bir tekil metaya üretim sürecinde aktarılan değer miktarı bir önceki sermaye bileşimi düzeyine göre azalmaktadır. Sermaye bileşimindeki artışı temelde yarattığı sonuç metaların daha çok değersizleşmesidir. Sermayenin bileşimindeki bu artış tek tek bazı sektörlerde değil fakat belirleyici alanlarda veya toplam sermayenin organik bileşimini yansıttığı varsayılan alanlarda gerçekleşirse, artı değer oranı sabit veya artıyorken dahi genel kâr oranında bir düşüş yaratmaktadır (Marx, 2015: 217-236).

Yasanın içsel bağlantıları Marx'ın oluşturduğu teorinin üç önemli noktası üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi her bir sermayenin kârlılığını ve pazar payını koruyabilmek için diğer sermayeler ile rekabet halinde olmasıdır. Bu rekabet, firmaları verimlilik artışı sağlayabilmek için yeni teknikler kullanmaya zorlamaktadır. Böylelikle üretim için yatırılan sermaye içinde emek gücüne oranla değişmez sermayenin büyüklüğü artmaktadır. Yani sermayenin organik bileşimi zaman içinde artmaktadır. İkinci olarak üretimde yeni teknikler kullanılarak emekten tasarruf edilmesi sermayenin getirisi olan artı değeri de düşürmektedir. Çünkü artı değeri yaratan emek gücünün yerini değişmez sermaye almaktadır. Birim çıktıya üretim sürecinde emek gücü tarafından aktarılan değer, zaman içinde yeni tekniklerin kullanılmasıyla azalmaktadır. Üçüncü nokta ise ekonomide rekabet yoluyla ortalama

kâr oranının oluşmasıdır. Zamanın belirli bir anında yeni teknik kullanan bir firma daha az veya fazla artı değer elde edebilmektedir. Fakat zaman içinde teknoloji rekabeti dolayısıyla ekonomideki diğer sermayeler de benzer bir tekniği kullanacaklardır. Böylece kâr oranları eşitlenip ekonomide ortalama bir kâr oranı oluşacaktır (Kliman, 2017: 117).

Sermaye açısından kapitalist üretimin koşulu kâr etmenin mümkün olabilmesidir. Söz konusu kârın elde edilme biçimi kapitalist üretimin yapısını da göstermektedir. Üretim ve sermaye birikiminin yapısı kâr oranı ve kâr kütesinin büyüklüğü ile belirlenmektedir (Shaikh, 1978: 232). Ancak üretim süreci Marksist kategorilerle incelendiğinde üretim sürecinin özünde yatan çelişki açıkça ortaya çıkmaktadır. Sermayeler arası pazar payını ve kârlılığı artırmak için girilen rekabetin sonucunda yeni teknikler uygulanmaktadır. Bunun bir neticesi olarak üretim sürecinde değişmez sermaye miktarı artarken değişir sermaye miktarı azalmaktadır. Böylelikle birim metaya taşınan değer azalmakta ve dolayısıyla kâr oranı düşme eğilimine girmektedir. (Marx, 2015: 217-236).

Marx, artı değer oranının iki şekilde arttırılabildiğini belirtmektedir. Birincisi mutlak artı değer üretimi adı verilen işçinin kendini yeniden üretmesi için gerekli emek sabitken iş gününün uzatılmasıdır. İkincisi ve konumuz itibarıyla asıl önemli olan artı değer görel olarak arttırılmasıdır. Buna göre iş günü sabitken işçinin kendini yeniden üretmesi için gerekli emek süresinin kısaltılması biçiminde artı değer üretimi görel artı değeri ifade etmektedir. Gerekli emek süresinin kısaltılması tüketim malları üreten sektörlerdeki verimlilik artışı anlamına gelmektedir (Marx, 2011: 305-313).

Kapitalist üretim biçiminin tarihsel süreç içinde kâr motivasyonu ile verimliliği dumadan arttırdığı açıktır. Verimlilik artışı ile gerekli emek süresi azalmakta yani işçinin kendini yeniden üretmesi için çalışması gereken süre kısalmaktadır. İş gününün geriye kalan kısmı artı emek veya sermaye için artı değer anlamına gelmektedir. Verimlilik artışı üretilen metanın ucuzlaması ya da değersizleşmesini sağlamaktadır. Böylece görel artı değer üretimi verimlilik artışı yoluyla elde edilmektedir. Verimlilik arttıkça üretilen artı değer için canlı emeğe oranı olan sömürü oranı da artmaktadır.

Teknolojik ilerleme sayesinde üretimde ihtiyaç duyulan emek gücü azalmaktadır. Çünkü her bir işçi başına üretilebilen ürün miktarı artmaktadır. Bir işçinin harekete geçirebildiği üretim araçlarının miktarı verimlilikteki artış sayesinde artmaktadır. Demek ki yatırılan toplam sermaye içinde değişmez sermaye payı artarken değişken sermayenin payı görel olarak azalmakta, daha az emek gücü ile daha çok üretim yapılabilmektedir. Böylece değişmez sermayenin değişken sermayeye oranı olan Sermayenin Organik Bileşimi zaman içinde artma eğilimi göstermektedir. Üretim sürecinin özündeki çelişki de burada ortaya çıkmaktadır. Verimlilik artışıyla sömürü oranını arttıran mekanizma aynı zamanda sermayenin organik bileşimini de arttırdığı için kâr oranını düşürme eğilimindedir (Shaikh,

1978: 232). Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası bu çelişki ve hareketi oluşturan mekanizmayı ve sonuçlarını ifade etmektedir.

Bu tanımlardan hareketle kâr oranı şu şekilde formüle edilebilir:

$$q = \frac{s}{c + v}$$

Yukarıdaki formülde q kâr oranını, s artı değeri, v üretim için yatırılan değişmez sermayeyi ve son olarak c değişken sermayeyi ifade etmektedir. Bir hareket noktası elde etmek için formülün hem pay hem de paydası değişir sermayeye bölüldüğünde aşağıdaki eşitlik elde edilmektedir.

$$q = \frac{\frac{s}{v}}{\frac{c}{v} + 1}$$

Formülde pay artı değer veya sömürü oranını gösterirken payda sermayenin organik bileşimini göstermektedir. Kâr oranı bu iki değişkenin bir fonksiyonu haline gelmektedir. Artı değer oranı ve sermayenin organik bileşimi arasındaki göreceli değişim kâr oranının yönünü de göstermektedir. Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası sermayenin organik bileşiminin zaman içinde artı değer oranından daha hızlı artacağını belirtmektedir. Böylelikle kâr oranı uzun vadede düşme eğiliminde olacaktır (Eres, 2016: 21).

Yine kâr oranı formülünden anlaşılacağı üzere düşüşün engellenmesi ancak artı değer oranının paydadadan daha hızlı artması veya paydadan artış hızının azalması ile mümkündür. İşgününün uzunluğu sabit iken verimliliği arttıran teknik iyileşmenin kullanılması sermayenin organik bileşimini arttırırken artı değer oranını da arttıracaktır. Artı değer oranındaki artış sermayenin organik bileşiminden daha hızlı olabilmektedir. Diğer yandan üretim araçlarının değerinin düşürülmesi veya üretim araçları üreten sektörlerde bir teknik iyileşme gerçekleşmesi sermayenin organik bileşimini azaltmaktadır. Her iki koşul altında kâr oranı artmaktadır. Kâr oranında yaşanan ve çelişik mekanizmayı tersine çeviren bu artış karşı koyucu eğilimler olarak incelenmektedir. Karşı koyucu eğilimler her ne kadar güçlü bir biçimde kâr oranını yukarı taşıyabilse de uzun vadede kapitalist birikim mekanizmasının bir sonucu olarak kâr oranı düşme eğiliminde olmaktadır.

Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasasına İlişkin Tartışmalar

Bununla birlikte yasa, Marksist iktisat yazınında sıkça tartışılan konulardan biri olagelmıştır. Yasaya birçok farklı türden eleştiri yöneltmişse de temelde bütün tartışmalar iki ana eksen etrafında toplanabilmektedir. Bunlardan birincisi yasanın

işsel tutarsızlığın ilişkin yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre Marx'ın Eğilim/Yasa'sı işsel varsayımları itibarıyla tutarsız ve bir kriz teorisi olmaktan uzaktır. Kâr oranı, yasanın öngördüğünün aksine rasyonel sermayedarların verecekleri maliyeti düşüren yeni teknolojinin kullanılmasına ilişkin kararlar neticesinde zamanla yükselmektedir. Bu yaklaşımın iyi bir örneği literatürde çokça tartışılan Okishio Teoremi'dir.

Yasaya yöneltilen diğer eleştiriler de *belirsizlik* başlığı altında toplanabilmektedir. Bu yaklaşıma göre kâr oranının uzun dönemdeki yönü önceden tayin edilememektedir. Her ne kadar teknik iyileşme dolayısıyla sermayenin organik bileşimi artış eğiliminde olsa da aynı mekanizma verimlilik dolayısıyla artı değer oranını da arttırmaktadır. Yasa, sermayenin organik bileşiminin daha hızlı artacağını varsaymaktadır. Fakat bu varsayımı yapabilmek için geçerli bir neden bulunmamaktadır. Sonuçta kâr oranının belirleyicileri olan sermayenin organik bileşimi ve artı değer oranının değişim hızları birbirleri ile mukayese edilip kâr oranının yönü önceden belirlenemeyecektir. Çağdaş Marksist yazarlar arasında Michael Heinrich'in başlattığı tartışmalar bu yaklaşımı anlayabilmek için iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Tutarsızlık Tartışmaları

Kâr oranının düşme eğilimi yasasına karşı yapılan en yaygın tutarsızlık eleştirisi Okishio Teoremidir. 1961 yılında Nobuo Okishio tarafından yayınlanan "Teknik Değişim ve Kâr Oranı" (Technical Change and Rate of Profit) isimli makale yasanın işsel tutarlılığını ve bir kriz teorisi olarak geçerliliğini sorguya açmıştır. Buna göre gerçeklik, yasanın iddia ettiğinin aksine teknik iyileşme sayesinde kâr oranının yükseleceği şeklindedir (Charchedi, 2009: 60).

Okishio Teoremi yasayı incelerken çeşitli varsayımlarda bulunmaktadır. Teoremin en önemli varsayımlarından biri sermayedarlar arası maliyetleri düşüren yeni teknik buluş için rekabet yapıldığıdır. Buna göre üretimin başlıca maliyetlerinden biri emek gücüdür. Emek gücünden tasarruf eden teknik bir iyileşme maliyetleri azaltmaktadır. Her bir tekil sermayedar rasyonel bir kararın sonucu olarak maliyeti düşürecek teknik bir iyileşme kullanacaktır. Kapitalist ilişkilerin toplamı bu rasyonel kararların bütününden oluştuğuna göre sonuçta her bir tekil sermaye için kâr oranını arttıran teknik iyileşme, ekonominin toplamında da kâr oranını arttırmaktadır (Carchedi, 2009: 61).

Teorem, kullanılan yeni teknik sayesinde elde edilen fiziksel çıktı miktarındaki değişimi incelemektedir. Bu varsayımına göre fiziksel çıktı miktarı fiyatların ve kârların belirlenmesi için yeterli olmaktadır. Sermayedarların verecekleri teknik iyileşme kararları maliyetleri düşürerek fiziksel çıktı miktarını arttırmaktadır. Üreticiler daha az maliyetle daha çok çıktı üretecek teknik iyileşmeyi hayata geçireceklerdir. Böylece fiziksel çıktıdaki değişimin pozitif olduğu her durumda kâr oranı artmış olacaktır. Fiziksel çıktıda negatif bir değişimi sağlayacak

teknik bir değişim de yine rasyonel karar vericiler tarafından kullanılmayacaktır. Sonuç olarak yasanın öngördüğü düşüşün aksine teknik iyileşme ile kâr oranı yükselecektir (Potts, 2015: 10).

Bu varsayımlar dönüşüm sorunuyla kurulan ilişki ve soruna üretilen cevaptan bağımsız değildir. Bir üretim süreci boyunca girdi ve çıktı fiyatlarının eş anlı belirlenerek eşit kabul edilmesi teoremin bir diğer önemli hareket noktasıdır. Bu varsayımınla birlikte zaman faktörü göz ardı edilmektedir. Girdi fiyatları ile çıktı fiyatları eş anlı belirlenip eşit kabul edilerek üretimin sonunda kâr oranındaki değişim gözlenmektedir. Zaman faktörünün değerdeki değişim üzerindeki etkisi göz ardı edildiği için yalnızca fiziksel çıktı miktarındaki değişim ele alınmaktadır.

Öncelikle sermayenin davranışsal özelliği olarak teknik iyileşmenin dayandığı zemin netleştirilmelidir. Okishio Teoremi sermayenin maliyetleri düşürmek için girdiği rekabet sonucu yeni teknik kullanıldığını varsaymaktadır. Bununla birlikte ücretlerin sabit kaldığı varsayıldığında teknik iyileşme sonucu kâr oranı artmaktadır. Bu varsayımda emek gücü üretim sürecinin yalnızca bir maliyeti olarak görülmektedir.

Teoremin bu varsayımı Marx'ın emek değer teorisinden uzaklaşmaktadır. Çünkü üretimde emek gücünü yalnızca bir maliyet olarak değerlendirmektedir. Marx'ın emek değer teorisi artı değerın biricik kaynağı olarak değişken sermayeyi yani emek gücünü görmektedir. Üretimde kullanılan yeni teknikler sayesinde daha az emek gücüne ihtiyaç duyulsa da sonuçta toplam olarak daha düşük miktarda değer üretilmektedir. Yani emekten tasarruf eden teknolojiler değersizleşmeyi sağlamaktadır. Bu açıdan Okishio Teoremi emek gücünü bir değer olarak görmemektedir. Üretim sürecine dahil olarak değerın kendisini çoğaltan soyut emek gücü yerine somut emeği bir maliyet unsuru olarak ele almaktadır. Somut emekten hareket edildiğinde metaların yalnızca kullanım değerlerine odaklanılmaktadır. Böylelikle fiziksel çıktı miktarı olarak kullanım değerleri mukayese edilmektedir. Fakat bu yaklaşım karşılaştırma ve muhasebeleştmeyi imkânsız kılmaktadır. Çünkü kullanım değerleri nicel olarak karşılaştırılmamaktadır (Carchedi ve Roberts, 2013: 575).

Yapılan bu varsayım dolayısıyla Okishio Teoremi Marksist bir perspektifin dışında bir değerlendirme olmaktadır. Çünkü Marksist emek değer kuramı metalara ilişkin olan üretim sürecinde soyut emek gücünün aktardığı değişim değeri ile ilgilenmektedir. Bu değişim değeri her bir metanın bir diğeri ile mukayese edilebilirliğini sağlamaktadır. Somut emek ve bunun cisimleştiği kullanım değerleri söz konusu mukayeseyi sağlayamamaktadır. Üretim sürecine katılan emek gücünün azalması yine Marksist emek değer kuramına göre metalara taşınan değerın azaldığını göstermektedir. Yeni teknik kullanımına dayalı verimlilik artışının yarattığı değersizleşme bu bağlamda anlamını bulabilmektedir. Değişken sermayenin toplam yatırımları sermaye içinde payının daha yüksek olduğu bir üretim, daha yüksek artı değer ve kâr yaratmaktadır. Bu açıdan emek gücü, üretimin bir maliyeti değil ancak artı değerın biricik yaratıcısıdır. Okishio Teoremi ise yaptığı varsayımlarla emek değer teorisinin temeli olan ön kabulleri reddetmektedir.

Üretilen metaların toplam değerindeki değişim, fiziksel çıktı miktarındaki değişim ve birim metanın değerindeki değişimle ilgilidir. Birim metaya aktarılan değer ise üretimde kullanılan değişmez sermaye tarafından kendisine aktarılan ve emek gücü sarf edilerek aktarılan değer toplamıdır. Birim metadaki artı değer, kendisi yaratılırken sarf edilen artı emektir. Dolayısıyla üretimde kullanılan teknolojinin içeriği ve üretimin başlangıcından metanın oluşmasına kadar geçen zaman, birim metaya taşınan değeri de değiştirmektedir. Üretim sürecinde geçen zaman göz ardı edildiğinde toplam yaratılan değerdeki değişim yalnızca fiziksel çıktı miktarı olarak hesaplanmaktadır. Bu ise girdi ve çıktı fiyatlarının/değerlerinin eş anlamlı olarak belirlenmesinin bir sonucudur. Çünkü eş anlamlı belirlenimde girdi ve çıktı fiyatları eşit kabul edilip üretim süreci boyunca geçen süre içinde değerdeki değişim yok sayılmaktadır. Oysa gerçekte üretimin başlangıcından sonuna kadar geçen sürede metanın değeri sabit kalmayacaktır. Bu nedenle zamanı göz ardı eden eş anlamlı değerlendirme yaklaşımı fiziksel büyüklüklerle ilgilidir. Marx'ın emek değer teorisi fiziksel büyüklüklerle değil değerdeki değişimle ilgilenmektedir (Kliman, 2007: 78).

Sonuç olarak Okishio Teoremi ve aynı zemine dayanan literatür yaptığı varsayımlarla Marksist değer teorisinin dışında alternatif bir kâr oranı teorisi oluşturmuştur. Bunun yanı sıra teoremin dayandığı varsayımlar tutarlı değildir. Öncelikle girdi ve çıktı değerlerinin/fiyatlarının eş anlamlı olarak belirlenmesi doğru değildir. Bu yaklaşımla üretim sürecinde geçen zaman göz ardı edilmektedir. Gerçekte geçen süre içinde metanın değeri/fiyatı değişebilmektedir. Verimlilik artışına sebep olan bir teknik kullanıldığında metaya taşınan değer düşeceği beklenmektedir. Bir diğer hatalı varsayım ise fiziksel çıktı miktarındaki değişimin esas alınmasıdır. Marx'ın yasası fiziksel çıktı miktarları ile değil teknik iyileşme sonrasında metalara taşınan değerdeki değişimle ilgilidir. Yasa teknoloji rekabeti dolayısıyla artan verimlilik sayesinde birim metaya taşınan değerin azaldığı ve bunun bir eğilim olarak sürdüğü varsayımı üzerine kurulmuştur (Carchedi, 2011: 89).

Belirtilmesi gereken bir diğer konu ise kâr oranı özelinde yapılan çalışmaların yöntemidir. Stephen Cullenberg (1994: 52) Okishio Teoremi'ni ve sonrasında oluşan literatürün araştırma yöntemini "yöntemsel bireycilik" olarak tanımlamaktadır. Yöntemsel Bireycilik, sosyal bilimlerde sosyal davranışların bireylerin rasyonel kararlarına odaklanmaktadır. Buna göre bir bütünü oluşturan parçalar, bütünün kendisinden bağımsız olarak var olmaktadır. Yani bütünün kendisi önceden var olan parçalar arası etkileşimin bir sonucu olarak oluşmaktadır. Bu parçalar, bütünün kendisini analiz süresi boyunca oluşturacaktır.

Marksist iktisatçılar arasında mikro nedenlere odaklanan bu yaklaşım kimi yazarlarca benimsenmiştir. Okishio Teoremi ve onunla bağlantılı literatür böyle bir yöntemle hareket etmektedir. Buna göre kapitalist üretim ilişkileri tek tek sermayedarların kâr maksimizasyonunu öncellediği süreç ve davranışların sonucunda oluşmaktadır.

Kâr oranını yukarı yönde hareket ettiren rasyonel bilgi her bir tekil sermayedarda önceden mevcuttur. Bir bütün olarak kapitalizm bu rasyonel bireylerin kararlarının toplamından oluştuğuna göre irrasyonel olan kâr oranının teknik değişimle düşüyor olması bir yasa olarak işleyemeyecektir. Çünkü her bir rasyonel sermayedar kâr oranını düşürecek tekniğin farkındadır ve bunu tercih etmeyecektir (Cullenberg, 1994: 52).

Belirsizlik Eleştirileri

Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası'nın tutarlı ve gözlenebilir bir kriz teorisi olarak geçerliliği günümüzde de birçok araştırmacı tarafından tartışılmaktadır (Carchedi ve Roberts, 2013; Harvey, 2016; Heinrich, 2013; Kliman, 2007; Kliman vd., 2013; Potts, 2011; Potts ve Kliman, 2015; Roberts, 2016). Kâr oranının hesaplanması çeşitli biçimlerde zorluklar barındırmaktadır³. Öncelikle üzerinde uzlaşa sağlanan tek bir kâr oranı tanımı bulunmamaktadır. Bunun da ötesinde firma, ülke ve dünya için standartlaştırılmış ve ölçülebilir bir kâr oranı verisi bulabilmek oldukça zordur. Dolayısıyla teoriyi kanıtlayacak veya geçersizliğini gösterecek ampirik bir çalışmanın dayanak noktası haline gelmesi çoğu zaman mümkün değildir. Belirsizliğe ilişkin tartışmaların temelinde bu zorluklar yatmaktadır. Bu başlık altında söz konusu tartışmalar üzerinden Marx'ın kriz teorisinin belirsizliğine yönelik yapılan eleştiriler ve verilen cevaplar ele alınmaktadır.

Michael Heinrich, Marx'ın biyografisini yazmak üzere çeşitli çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalar ile Marx'ın kriz teorisini de incelemiştir. 2013 yılında konu ile ilgili *Monthly Review* dergisinde yayımlanan yazısı uzun süreli tartışmalara alan açmıştır. Yazar, çalışmasını MEGA⁴ çerçevesinde yapılan araştırmalara dayandırmaktadır. Birçok yazar Heinrich'in kriz teorisine dair iddialarına çok çeşitli cevaplar vermiştir. Oluşan yeni atmosferde Marx'ın kriz teorisine olan ilgi canlanmıştır. Söz konusu tartışmalar yasanın bir kriz teorisi olarak geçerliliği ve belirsizliğine ilişkindir.

Heinrich'e göre her şeyden önce Marx'ın ifade ettiği biçimiyle yasa ampirik olarak gözlenememektedir. Bu nedenden ötürü yasanın geçerliliği ampirik gözlemlerden yola çıkılarak gösterilememektedir. Aynı şekilde yasanın geçersizliği de ampirik verilere dayandırılmayacaktır. Geçmişte kâr oranının düşme eğiliminde olduğu gösterilebilirse de yasa kanıtlanmış olmayacaktır. Çünkü geçmişe dair bu gözlemin gelecekte aynı biçimde devam etmesi için bir neden bulunmaz. Aynı şekilde geçmişte kâr oranının yükselme eğiliminde olduğu verilerle gösterilse dahi

³ Burada ev içi ücretlendirilmemiş emeğin de toplumsal yeniden üretimin önemli bir parçasını oluşturmasına rağmen kâr oranı hesaplarında gösterilemediğinin belirtilmesi gerekir (bkz: Federici, 2021).

⁴ Marx-Engels-Gesamtausgabe (MEGA), Marx ve Engels'e ait bütün yazıları eleştirel bir okumayla gözden geçirerek yayımlamayı amaçlayan projedir.

bu yasanın geçersizliğini göstermeyecektir. Çünkü yasa, kâr oranının kapitalist gelişme sürecine için bir olgu olarak düşme eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Kâr oranı geçmişte birçok sebepten dolayı düşme veya yükselme eğiliminde olabilmektedir (Heinrich, 2013).

Diğer yandan yasanın varsaydığı biçimde sermaye tarafından karşı koyucu eğilimler hayata geçirilse bile uzun vadede kâr oranının düşüşü engellenemeyecektir. Fakat yine de bu varsayım yasanın geçerliliğini göstermez. Yasanın geçersizliği ispatlanamamasıyla ilgilidir. Kâr oranındaki düşüş, karşı koyucu eğilimler tarafından engellenemese dahi yasanın geçerliliği ispatlanmış olmayacaktır.

Marx'ın incelemesinde başlangıçta artı değer oranı sabit kabul edilmektedir. Böylelikle sermayenin organik bileşimindeki bir artışın (formülde payda) kâr oranını düşüreceği açıktır. Buna karşın eşitlikte artı değer oranının sabit kalması mümkün değildir. Görelî artı değer üretimi dolayısıyla sermayenin organik bileşimini artıran verimlilik artışı artı değer oranını da artırmaktadır. Bu nedenle, artı değer oranındaki artış yalnızca bir karşı koyucu eğilim olamayacaktır. Artı değer oranının artması yasayı oluşturan temel koşullardan biridir.

Yasa, artı değer oranının zaman içinde görelî olarak düşeceğini iddia etmektedir. Fakat aynı zamanda sermayenin değer bileşimi de yani üretim araçlarının değeri de düşebilmektedir. Ayrıca verimlilik artışıyla beraber tüketim mallarının değeri de düşmektedir. Bu durumda emek gücünün değeri de azalmaktadır. Sonuç olarak yasanın geçerliliği ancak sermayenin organik bileşiminin artı değer oranından daha hızlı arttığına gösterilmesiyle mümkün olabilmektedir. Böyle bir karşılaştırma ve ispatın yapılabilmesi mümkün değildir (Heinrich, 2013).

Yasanın kanıtlanmasının belirsizliğinden öte Marx'ın metinleri incelendiğinde yekpare bir kriz teorisi olmadığı anlaşılmaktadır. Birçok Marksist yazarın kabul ettiğinin aksine Marx'ın bütünlüklü bir kriz teorisi değil, krizlere dair çeşitli düşüncelerini yazıya geçirdiği çalışmaları mevcuttur. Eğilim yasanının bir kriz teorisi olarak anlaşılmasının nedeni Kapital'in bitmiş bir çalışma olmaması ve Engels'in editörlüğüyle üçüncü cildin yayımlanmasıdır. Engels eğilim yasanını Marx'ın bütünlüklü kriz teorisi olarak algılamıştır. Oysa Marx'ın konu ile ilgili el yazmaları birbirinden kopuk düşüncelerle doludur (Heinrich, 2013).

Ashında Heinrich'in eleştirileri Paul Sweezy'nin yaptığı eleştirilere büyük ölçüde benzemektedir. Sweezy (1942: 96)'ye göre sermaye birikim süreci ilerlerken kaçınılmaz olarak teknik yenilik ortaya çıkmaktadır. Sermayenin organik bileşimi zaman içinde artış göstermektedir. Buradan hareketle kâr formülü;

$$p = s(1 - q)$$

şeklinde gösterilebilmektedir. Formülde p kâr oranını göstermektedir. s artı değer oranını temsil edip sabit kabul edilmektedir. q ise sermayenin organik bileşimini göstermektedir. Formülden de anlaşıldığı üzere sabit artı değer oranı varsayımı altında üretkenlik artışı sağlandığında yani sermayenin organik bileşimi

yükseldiğinde kâr oranı düşmektedir. Fakat artı değer oranının sermayenin organik bileşiminden daha hızlı artabileceği de söylenebilmektedir (Sweezy, 1942: 96).

Artı değer oranı sabit kabul edilerek kâr oranındaki değişimin gözlenmesi yanlıştır. Çünkü sermayenin organik bileşimini artıracak bir teknik iyileşme artı değer oranını da arttırmaktadır. Artı değer oranının sabit kabul edilmesi ancak verimlilikteki artışla orantılı ücret artışı olduğunda mümkün hale gelmektedir. Bu olasılık da kapitalist gerçeklikle bağdaşmamaktadır. Verimlilik artışı emekten tasarruf eden teknik iyileşme anlamına gelmektedir. Üretimde daha az emek gücüne ihtiyaç duyulması birçok işçinin işsiz kalmasına neden olmaktadır. Oluşan işsiz kitle de yedek işgücü ordusuna eklenmekte ve ücretlerin daha çok baskılanmasını mümkün hale getirmektedir. Çünkü işgücü talebi azalmaktadır. Böylelikle verimlilik artışıyla sağlanan değerden sermayedar ile işçi aynı ölçüde pay alamamaktadır. Bu doğrultuda teknik bir iyileşmeyle verimlilik artarken artı değer oranının da artacağı söylenebilmektedir (Sweezy, 1942: 97). Buradan hareketle çağdaş kapitalizmin temel sorunu kâr oranındaki düşüş eğilimi değil, fazla kârların yeniden yatırım dönüşme/dönüşememe sorunudur (Baran ve Sweezy, 1966: 79).

David Harvey de çalışmalarında eğilim yasasına yönelik artan ilgiye kuşkuyla yaklaşmaktadır. Harvey'e göre kâr oranı yıllara göre düşüş eğiliminde olsa dahi bunun sermayenin organik bileşimindeki artıştan başka bir mekanizma tarafından gerçekleşme olasılığı mevcuttur (Harvey, 2016: 49).

Harvey'e (2016: 49) göre birikim krizlerinin nedeni ücretlerdeki hareketlilik olabilmektedir. Ücretlerin çok yükseldiği durumda sermaye açısından kârlar azalmaktadır. Bu durum bir birikim krizini tetikleyebilmektedir. Öte yandan ücretlerin çok düşmesi talep yetersizliği nedeniyle bir krize neden olabilmektedir. Kâr oranındaki düşüş efektif talep yetersizliği veya sınıf mücadelesinin baskısı dolayısıyla yükseltilmiş işçi ücretleri sayesinde gerçekleşebilmektedir. Kapitalizmi krize doğru sürükleyen asıl itici güç yalnızca verimlilik dolayısıyla sermayenin organik bileşiminin artması yoluyla değil, başka birçok nedenle oluşabilmektedir. Günümüzde birçok kriz finansal sektördeki kırılganlık ve istikrarsızlık dolayısıyla ortaya çıkmaktadır.

Böylelikle her bir krizin kendi doğası ve içsel dinamikleri içinde oluştuğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yani eğilim yasasının iddia ettiği gibi sistematik bir birikim davranışı dolayısıyla ortaya çıkan krizler nadirdir. Eğilim yasasının iddiasının gerçekleşmesi diğer birçok krize neden olan olasılıklardan yalnızca bir tanesidir. Bu bağlamda kâr oranının düşme eğilimi yasası bütün krizleri tek bir nedene indirgemektedir (monocausality). Eğilim yasasının ispat edilmesi ise yalnızca yıllara göre kâr oranının düşüşünün gösterilmesi ile mümkün değildir. Teknolojik ilerleme ile kâr oranı arasındaki doğrudan bağlantıyı tespit edilmesi ve bu bağlantının krizlerin doğrudan sebebi olduğunun kanıtlanması güçtür (Harvey, 2016: 53).

Her üç yazarın iddiaları belirli ölçülerde birbiri ile bağlantılıdır. Bu iddiaların tamamına günümüzde bütünlüklü cevaplar verilmiştir. Verilen cevaplara göre

eğilim yasası hem teorik düzlemde hem de tarihsel verilerin gösterdiği ölçüde kanıtlanabilmektedir. Belirsizlik iddiaları bu açıdan doğru değildir.

Öncelikle eğilim yasasının teorik düzeyde kanıtlanamazlığıyla ilgili iddia doğru değildir. Yasa, geçmiş gözlemlere dayanarak kâr oranının düşme eğiliminde olduğu iddiasında değildir. Yani kapitalizmin tarihi boyunca kâr oranının düşme eğiliminde olması yasa için kanıt olmayabilir. Fakat yasa geçmişte sermayenin hareketleri vasıtasıyla kârlılığı düşüren mekanizmanın gelecekte de süreceği varsayımına dayanmaktadır. Geçmişte kârlılığı etkileyen birikim süreci gelecekte de sermayenin hareket yasası olmaya devam edecektir. Yasanın geçerliliği ve kanıtlanması bu hareket kanununun içinde aranmaktadır. Yani yasanın kanıtlanması tarihsel verilerin incelenmesi şeklinde değil sermayenin hareket yasaları içerisinde oluşmaktadır (Roberts ve Carchedi, 2013). Bu bağlamda geçmiş gözlemlerin eğilim yasası için bir kanıt niteliğinde olamayacağı iddiası geçersizdir. Çünkü yasa zaten böyle bir zemine dayanmamaktadır.

Yasa, eğilim ve karşı koyucu eğilimleri içeren bir çerçeve belirtmektedir (Roberts ve Carchedi, 2013). Yasanın nasıl işlediğinin görülebilmesi için başlangıçta kâr oranı formülünde artı değer oranı yani pay sabit tutulmaktadır. Böylelikle varsayımsal olarak teknik ilerlemenin veya verimlilikteki bir artışın kâr oranı üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu etki, ters yönde bir ilişkidir. Daha sonra artı değer oranı dalgalanmaya bırakılıp kâr oranının hareketi gözlenmektedir. Böylece artı değer oranındaki hareket yasanın bir koşulu değil fakat karşı koyucu eğilim halini almaktadır (Carchedi ve Roberts, 2013: 580).

Verimlilik artışıyla beraber üretilen geçimlik mallar ucuzlamaktadır. Bu aynı zamanda emek gücünün yeniden üretilmesi için gerekli emek zamanının kısalması anlamına gelmektedir. Yani bir işçi için gerekli geçim araçlarının değeri düşmektedir. Böylece bir işgünü içinde emek gücünün yeniden üretilmesini sağlayan gerekli emek zamanı azalmaktadır. İşgününün sabit kaldığı varsayıldığında gerekli emek süresinin kısalması artı değeri artırmaktadır. Artan artı değer oranı kâr formülünde karşı koyucu eğilim olarak işlemektedir. Fakat artı değer oranındaki bu artışın bir sınırı vardır (Potts, 2011: 461). Bu sınır kimi çalışmalarda gösterildiği gibi (Roberts ve Charchedi, 2013; Charchedi ve Roberts, 2013: 583) iş günü uzunluğu ile ilgili değildir. İşgünü uzunluğunun elbette toplumsal sınırları mevcuttur. Fakat verimlilik dolayısıyla görece artı değer üretimi söz konusu olduğu için işgünü uzunluğunun sabit olduğu varsayılmaktadır.

Üretimde kullanılan değişir sermaye, bir diğer adıyla emek gücü hiçbir zaman sınırlanamayacaktır. Bunun nedeni emek gücünün üretim ilişkileri içinde artı değer kaynağı olmasıdır. Böylelikle sömürü oranının bir sınırı olduğu söylenebilmektedir. Bir noktada üretim için yatırılan değişmez sermaye miktarı artsa dahi artı değer oranı ve dolayısıyla kâr oranı artırılamayacaktır (Potts, 2011: 461).

Belirsizliğe ilişkin bir diğer eleştiri de üretim araçlarının değerinin düşmesi sonucu kâr oranının yükselbileceğine ilişkindir. Teknik iyileşme sayesinde

üretimde değişmez sermayenin payı artıyorsa bile değeri düşebilmektedir. Dolayısıyla sermayenin organik bileşiminin zamanın herhangi bir anında arttığını varsaymak doğru değildir. Üretim araçlarının değerinin düşürülmesi kâr oranını arttırabilmektedir (Carchedi, 2011: 91).

Üretim araçlarının değersizleşmesi, çıktı miktarını verimlilik dolayısıyla arttırıyorsa bile yatırımları toplam sermaye içinde değişmez sermayenin değerinin düşmesi anlamına gelmektedir. Böylelikle zaman içinde verimliliği arttıran teknikler kullanılırken sermayenin organik bileşimi tersi yönde hareket ederek düşebilmektedir. Üretim araçları üreten bir sektörde $50c + 50v + 25s$ olarak bir üretim gerçekleştiği varsayalım. Burada kâr oranı %25 iken sömürü oranı %50'dir.

Aynı miktarda sermaye yatırılarak eşit çıktı miktarı sömürü oranının iki katına çıkartılmasıyla mümkün olabilmektedir. $75c + 25v + 25s$ şeklinde bir üretim gerçekleştirildiğinde kâr oranı yine %25 iken sömürü oranı %100'e çıkmaktadır. Sermayenin organik bileşimi üç katına çıkmıştır. Bunun yanında sermayenin organik bileşiminin düştüğü teknik bir iyileşme de mümkündür. Yeni bir teknik ile üretim araçlarının değerinin düşürüldüğü varsayalım. $25c + 50v + 75s$ şeklinde bir üretim süreci gerçekleştirilsin. Burada sömürü oranı %150'dir. Kâr oranı ise %100'dür. Sermayenin organik bileşimi ise yarı yarıya düşmüştür. Böylelikle üretim araçlarının değerindeki bir düşüşün kâr oranını yükselteceği söylenebilmektedir. Bu durumda temel olarak kâr oranındaki değişim üretim araçlarının değerinin emek gücü değerine göre değişimine bağlıdır. Emek gücünün değeri daha hızlı düşüyorsa kâr oranı düşmektedir veya tam tersi de geçerlidir. (Carchedi ve Roberts, 2013: 575). Üretim araçlarının değerinin düşmesi böylelikle bir karşı koyucu eğilim olarak işlemektedir.

Bu noktada kâr oranı ile artı değer oranı arasındaki farkı hatırlamakta fayda vardır. Artı değer oranı üretim sürecinin sonunda oluşan artı değerini değişir sermayeye bölünmesi ile bulunmaktadır. Kâr oranı ise üretilen artı değerini toplam yatırımları sermayeye bölünmesi ile bulunur. Böylelikle denilebilir ki her zaman kâr oranı artı değer oranından daha düşük olacaktır. Üretim sürecinde değişmez sermaye sınırlanamayacağı için her zaman değişmez sermayenin bir değeri olacaktır. Demek ki üretim araçlarının değerinin düşürülmesi ile kâr oranının artı değer oranına yakınsamasının bir sınırı vardır. Bu sınıra yaklaştıkça karşı koyucu eğilim olarak üretim araçlarının değerinin düşürülmesi azalmaktadır. Bu noktada emek gücünün değeri görece olarak daha hızlı düşerek kâr oranını yeniden düşürmeye başlamaktadır (Carchedi ve Roberts, 2013, 583).

Sermayenin organik bileşimi, birikim sürecinin temel bir ögesi olarak artış eğilimindedir. Fakat bu artış üretim araçlarının değerindeki değişimle bağlantılı olarak doğrusal değil döngüselidir. (Roberts, 2016: 61). Döngüyü sağlayan bir diğer etmen de kriz dönemleridir. Kriz dönemlerinde birçok sermaye kesimi üretimi durdurmaktadır. Piyasada oluşan boşluğu diğer sermayedarlar değişmez sermaye yatırımlarını arttırmadan doldurabilmektedir. Üretim için yatırımları sermayenin

kapasite kullanımı arttırılmaktadır. Verimlilik sabit kalırken daha yüksek bir kapasiteyle yapılan üretim nedeniyle üretim araçlarının yıpranması artarken değeri düşmektedir. Ayrıca iflas eden sermaye kesimlerinin üretim araçları değerlerinden daha düşük fiyatla satın alınmaktadır. Yine verimlilik sabitken daha fazla işçi çalıştırılarak üretim arttırılmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da sermayenin organik bileşimi düşerken kâr oranı artmaktadır (Roberts ve Charchedi, 2013). Üretimde daha fazla işçinin çalıştırılması ücretleri yukarı yönde hareket ettirmektedir. Kapasite kullanımının ise sınırlarına bir noktada ulaşılmaktadır. Böylelikle kârlılığın korunabilmesi adına verimliliği arttıracak teknik iyileşmelere yatırım yapılmaktadır. Üretimde görece olarak değişir sermayenin değeri azalmaya başlarken sermayenin organik bileşimi yükselmeye başlamaktadır. Böylece kâr oranı tekrar düşmeye başlamaktadır (Roberts ve Charchedi, 2013).

Kâr oranı ekonominin durgunluk döneminde değil aksine büyüme dönemlerinde azalma eğiliminde olacaktır. Ekonomi, kârlılıktaki hareketler dolayısıyla bir döngü içinde hareket etmektedir. Ekonomi, büyüme dönemlerinde iken kâr oranı düşüş eğilimindedir. Küçülme dönemi başladığında ise çeşitli karşı koyucu eğilimler vasıtasıyla kâr oranı tekrar restore edilerek döngü tamamlanmaktadır. Böylelikle kapitalizmin periyodik olarak yüz yüze geldiği krizler başka bir vasıta ile gerçekleşen dışsal etkiler değildir. Krizler, kâr motivasyonu ile hareket eden kapitalist birikim sürecinden ortaya çıkmaktadır (Kliman, 2017: 227).

Krizlerin efektif talep yetersizliği dolayısıyla oluştuğu varsayımı eğilim yasasına yöneltilen bir diğer eleştiridir. Oysa yasanın efektif talep ile ilgisi bulunmamaktadır. Yasaya göre ekonomide üretilen bütün ürünler satılsa dahi kâr oranı düşme eğilimindedir. Çünkü yasa, metaların değerindeki değişimin kendisiyle ilgilidir (Roberts, 2016: 63). Ayrıca krizler finansal sektördeki istikrarsız davranışlar dolayısıyla oluşmaz. Finansal sektördeki istikrarsız davranışlar kâr oranı hareketinin bir sonucu olarak meydana gelir. Ekonominin üretken alanındaki eğilimlerden kaynaklanan istikrarsızlık finans sektörünün etkisiyle hızlanmaktadır. Üretken alanlardaki büyüme finans sektörünün desteğiyle artmaktadır. Bir noktada düşen kâr oranları nedeniyle üretken alanlarda yaratılan artı değer finans sektörüne aktarılacak hayali sermayeye (fictitious capital) dönüşmektedir. Büyüyen hayali sermaye spekülasyona ve kırılganlığa daha açık hale gelmektedir. Bu alandaki tetikleyici bir unsur ile kriz süreci başlamaktadır. Yani krizin başlangıç noktası üretken sermayede düşen kârlılık ile artı değerlerin hayali sermayeye dönüştürülmesidir (Potts, 2011: 458).

Tartışmaları bitirmeden önce yöntemle dair bir ayrıntı tekrar hatırlanması tamamlayıcı olacaktır. Okishio Teoremi ve devamında oluşan literatür Yöntemsel Bireycilik içinde değerlendirilmektedir. Buna karşın Heinrich'in başlattığı tartışma ve Paul Sweezy'nin eğilim yasası hakkındaki incelemelerini de içeren birçok çalışma yöntemsel olarak farklıdır. Cullenberg (1994: 24) bu yöntemi "Hegeliçi bütünlük" olarak değerlendirmektedir.

Hegelci bütünlük, toplumsal ilişkilerin verili olan doğanın veya inşa edilmiş bütünlüğün varsayımı altında incelenmesidir (Cullenberg, 1994: 19). Buna göre bütünlük, kendi parçalarından bağımsız olarak mevcuttur. Buna karşın her bir parça kendi varlığında bütünlüğü de yansıtır. Bütünlüğün içsel özü değişken ve çelişiktir. Söz konusu içsel özün diyalektik açılımı bütünün hareket yasalarıdır. İlişkinin yönü bütünden parçaya doğrudur. Yani bütünlüğün her bir parçası bütünün kendisi tarafından belirlenmektedir. Tersî doğru değildir (Cullenberg, 1994: 19).

Kâr oranı ile ilgili tartışmaların başlangıç noktası da kapitalizmin özünün birikim süreci olduğu varsayımdır. Büyük bir literatürü oluşturan tartışmalar birbirinden farklı sonuçlara ulaşsa da birikimin kapitalizmin temel motivasyonu ve davranışı olduğu varsayımı herkesçe kabul edilmiştir. Buna göre özünde çelişik ve değişken olan kapitalizmi anlama ve açıklama çabaları Hegelci bütünlüğü kullanmaktadır. Kâr oranı da birikim sürecinin çelişkilerinden biri olarak tartışılmıştır. Birikim süreci sermayenin davranışı olarak çelişiktir. Kapitalizmin bu içsel özünün çelişkisi somutta kâr oranının düşme eğilimi olarak görünmektedir (Cullenberg, 1994: 20). Eğilimi belirleyen olgu rasyonel sermayedarların tekil olarak kararlarının sonucu değil sermayenin hareket yasasıdır. Buradan hareketle ilgili tartışmaların Okishio Teoremi'nden yöntemsel olarak oldukça farklı bir zeminde yürütüldüğü belirtilebilmektedir.

Sonuç

Bir toplumsal olgunun bütün özelliklerinin belirlenip bir değişmez yasa biçiminde formüle edilmesi mümkün değildir. Toplumsal/tarihsel dönüşümler elbette doğanın hareket kanunlarından farklı olacaktır. Marx'ın kriz teorisi belirli varsayımlar altında kapitalist üretim ilişkilerinin dayandıkları zemin itibarıyla belirli sonuçlar doğuracağını varsaymaktadır. Yasa olarak ifade edilmesinin gerisinde kapitalist üretim ilişkilerinin sadece artı değer üretimine dayanıyor olması yatmaktadır. Bununla beraber toplumsal bir yasa olan KODEY'in de birçok eleştiri ve karşı eleştiriye maruz kalması olağandır. Bu yazıda KODEY'e getirilen eleştirilerin belli başlıları ele alınmış, getirilen eleştiriler ve verilen cevaplar incelenmeye çalışılmıştır.

Kapitalist ekonominin tarihi irili ufaklı sayısız krizlerle doludur. IMF, Dünya Bankası, ülke merkez bankaları ve tanınmış iktisatçılar tarafından da sermaye birikim sürecinin tikanıklıkları, kârlılığın sağlanmasının zorluklarına değinilmektedir. Serbest piyasaya, tam rekabete olan güven azalmış, piyasalara devlet müdahalesinin gereksizliğinden bahseden söylem ve uygulamalar eskisi kadar ilgi görmemeye başlamıştır. Her ne kadar Marksist terminolojiden farklı bir kavram seti kullanılsa da meta üretimi, para ve kredi döngüleri, mal ve hizmet üretiminin nihai amacı olan kâr oranının azaldığı kabul edilmekte, her krizde yıkıcı etkilerin artışı dünya çapında sonuçlar göstermektedir. Piyasa ekonomisi ve sermayenin kârlılığını sağlayacak

zemin ancak piyasa dışı- devlet gibi- aktörlerin piyasalara yeni kaynak aktarımlarıyla mümkün olmaktadır.

KODEY kâr oranının zamanın her anında düşmekte olduğunu belirtmemekte fakat uzun dönemde ortalama kâr oranının düşme eğiliminde olduğunu söylemektedir. Ev içi ücretlendirilmemiş emek gibi toplumsal yeniden üretimin önemli bir parçası olmakla beraber kâr veya sömürü oranı hesaplamalarına dahil edilmeyen emek gücü sömürü oranlarının daha düşük bulunmasına neden olmaktadır. Finansallaşma yoluyla geleceğin satın alınması, kriz dönemlerinde iflas eden işletmelerin çalışan vaziyetteki sermayelerinin büyük şirketler tarafından satın alınması ve sermaye ihracı gibi diğer karşı koyucu eğilimler de kâr oranındaki düşüşün tersine çevrilmesine neden olmaktadır.

Kısacası KODEY, kapitalist sistemde ekonominin mal ve hizmetlerin ürün olarak üretimi konusunda bir zorluk yaşamadığını ama mal ve hizmetlerin "meta biçimindeki" üretimdeki sınırlarını, kâr üretiminin tarihsel/ toplumsal sistemin içsel çelişkilerini gösteren bir yasa olarak varlığını kabul ettirmektedir.

Extended Summary

The Law of the Tendency of the Rate of Profit to Fall (LTRPF) is a frequently debated subject within Marxist economics literature. LTRPF does not state that the rate of profit is falling at every moment. But it expresses a downward tendency in the rate of profit in the long run. It has given rise to extensive discussions since the publication of Marx's 'Capital,' resulting in a wealth of scholarly work. These debates tend to resurface, especially during times of economic crisis.

Critiques directed towards Marx's crisis theory can be summarized around two main axes. The first one begins with the Okishio Theorem, suggesting that Marx's theory of crisis has internal inconsistencies. According to this perspective, rational decisions aimed at maximizing the profit rate cannot lead to a decline in the profit rate. On the contrary, competition among capitalists results in increased productivity and physical output. Contrary to Marx's claim, competition would lead to an upward trend in profit rates because with each technical innovation, production costs and the labor force used in production gradually decrease. This approach evaluates labor power solely as a cost factor, whereas in Marxist theory, labor power is not only a cost factor but also a unique source of surplus value. Marxist theory focuses on changes in the value carried by each commodity, rather than changes in the physical quantity of commodities.

Another axis of criticism directed at Marxist crisis theory focuses on its uncertainty. This perspective can be traced back to Paul Sweezy, and a significant portion of contemporary criticisms of Marx's crisis theory falls within this framework. According to this view, it cannot be proven that economic crises are caused by changes in the profit rate because there are numerous factors influencing a crisis. Even if a tendency of decline in the profit rate is observed historically,

there is no evidence that this is the main cause of crises. Moreover, there is no evidence supporting Marx's theory that the organic composition of capital will increase faster than the rate of exploitation. Contemporary economic crises emerge from a complex structure that cannot be reduced to a single cause. Responses to such criticisms argue that the proof of the crisis theory lies not in empirical observations but in the continuity of the capitalist mode of production.

This study provides a comprehensive review of the ongoing debates surrounding The Law of the Tendency of the Rate of Profit to Fall. These discussions have generally followed two distinct lines of argument. Methodologically, these debates can be categorized along the same lines. An analysis of the critiques of the law and the corresponding responses suggests that it has gained widespread acceptance as a coherent theory of economic crises which presents the contradictions inherent in the capitalist system among Marxist economists.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

Destek Beyanı

Bu çalışma Yıldız Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından SYL-2021-4299 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalenin yazılması süreciyle ilgili herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz.

KAYNAKÇA

- Baran, Paul ve Paul Sweezy (1966) **Monopoly Capital**, United Kingdom: Monthly Review Press.
- Carchedi, Guglielmo. (2009) "From Okishio To Marx Through Dialectics", **Capital & Class**, 33(3), 59-79. <https://doi.org/10.1177/03098168090330030301> (14.09.2023)
- Carchedi, Guglielmo. (2011) **Behind the Crisis: Marx's Dialectic of Value and Knowledge**, Chicago: Haymarket Books.
- Carchedi, Guglielmo., ve Michael Roberts. (2013) "Marx's Law of Profitability: Answering Old and New Misconceptions", **Critique**, 41(4), 571-597. <https://doi.org/10.1080/03017605.2013.876811> (26.09.2023)
- Cullenberg, Stephan. (1994) **The Falling Rate of Profit: Recasting the Marxian Debate**, London: Pluto Press.
- Eres, Benan. (2016) "Kâr Oranının Azalma Eğilimi: Başlangıcı, Marx'ın İktisadındaki Yeri, Eleştirisi Ve Gerçek Rekabet Teorisi", **İktisat Dergisi**, 0(534), Art. 534.
- Federici, Silvia. **Patriarchy of the Wage: Notes on Marx, Gender, and Feminism**. Oakland: PM Press, 2021.
- Harvey, David. (2016) "Crisis Theory And The Falling Rate Of Profit", Turan Subasat (der.), **The Great Financial Meltdown** içinde, United Kingdom: Edward Elgar Publishing, 37-54. https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781784716486/9781784716486_000011.xml, (15.10.2023)
- Heinrich, Michael. (2013, Nisan 1) "Crisis Theory, the Law of the Tendency of the Profit Rate to Fall, and Marx's Studies in the 1870s", **Monthly Review**. <https://monthlyreview.org/2013/04/01/crisis-theory-the-law-of-the-tendency-of-the-profit-rate-to-fall-and-marxs-studies-in-the-1870s/>, (12.10.2023)
- Kliman, Andrew. (2007) **Reclaiming Marx's Capital: A Refutation of the Myth of Inconsistency**, New York: Lexington Books.
- Kliman, Andrew, Alan Freeman, Nick Potts, Alexey Gusev ve Brendan Cooney. (2013) **The Unmaking of Marx's Capital: Heinrich's Attempt to Eliminate Marx's Crisis Theory** (SSRN Scholarly Paper Sy 2294134). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2294134> (13.10.2023)
- Kliman, Andrew. (2017) "Tendency of the Rate of Profit to Fall: Long-term Dynamics", David M. Brennan, David Kristjanson-Gural, Catherine P. Mulder, Erik K. Olsen (der.), **Routledge Handbook of Marxian Economics** içinde, London: Routledge, 225-233.
- Okishio, Nobuo. (1961) "Technical Changes and the Rate of Profit", **Kobe University Economic Review**, 7, 85-99.
- Marx, Karl. **Kapital: Ekonomi Politüğın Eleştirisi (1. Cilt)**. çev. Nail Saulgan, Mehmet Selik. İstanbul: Yordam Kitap, 2011.

- Marx, Karl. **Kapital: Ekonomi Politîğin Eleştirisi (3. Cilt)**. çev. Erkin Özalp, Mehmet Selik. İstanbul: Yordam Kitap, 2015.
- Potts, Nick. (2011) "Marx and the crisis", **Capital & Class**, 35(3), 455-473. <https://doi.org/10.1177/0309816811419483> (22.09.2023)
- Potts, Nick, (2015) "A Sad Story: An Introduction to and Commentary on the Debate", Potts, Nick ve Andrew Kliman (der.), **Is Marx's Theory of Profit Right?: The Simultaneist–Temporalist Debate** içinde, United Kingdom: Lexington Books.
- Roberts, Michael ve Guglielmo Carchedi. (2013, Aralık 1), A Critique of Heinrich's, 'Crisis Theory, the Law of the Tendency of the Profit Rate to Fall, and Marx's Studies in the 1870s' | MR Online. <https://mronline.org/2013/12/01/critique-heinrichs-crisis-theory-law-tendency-profit-rate-fall-marxs-studies-1870s/>, (18.10.2023)
- Roberts, Michael. (2016) "Monocausality and crisis theory: A reply to David Harvey", Turan Subasat (der.), **The Great Financial Meltdown** içinde, United Kingdom: Edward Elgar Publishing, 55-72. <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781784716486/9781784716486.00012.xml> (18.10.2023)
- Shaikh, Anwar. (1978) "An introduction to the history of crisis theories", Union of Radical Political Economists Staff (der.), **US Capitalism In Crisis** içinde, New York:URPE Monthly Review Press, 219-241.
- Sweezy, Paul (1942) **The Theory of Capitalist Development: Principles of Marxian Political Economy** (1st edition), New York: Monthly Review Press.
- Tonak, E. Ahmet. (2017) "Kâr Oranının Düşme Eğilimi Yasası Üzerine". Hasan Cömert, Emre Özçelik, Ebru Voyvoda (der.), **Kalkınma İktisadının Penceresinden Türkiye'ye Bakmak** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 197-215.

Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İŖe Alım S¼recinde Ücret Ŗeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği

İrem ÇELİK

ORCID ID: 0000-0002-6926-1087

DOI: 10.54752/ct.1517558

Öz: Bu alıŖmada, 6 Haziran 2023 tarihinde y¼r¼rl¼đe giren 2023/970 sayılı AB Ücret Ŗeffaflığı Direktifi'nin iŖe alım s¼recinde ücret Ŗeffaflığına yönelik düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin Türk hukukunda uygulanabilirliği ele alınmıŖtır. Direktif AB'de cinsiyet eŖitliđini sağlamak ve ücret farklılıklarını ortadan kaldırmak amacıyla oluŖturulmuŖtur. İŖverenlerin ücretlendirme politikalarını daha Ŗeffaf hale getirmeyi amaçlayan Direktif, eŖit iŖ ve eŖit değerdeki iŖe eŖit ücret ilkesinin hayata geçirilmesini teŖvik etmektedir. Bu bağlamda iŖverenler, ücret bilgilerinin ve politikalarını alıŖanlarla paylaŖmakla y¼k¼ml¼ kılınmıŖtır. Direktifin dikkat çekici bir özelliği, yalnızca çalıŖma s¼reci boyunca değil, aynı zamanda iŖe alım s¼recini de kapsayan hük¼mler içermesidir. Türk iŖ hukukunda ise bu konuda yasal düzenlemelerin yetersizliği vurgulanmakta ve iŖçi-iŖveren arasındaki müzakere s¼reçlerinde Ŗeffaflığın artırılmasının önemi üzerinde durularak bu konuda öneriler sunulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Cinsiyet EŖitliđi, Ücret Ŗeffaflığı, İŖe Alım S¼reci, AB Direktifi, Ayrımcılık

Pay Transparency in the Recruitment Process under EU Directive 2023/970 and Its Applicability in Turkish Law

Abstract: In this study, the regulations of the EU Pay Transparency Directive No. 2023/970, which entered into force on 6 June 2023, regarding pay transparency in the recruitment process and the applicability of these regulations in Turkish law are discussed. The

¹ ArŖ.Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fak¼ltesi, İŖ ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, irem.celik@gedik.edu.tr

ÇELİK, İ., (2024) "Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İŖe Alım S¼recinde Ücret Ŗeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği", *alıŖma ve Toplum*, C.3, S. 1091-1026

Directive was established to ensure gender equality in the EU and to eliminate pay disparities. The Directive aims to make employers' remuneration policies more transparent and encourages the realisation of the principle of equal pay for equal work and work of equal value. In this context, employers are obliged to share remuneration information and policies with employees. A striking feature of the Directive is that it contains provisions covering not only the labour process but also the recruitment process. In Turkish labour law, the inadequacy of legal regulations on this issue is emphasised and the importance of increasing transparency in the negotiation processes between employees and employers is highlighted and suggestions are presented.

Keywords: Gender Equality, Pay Transparency, Recruitment Process, EU Directive, Discrimination

GiriŖ

6 Haziran 2023 tarihinde 2023/970 sayılı Avrupa Birliği Ücret Ŗeffaflıđı Direktifi yür¼rl¼đe girmiŖ² ve ilgili Direktifin 34. maddesinin 1. fıkrası uyarınca 7 Haziran 2026 tarihine kadar üye devletler mevzuatına uyarlanması gerekmektedir. Direktifin amacı, kadın ve erkek iŖçiler arasında ücret eŖitliđinin etkin bir Ŗekilde uygulanmasıdır. Bu amaçla birlikte Direktif, iŖverenlerin iŖe alım s¼reçlerinde ve iŖ ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı yapmamaları, çalıŖanların bireysel ücret seviyeleri ve eŖit iŖ veya eŖit değerdeki iŖlerde çalıŖan diğer çalıŖanların ortalama ücret seviyeleri hakkında bilgi talep etme hakkı gibi ücret Ŗeffaflıđı önlemleri içermektedir.

Direktifin ücret Ŗeffaflıđı ile ilgili olarak dikkat çekici bir özelliği, yalnızca çalıŖma s¼reci boyunca değil, aynı zamanda bu s¼reçten önceki dönemi de kapsayan hükümler içermesidir. Nitekim Direktifin kabul edilmesine kadar, iŖe alım öncesi dönem için Avrupa Birliği genelinde asgari standartlar bulunmamaktadır. Alman Ücret Ŗeffaflıđı Kanunu (EntGTranspG)³ dahi bu konuda herhangi bir düzenleme içermemektedir. İŖe başlama ücreti üzerine yapılan müzakereler, cinsiyete dayalı ücret eŖitsizliđinin merkezi nedenlerinden biri olduğu için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu yeniliklere odaklanmanın faydalı olacağını düşünmekteyiz. Kaldı ki iŖe alım s¼recinde ortaya çıkan farklar, genellikle uzun vadede ücret artışında çalıŖanlar arasında kalıcı farklılıklara yol açmaktadır.

ÇalıŖmamızda AB Ücret Ŗeffaflıđı Direktifine dair genel bilgiler verdikten

² Direktifin tam metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970>, e.t.: 18.02.2024.

³ Bundesgesetzblatt (BGBl). (2017). Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). BGBl I, S. 2152. <https://www.gesetze-im-internet.de>, e.t.: 20.04.2024. İlgili Kanun'a dair detaylı bilgi için bkz. Yayvak Namı, 2017: 741-764.

sonra Direktifin 5. maddesinde d¼zenlenen çalıŖma ¼ncesi ücret Ŗeffaflığına değinilecek olup Direktif ile getirilen bu yeni d¼zenlemenin iŖverenler ile iŖ arayanlar arasındaki m¼zakere s¼relerine ve cinsiyetler arası ücret dengesizliğine olası etkileri ¼zerine bir değerlendirme yapılacaktır. Bu değerlendirme, ¼zellikle toplu s¼zleŖmelerin dıŖında kalan çalıŖanların iŖe alım s¼reçlerinde m¼zakere dinamiklerinin nasıl Ŗekilleneceđine dair bir bakıŖ açısı sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca Direktif ile getirilen iŖe alım s¼recinde ücret Ŗeffaflığına dair T¼rk hukukundaki d¼zenleme ve doktrin g¼r¼Ŗlerine yer verilecek Direktifin T¼rk hukukuna uygulanması bakımından da kanaatlerimiz bildirilecektir. Son olarak alıŖmamızda Alman Hukuku baŖta olmak ¼zere, karŖılaŖtırmalı hukuk metodu kullanılmadan, diğer ¼lke hukuklarına da deđerilmiŖtir.

Direktifin Yasama S¼reci

EŖit ücreti teŖvik etmek ve cinsiyetler arasındaki ücret farkını kademeli olarak azaltmak amacıyla AB Komisyonu, 4 Mart 2021 tarihinde ücret Ŗeffaflığının artırılmasına iliŖkin bir direktif taslağı sunmuŖtur.⁴ Bu taslak, Direktifin tamamının kamu ve ¼zel sekt¼rde çalıŖan t¼m çalıŖanlar için geçerli olmasını ve ¼ye devletlerin eŖit iŖ ve eŖit değerdeki iŖ için eŖit ücret sağlayan bir ücret yapısını g¼vence altına alması gerektiğini ¼ng¼rmekteydi. Ayrıca taslak, çalıŖma ¼ncesinde ücret Ŗeffaflığı ve çalıŖanların bilgi edinme hakkına iliŖkin h¼k¼mler içermekteydi.

AB ¼ye devletlerinin 6 Aralık 2021'de bu yaklaŖımı onaylamasının ardından Aralık 2022'de Avrupa Parlamentosu ve Konseyi, ücret Ŗeffaflığına iliŖkin yeni d¼zenlemeler ¼zerinde anlaşmaya varmıŖtır.⁵ M¼zakerelerin beŖinci turunda somut bir taslak metin ¼zerinde g¼r¼Ŗ birliği sađlanmıŖtır.⁶

Nihayet 30 Mart 2023 tarihinde AB Parlamentosu taslak Direktifi onaylamıŖ, Parlamento ¼yeleri, ücret Ŗeffaflığına y¼nelik yeni d¼zenlemeleri 76 çekimsiz oya karŖılık 79'a karŖı 427 oyla kabul etmiŖtir.⁷

⁴ EŖit İŖ veya EŖit Değerdeki İŖ için Kadın ve Erkelere EŖit Ücret İlkesinin Uygulanmasının Ücret Ŗeffaflığı ve Uygulama Mekanizmaları Yoluyla G¼c¼lendirilmesine İliŖkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi ¼nerisi, COM/2021/93, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093&qid=1687166060947>, e.t.: 20.03.2024.

⁵ AB Konseyi'nin 06.12.2021 tarihli basın açıklaması için bkz. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/12/06/council-agrees-on-common-position-to-tackle-gender-pay-gap/>, e.t.: 20.03.2024.

⁶ AB Konseyi'nin 15.12.2022 tarihli basın açıklaması için bkz. www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2022/12/15/council-and-european-parliament-reach-provisional-deal-to-close-gender-pay-gap/, e.t.: 21.03.2024.

⁷ Avrupa Parlamentosu'nun 30.03. 2023 tarihli basın açıklaması <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230327IPR78545/wage-trap-parliament-adopts-new-rules-for-more-pay-transparency>, e.t.: 22.03.2024.

17 Mayıs 2023 tarihli AB Resmî Gazetesi'nde yayımlanan Direktif, 6 Haziran 2023 tarihinde yürürlüğe ğirmiŖtir (Direktif md.36).⁸

Direktifin İçeriği

AB cret Ŗeffaflıđı Direktifi dört blme⁹ ayrılmıŖtır: Genel hükümler, cret Ŗeffaflıđı, yasal yollar ve uygulama, yatay etki hükümleri (Günther ve Schiffelholz, 2023: 569).

Direktifin konusu ve kapsamına ek olarak, birinci bölüm (md.1-4) eŖit iŖ ve eŖit değerde iŖin belirlenmesine iliŖkin çok sayıda tanım ve hüküm içermektedir.

İkinci bölüm (md. 5-13) cret Ŗeffaflıđına iliŖkin hükümlerden oluŖmaktadır. İlgili hükümler uyarınca cret Ŗeffaflıđı hem baŖvuru sürecinde (md.5) hem de çalıŖma sürecinde (md. 6) garanti altına alınmalıdır. Direktifin 7. maddesine göre, her çalıŖanın bireysel bilgi edinme hakkı vardır. En az 100 alıŖanı olan iŖverenler için Direktifin 9. maddesi uyarınca, özellikle cinsiyete dayalı ücret farkı ile ilgili olarak bir raporlama ykmllğ bulunmektedir. Bahsi geçen rapor, bir grup çalıŖanın ortalama ücret düzeyinde cinsiyete özgü en az %5'lik bir fark olduğunu ortaya koyarsa ve bu fark iŖveren tarafından objektif, cinsiyetten bağımsız kriterler kullanılarak gerekelendirilmez veya düzeltilmezse Direktifin 10. maddesi uyarınca iŖveren çalıŖan temsilcileriyle ortak bir ücret değerlendirmesi yapmalıdır.

nc bölüm (md. 14-26), eŖit ücret ilkesinin yasal uygulanabilirliğinin daha iyi sağlanması amaçlayan çok sayıda düzenlemeyi barındırmaktadır. sle iliŖkin düzenlemelere (paydaŖların idari veya mahkeme iŖlemlerine katılımı, yetkililer ve mahkemeler tarafından alınan telafi edici tedbirler, ispat yükü ve ispat araçları, usul mastafları) ve tazminat talepleri, zamanlaŖımı süreleri ve yaptırımlara iliŖkin düzenlemelere ek olarak, kamu szleŖmelerinin veya imtiyazların verilmesine ve mağduriyete karŖı korunmaya iliŖkin düzenlemeler de öngörmektedir.

Dördüncü bölüm (md. 27-37) ise yatay etki hükümleri içermektedir. Direktifin 19. maddesinin 2. fıkrasına göre, ye devletler özellikle bu direktifin uygulanmasına yönelik ulusal tedbirlerin uygulanmasını izlemek ve desteklemek üzere bir denetim organı atamakla yükümlüdür.

⁸ Avrupa Birliği Resmî Gazetesi, T. 17.05.2023, L. 132, 21 ve devamı için bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2023.132.01.0021.01.ENG&toc=OJ%3A1%3A2023%3A132%3ATOC, e.t.: 20.03.2024.

⁹ Reufels ve Soltysiak'a göre ise Direktif içeriği temel olarak iki alana ayrılabilir. Birincisi cret Ŗeffaflıđının artırılmasına yönelik tedbirler, ikincisi ise ücret ayrımcılığını önlemeye ve daha iyi yasal uygulanabilirliğe yönelik tedbirlerdir (2023: 439).

Direktifin Amacı

AB cret Ŗeffaflığı Direktifi, AB’de cinsiyet eŖitliđini sağlamak ve ücret farklılıklarını ortadan kaldırmak amacıyla oluŖturulmuŖtur. Direktifin temel amacı, iŖverenlerin cretlendirme politikalarını daha Ŗeffaf hale getirerek, eŖit iŖe eŖit ücret ilkesinin hayata geçirilmesini teŖvik etmektir. Bu doğrultuda iŖverenler, ücret bilgilerini ve politikalarını alıŖanlarla paylaŖmakla yükümlü kılınmuŖtur. Direktif ile iŖverenlerin alıŖanlarına ve iŖ baŖvurusunda bulunan adaylara ücret politikaları hakkında bilgi vermelerini zorunlu kılınarak cretlendirme süreçlerinde Ŗeffaflığı arttırmak amaçlanmaktadır. Ayrıca kadın ve erkek çalıŖanlar arasındaki ücret farklılıklarını giderme hedefi doğrultusunda iŖverenlerin eŖit değerde iŖe eŖit ücret ödemelerini sağlamak için gerekli tedbirlerin alınması öngörülmektedir.

Bu bağlamda iŖverenler cretlendirme yapıları ve politikaları hakkında düzenli raporlar hazırlamalı ve bu raporları hem alıŖanlarla hem de ilgili otoritelerle paylaŖmalıdır. Bu paylaŖımla iŖyerlerinde cretlendirme süreçlerinin denetlenebilir ve izlenebilir olması sağlanmaktadır. Ayrıca Direktifte alıŖanların cretlendirme ile ilgili ayrımcılığa maruz kalmaları durumunda yasal haklarını savunmalarını kolaylaŖtırmakta ve iŖverenlerin ayrımcılık yapmasını önleyecek düzenlemeler yer almaktadır.

Yukarıda bahsi geçen bu düzenlemeler, AB’nin genel cinsiyet eŖitliđi ve adil cretlendirme politikalarıyla uyumlu olarak geliŖtirilmiŖ olup iŖ piyasasında daha adil ve Ŗeffaf bir sistem oluŖturmayı amaçlamaktadır.

Direktifin Kapsamı

AB cret Ŗeffaflığı Direktifi, iŖveren ve çalıŖan kavramlarını daha geniŖ tanımlayarak daha kapsayıcı hükümler getirmiŖtir. Direktifin 2. maddesine göre, Direktif kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren tüm iŖverenleri kapsamaktadır. Aynı zamanda Direktif, ilgili ye Devletlerde yürürlükte olan mevzuata uygun olarak bir iŖ szleŖmesi veya çalıŖma iliŖkisi içinde olan tüm çalıŖanlar için geçerlidir. Direktif Dibace (18)’e göre “alıŖan” kavramı yarı zamanlı alıŖanları, belirli süreli alıŖanları, geçici alıŖanları ve yönetici pozisyonundaki alıŖanları da kapsamaktadır. Ayrıca ilgili kriterleri yerine getirmeleri koŖuluyla ev hizmetlileri, ağrı üzerine çalıŖanlar, fasilalı çalıŖanlar, kupon sistemi ile çalıŖanlar, platform alıŖanları, korumalı iŖ yerlerinde alıŖtırılanlar, stajyerler ve çıraklar bu Direktifin kapsamına girmektedir. Direktif Dibace (18) uyarınca çalıŖma iliŖkisinin tespiti, tarafların iliŖkiyi nasıl tanımladığına değil, yapılan iŖin fiili koŖullarına dayanmaktadır.

Özellikle alıŖmamızın konusu bakımından önem teŖkil eden husus ise iŖ baŖvurusunda bulunanların Direktifin kapsamında olup olmadığıdır. Direktif, bilgi edinme ve soru sorma hakkına iliŖkin olarak 5. madde kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla iŖ baŖvurusunda bulunanları da sınırlı

ölç¼de kapsamaktadır.¹⁰

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

AB Ücret Ŗeffaflığı Direktifi, cinsiyete dayalı ücret farkı olarak adlandırılan sorunu ele almaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı kavramı, genel olarak mevcut ücret farkını ve dolayısıyla kadın ve erkek ortalama kazançları arasındaki farkı tanımlamaktadır. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) verileri, kadınların erkeklerden daha az ücret kazandığını göstermektedir (Reufels ve Soltysiak, 2023: 436).¹¹ Ancak cinsiyete dayalı ücret farkının nasıl tespit edildiği de oldukça önem taşımaktadır. Bu bağlamda bahsi geçen cinsiyete dayalı ücret farkı, düzeltilmemiŖ ve düzeltilmiŖ cinsiyete dayalı ücret farkı olmak üzere ikiye ayrılmıŖtır.

DüzeltilmemiŖ cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınlarla erkekler arasındaki ortalama brüt ücret farkını, çeŖitli yapısal faktörlerle birlikte ifade etmektedir. Bu yapısal faktörler arasında mesleki farklılıklar, çalışma alanı, eğitim seviyeleri ve kadınların erkeklere kıyasla daha az yönetici pozisyonunda bulunmaları gibi unsurlar bulunmaktadır (Reufels ve Soltysiak, 2023: 436). BaŖka bir anlatımla, düzeltilmemiŖ cinsiyete dayalı ücret farkı, çalışan bütün kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farktır (ILO ve TÜİK, 2020: 12). DüzeltilmemiŖ cinsiyete dayalı ücret farkı 2022'de AB'de ortalama %13 iken, üye devletler için rakamlar %-0,7 (Lüksemburg'da) ile %22,3 (Letonya'da) arasında deđiŖmektedir (Kutlu Mutluer, 2024: 103).¹² Ülkemizde ILO ve TÜİK ortak hazırlanan rapora göre 2018 yılında cinsiyete dayalı düzeltilmemiŖ ücret farkı %15,6 olarak hesaplanmıŖtır (ILO ve TÜİK, 2020:10).

DüzeltilmiŖ cinsiyete dayalı ücret farkı ise ortalama kazançlar arasındaki farktır ve bu değerden yapısal nedenler çıkarmaktadır. Dolayısıyla düzeltilmiŖ ücret farkı, karşılaştırılabilir niteliklere, faaliyetlere ve çalışma geçmiŖine sahip kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkını ifade etmektedir.¹³

¹⁰ Almanya'da yürürlükte olan Ücret Ŗeffaflığı Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrası uyarınca iş başvurusunda bulunanlar çalışan tanımı kapsamına girmemektedir (Henssler vd., 2024: 2084). Bu durum Direktif'in kişi ve zaman bakımından daha geniŖ kapsamda düzenlendiğini göstermektedir (Rofls ve Lex, 2023: 1354).

¹¹ Bunun için ayrıca bkz. Eurostat, 2018, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ile_pnp13&lang=en, e.t.: 25.03.2024.

¹² Avrupa Komisyonu istatistikleri için bkz. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en, e.t.: 22.03.2024.

¹³ Alman Federal Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu'nun sorusu: Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıkları nasıl ortaya çıkıyor?

EŖit İŖ ve EŖit Değerdeki İŖ

EŖit iŖ ve eŖit değerdeki iŖ için eŖit ücret hakkı, AB Hukukunda altmış yılı aşkın bir süredir yer almasına rağmen, hayata geçirildiği söylenemez. EŖit ücret hakkının hayata geçirilememesi, kadın ve erkeklerin ya doğrudan ayrımcılığa maruz kalabileceği ya da iŖlerinin eŖit değerde kabul edilmediği ücret yapıları nedeniyle dolaylı ayrımcılık yaŖayabilecekleri anlamına gelmektedir. Kaldı ki bu durum, ücretlerin objektif ve cinsiyetten bağımsız kriterlere göre belirlenmemesi halinde ortaya çıkmaktadır (European Commission, 2021: 6).

AB Ücret Ŗeffaflığı Direktifinin 4. maddesinin 1. fıkrasında üye devletlerin işverenlerin eŖit veya eŖit değerdeki işe eŖit ücret ödenmesini sağlayan ücret yapılarına sahip olmalarını sağlamak için gerekli önlemleri almaları gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Bu durum Direktifin yalnızca eŖit iş değer eŖit değerdeki işler bakımından da cinsiyete dayalı ücret farkını gidermeyi amaçladığını açıkça göstermektedir.

Pek çok durumda ayrımcılık veya önyargı, kasıtlı ayrımcı davranışlardan ziyade hem işçiler hem de işverenler tarafından, eŖit iş veya eŖit değerdeki işler için erkek ve kadınlara eŖit ücret ödenmesinin pratikte ne anlama geldiğinin kavranamamasının bir sonucudur (European Commission, 2021: 6). Bu nedenle eŖit iş ve eŖit değerdeki işin tanımlanması oldukça önemlidir (Reufels ve Soltysiak, 2023: 437).

EŖit İŖ

AB mevzuatına bakıldığında, başlangıçta yalnızca eŖit işe eŖit ücret ilkesi geçerli olduğu gör¼lmektedir (Reufels ve Soltysiak, 2023: 437). EŖit işten bahsedilmek için işin ya da işlerin içeriğinin aynı olması, bahsi geçen görevleri yerine getiren çalışanların birbirlerinin yerine geçebilecek kadar benzer olması gerekmektedir (Franzen vd., 2024: Rn. 30). EŖit işten söz edebilmek için sözleşmeye dayalı anlaşma ya da toplu iş sözleşmesindeki sınıflandırma değer, işin objektif gereklilikleri belirleyici olmaktadır (Franzen vd., 2024: Rn. 30).¹⁴ Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş hacminin aynı olup olmamasının iş eŖitliđi açısından bir önemi yoktur.¹⁵ Dolayısıyla yarı zamanlı bir çalışan ile tam zamanlı bir çalışanın yaptığı iş, eŖit iş olarak değerlendirilebilecektir.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/faqs/DE/geschlecht/05_ursache_lohnunterschiede_zw_frauen_und_maenner.html, e.t.: 30.03.2024.

¹⁴ ATAD, T. 26.06.2001, C-381/99,

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=45902&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1029078>, e.t.: 13.04.2024.

¹⁵ ATAD, T. 31.03.1981, C-96/80,

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=DA2DAE9440FCA35B139ADCEF4CF00CA7?text=&docid=90815&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1738534>, e.t.: 13.04.2024.

Adalet Divanı içtihatları uyarınca iŖin gerçekten eŖit olup olmadığını belirlemek iŖverenin öznel değerlendirmesine değil mahkemeye bağlıdır.¹⁶ EŖit iŖin belirlenmesi, çeŖitli faktörlere dayanmaktadır. Örneğin gerekleŖtirilecek iŖ veya görevlerin türü, eğitim gereklilikleri ve mesleki nitelikler, çalıŖma koŖulları ve iki çalıŖanın karŖılaŖtırılabilir bir durumda olup olmadığı gibi hususlar incelenmektedir. Nitekim Adalet Divanı tarafından verilen bir kararda psikoterapist olarak çalıŖan doktorlar ve psikologların farklı mesleki yetkinliklerinin söz konusu olduğu belirtilmiŖ ve iki meslek bakımından eŖit iŖ değerlendirmesi yapılamayacağı açığa hüküm altına alınmıŖtır.¹⁷

EŖit Değerdeki İŖ

EŖit değerdeki iŖin belirlenmesi, emeğin değerlendirilmesine dayanan temel bir gereklilikten kaynaklanmaktadır. Ancak emeğe objektif bir değer ataması olmadığı için bunun belirlenmesinin de zor olduğu söylenebilecektir (Franzen vd., 2023: Rn. 32; Reufels ve Soltysiak, 2023: 437). Çünkü öncelikle ilgili iŖlerin değerinin ne olduğu, ikinci olarak da aynı değerdeki iŖler için erkek ve kadınlara aldđı ücretin cinsiyet temelinde ayrımcı olup olmadığının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. (European Commission, 2021: 6).

EŖit değerdeki iŖin değerlendirilmesine iliŖkin bir dizi dava, söz konusu meseleyi gözler önüne sermektedir. Örneğin, Belçika'da eŖit iŖ için eŖit ücret ödenmesine iliŖkin dönüm noktası niteliğindeki bir davada¹⁸, Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nde çalıŖan bir kadın araŖtırmacı, erkek meslektaŖları otomatik olarak alınan terfi almasına rağmen kendisi alamamıŖtır. Brüksel İŖ Yüksek Mahkemesi, iŖverenin ücret sistemini Ŗeffaf bulmamıŖ ve Adalet Divanı'nın Danfoss kararına¹⁹ atıfta bulunarak, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı yapıldığı sonucuna varmıŖtır.

¹⁶ ATAD, T. 31.05.1995, C-400/93,

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99443&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1739086>; ATAD T. 28.2.2013, C-427/11, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=130645&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1739424>, e.t.: 30.04.2024.

¹⁷ ATAD, T. 11.05.1999, C-309/97,

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44355&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1740950>, 30.04.2024.

¹⁸ Cour Trav. Bruxelles. T. 19, 11.2004.

¹⁹ Danfos davasında ATAD, bir iŖletmenin Ŗeffaflıktan tamamen yoksun bir ücret sistemi uyguladığı durumlarda, bir kadın iŖçinin nispeten çok sayıda alıŖanla ilgili olarak kadınlara verilen ortalama ücretin erkeklere verilen ücretten daha az olduğunu tespit etmesi halinde, ücretler konusundaki uygulamanın ayrımcı olmadığının ispatının iŖverene ait olduğunu açığa belirtmiŖtir. ATAD, T. 17.10.1989, C-109/88, para. 16, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96131&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1998198>, e.t.: 12.04.2024.

Bir baŖka davada, Fransız Y¼ks¼k Mahkemesi, kadın bir mantar paketleyicisinin, yaptığı iŖi daha y¼ksek ücret alan erkek paketleyicilerle karŖılaŖtırarak eŖit ücret talebinde bulunmasıyla karŖı karŖıya kalmıŖtır. Mahkeme, kadın paketleyicilere sistematik olarak erkek eŖ değerlerinden daha az ödeme yapıldığının açık olduğunu ve iŖverenin aynı iŖi yapan kadın ve erkekler arasındaki bu fark için herhangi bir objektif neden gösteremediğini belirtmiŖtir.²⁰

BirleŖik Krallık'ta eŖit değerdeki iŖe eŖit ücret hakkıyla ilgili 2018'deki dön¼m noktası niteliğindeki davada, çoğunluğu bir s¼permarket zincirinde üretim personeli olarak çalıŖan kadınlardan oluŖan yaklaŖık 30.000 hak talebinde bulunan kiŖi, ilgili zincirin dağıtım operasyonunun bir parçası olarak depolarda çalıŖan erkek iŖçilerin ücretleriyle karŖılaŖtırmalar yaparak iŖverenlerine karŖı eŖit ücret talebinde bulunmuŖtur. İngiltere ve Galler Y¼ks¼k Mahkemesi, atölye personelinin iŖinin dağıtım merkezindeki iŖ ile eŖit değerde gör¼lmesi gerektiği için kadınlara ayrımcılığa uğradığına karar vermiŖtir.²¹

Yukarıdaki davalarda davalıların haklarını talep edebilmeleri ancak erkek meslektaŖlarının ortalama ücret düzeylerine iliŖkin gerekli bilgiye sahip olmaları ve BirleŖik Krallık davasında 30.000 hak taleplerini gruplandırabilmeleri nedeniyle mümkün olmuŖtur. Bunun gibi dön¼m noktası niteliğindeki vakalar, olası bir buzdadınnın yalnızca küçük bir tepesini göstermektedir. Avrupa Birliğinde eŖit iŖ veya eŖit değerde iŖi yapan erkek meslektaŖlarından daha d¼Ŗ¼k ücret alan pek çok kadın, ortalama ücret düzeyleri hakkında gerekli bilgiye sahip değildir. Dolayısıyla Ŗeffaflığın olmayıŖı, mevcut bir ücret ayrımcılığı varsa ortaya çıkarılmasını engellemekte ve ayrımcı ücret yapılarının y¼r¼rl¼kte kalmasına neden olmaktadır (European Commission, 2021: 7).

AB Ücret Ŗeffaflığı Direktifinin 3. maddesinin 1. fıkrasında eŖit değerdeki iŖ, Direktifin 4. maddesinin 4. fıkrasında atıfta bulunulan ayrımcı olmayan ve objektif cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterlere uygun olarak eŖit değerde olduğu belirlenen iŖ olarak tanımlanmıŖtır. Atıf yapılan Direktifin 4. maddesinin 4. fıkrasında yer alan kriterler iŖe; beceri, çaba, sorumluluk, çalıŖma koŖulları ve gerektiğinde belirli bir iŖ veya iŖin yer aldığı pozisyonla ilgili diğer b¼t¼n fakt¼rlerdir. Ayrıca ilgili d¼zenlemede bahsi ge¼en fakt¼rlerin cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı her t¼rl¼ ayrımcılıktan uzak, cinsiyet a¼ısından tarafsız bir Ŗekilde uygulanacağı da açıkça belirtilmiŖtir. Gör¼ld¼đ¼ üzere Direktifin 4. maddesinin 4. fıkrasındaki objektif cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterler detaylı ve kapsamlı olarak d¼zenlenmemiŖtir. Bunun nedeni Direktifin çalıŖanların iŖin değerini a¼ısından

²⁰ T. 12.02.1997, No. 95-41694. İlgili karar ve eŖit ücret konusunda diğer ulusal kararlar için bkz. Burni, 2019.

²¹ England and Wales Court of Appeal (Civil Division), Asda Stores Ltd v Brierley & Ors, 10-12.10.2018, <https://www.bailii.org/cw/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>, e.t.: 09.05.2024.

karŖılaŖtırılabilir bir durumda olup olmadıklarını değerlendirmek için araçlar ve yöntemler geliŖtirmeyi ye Devletlere bırakmasıdır (Marek vd., 2023: 397).

Direktif Dibace (26)'da eŖit ücret hakkına saygı gösterilmesi için iŖverenlerin eŖit iŖi veya eŖit değerdeki iŖi yapan çalıŖanlar arasında objektif, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının olmadığı ücret yapılarına sahip olması gerektiği belirtilmiŖtir. Bu tür ücret yapıları, aynı kurumsal yapı içerisindeki farklı iŖlerin değerlerinin karŖılaŖtırılmasına olanak sağlamalıdır. Bu tür ücret yapılarının, cinsiyet açısından tarafsız iŖ değerlendirme ve sınıflandırma sistemlerine iliŖkin mevcut Birlik kılavuz ilkelerine veya göstergelere ya da cinsiyet açısından tarafsız modellere dayandırılması mümkün olmalıdır. Adalet Divanı içtihadına uygun olarak, iŖin değer, çalıŖma biçimlerindeki farklılıklara bakılmaksızın, eğitim, mesleki ve ğretim gereklilikleri, beceriler, çaba, sorumluluk ve çalıŖma koŖulları dahil olmak üzere objektif kriterler temelinde değerlendirilmeli ve karŖılaŖtırılmalıdır. Özellikle mikro, küçük ve orta ölçekli iŖletmeler için eŖit değerde iŖ kavramının uygulanmasını kolaylaŖtırmak amacıyla, kullanılacak objektif kriterler dört faktörü içermelidir: beceri, çaba, sorumluluk ve çalıŖma koŖulları. Bu faktörler mevcut Birlik kılavuz ilkeleri tarafından, kuruluŖun hangi ekonomik sektöre ait olduğuna bakılmaksızın bir kuruluŖta gerekleŖtirilen görevlerin değerlendirilmesi için gerekli ve yeterli olarak tanımlanmıŖtır. Tüm faktörler belirli bir pozisyon için eŖit derecede ilgili olmadığından, dört faktörün her biri, bu kriterlerin ilgili iŖ veya pozisyon için uygunluğuna bağlı olarak iŖveren tarafından tartılmalıdır. İlgili ve gerekçeli olmaları halinde ilave kriterler de dikkate alınabilir. Kaldı ki Dibacede uygun olduğu hallerde Komisyonun Avrupa Toplumsal Cinsiyet EŖitliđi Enstitüsü (EIGE) ile istişare halinde mevcut Birlik kılavuz ilkelerini güncellemesi gerektiği de açıkça belirtilmiŖtir.

EŖit değerde iŖin karŖılaŖtırılmasında, karŖılaŖtırılabilir iŖçinin kim olduğu da büyük önem taŖıtmaktadır. Nitekim iŖiler yalnızca hangi iŖilerle karŖılaŖtırılabilir olduklarını bildiklerinde iŖverenlerinin eŖitlik ilkesine uyup uymadığını anlayabilecektir (Tolu Yılmaz ve Sönmez, 2023: 197). Adalet Divanı, iŖçilerin karŖılaŖtırılabilir bir durumda olup olmadıklarını değerlendirmek için, karŖılaŖtırmanın mutlaka kadın ve erkeklerin aynı iŖveren için alıŖtıđı durumlarla sınırlı olmadığını açıkça belirtmiŖtir. İŖiler aynı iŖveren için alıŖmasalar dahi, ücret koŖullarının bu koŖulları belirleyen tek bir kaynağa atfedilebildiği ve bu koŖulların eŖit ve karŖılaŖtırılabilir olduğu durumlarda karŖılaŖtırılabilir bir durumda olabilirler. Aynı zamanda bu durum, ilgili ücret koŖullarının birden fazla iŖveren için geçerli olan ücretlere iliŖkin yasal hükümler veya anlaşmalarla düzenlendiği veya bu koŖulların bir holding veya Ŗirketler topluluğu bünyesindeki birden fazla kuruluŖ veya iŖletme için merkezi olarak belirlendiği hallerde söz konusu olabilir.

EŖit değerde iŖ karŖılaŖtırması yalnızca aynı zamanda istihdam edilen iŖilerle sınırlı da değildir. Bir kadının, kendisinin çalıŖma süresinden önce istihdam edilmiŖ bir erkekten daha az ücret aldığını tespit etmesi durumunda eŖit ücret ilkesi pekli

uygulanacaktır (Tolu Yılmaz ve Sönmez, 2023: 197). Böylece Direktif, "zaman içinde eŖitlik" ilkesini tesis etmektedir (Rolf ve Lex, 2023: 1355).

Diğer değinilmesi gereken husus ise iŖiyle karŖılaŖtırılabilir baŖka bir iŖi bulunmadığında bahsi geçen karŖılaŖtırmanın nasıl yapılacağıdır. Direktif Dıbbace (28)'de 2006/54/EC sayılı Direktife de atıf yapılarak gerçek bir karŖılaŖtırma ölçütü bulunmadığında iŖiilerin, kendilerini baŖka bir cinsiyetten varsayımsal bir karŖılaŖtırma ölçütü ile karŖılaŖtırarak eŖit muamele görmediklerini ispat etmelerine olanak sağladığı belirtilmiŖtir. Kaldı ki bu durum, özellikle cinsiyete göre yüksek oranda ayrılmıŖ iŖ piyasalarında, karŖı cinsten bir karŖılaŖtırıcı bulma zorunluluğunun eŖit ücret talebinde bulunmayı neredeyse imknsz hale getirdiği durumlarda, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının potansiyel mağdurları için önemli bir engeli ortadan kaldıracadığı da aktır. Ayrıca iŖiilerin ayrımcılık iddiasını desteklemek için istatistikler veya diğer mevcut bilgileri kullanmaları da engellenmemelidir. Bu Ŗekilde özellikle kiŖisel bakım sektörü gibi kadın ağırlıklı sektörlerde, cinsiyete dayalı ücret eŖitsizliklerinin daha etkin bir Ŗekilde ele alınması sağlanacaktır (Rolf ve Lex, 2023: 1355).

Direktif Dıbbacede ye Devletlerin, neyin eŖit değerde iŖ teŖkil ettiğinin değerlendirilmesinde iŖverenleri desteklemek ve yönlendirmek için eğitim ve özel araç ve metodolojilerin hazır bulundurulmasını sağlaması gerektiğini açıkça düzenlemektedir. Bahsi geçen durumun oluŖturulması, özellikle mikro, küçük ve orta ölçekli iŖletmeler için eŖit değerde iŖ kavramının uygulanmasını kolaylaŖtıracaktır. Aynı zamanda ye Devletler, ulusal yasaları, toplu szleŖmeleri ve/veya uygulamaları dikkate alarak, belirli araç ve metodolojilerin geliŖtirilmesini sosyal taraflara bırakabilmeli veya sosyal taraflarla iŖ birliği içinde ya da sosyal taraflara danıŖtıktan sonra geliŖtirebilmelidir.

İŖ sınıflandırma ve değerlendirme sistemleri, cinsiyetten bağımsız bir Ŗekilde kullanılmadıkları takdirde, özellikle de geleneksel cinsiyet kalıplarını benimsediklerinde, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına neden olabilecektir. Bununla birlikte, cinsiyet ayrımı gözetmeyen iŖ değerlendirme ve sınıflandırma sistemlerinin kullanıldığı durumlarda, bu sistemler Ŗeffaf bir ücret sisteminin oluŖturulmasında etkili olmakta ve cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın dıŖlanmasını sağlamaktadır. Bu sistemler, tipik olarak kadınlar tarafından yapılan iŖlerin dŖk değerlendirilmesiyle ilgili dolaylı ücret ayrımcılığını tespit etmektedir. Böylece içeriği farklı ancak eŖit değerde olan iŖleri ölçerek ve karŖılaŖtırarak yaparak eŖit ücret ilkesini desteklemektedir.

alıŖma ncesi cret Ŗeffaflıđı

AB cret Ŗeffaflıđı Direktifinin 5. maddesi uyarınca iŖ baŖvurusunda bulunanlar, muhtemel iŖverenden ilgili pozisyon için atfedilecek objektif, cinsiyetten bağımsız kriterlere dayalı baŖlangıç creti veya baŖlangıç ücret aralığı ve uygulanabilir olduğu

durumlarda iŖveren tarafından pozisyonla ilgili olarak uygulanan toplu szleŖmenin ilgili hükümleri konularında bilgi alma hakkına sahip olacaktır. Bu tür bilgiler, iŖ grŖmesinden önce veya baŖka bir Ŗekilde (yayınlanmış bir iŖ ilanı gibi) cret konusunda bilinçli ve Ŗeffaf bir müzakere yapılacak Ŗekilde sağlanmalıdır. İŖverenler, adaylardan mevcut veya önceki iŖ iliŖkilerindeki ücret geçmişleri hakkında soru soramazlar. İŖverenler, iŖ ilanlarının ve iŖ unvanlarının cinsiyet açısından tarafsız olmasını sağlamalı ve iŖe alım süreçlerinin ayrımcı olmayan bir Ŗekilde yönetilmesini garantilemelidir. Böylece eŖit iŖ veya eŖit değerdeki iŖe eŖit ücret hakkı zedelenmemelidir.

Görüldüğü üzere ilgili düzenleme, eŖit ücret ilkesini desteklemek adına, özellikle kadın adayların lehine olacak Ŗekilde, cret pazarlığı yapma serbestisine birtakım kısıtlamalar getirmiŖtir. Bu düzenlemelerin temel amacı, cinsiyetler arası ücret farklılıklarını daraltmaktır. Bahsi geçen amaca ulaŖmak ise kadınların erkeklere kıyasla bu tedbirlerden daha fazla yararlanmaları ile mümkün olacaktır (Jung, 2024: 18). Bununla birlikte, bu düzenlemelerin etkililiği, iŖ baŖvurusunda bulunan adayların ücretleri konusunda gerçekten müzakere yapma eğilim ve aynı zamanda yeteneklerine de bağlıdır. Halihazırdaki araŖtırmalar, bazı iŖ arayanların ücret müzakerelerine aktif olarak katılmadıklarını ve bu sebeple Direktifin 5. maddesinden yalnızca kısıtlı bir fayda sağlayabileceklerini ortaya koymaktadır. Kaldı ki adayların ücret müzakeresi yapma kararları; cinsiyet, risk alma eğilimi ve eğitim seviyesi gibi deęiŖkenlere göre farklılık göstermektedir. Direktifin amacına ulaŖabilmesi için, adayların müzakere süreçlerine aktif olarak katılımını teŖvik edecek yöntemlerin de olduğu önemli olduğu kuŖkusuzdur (Jung, 2024: 19).

alıŖma öncesinde cret Hakkında Bilgi Edinme Hakkı

BaŖlangıç creti ve BaŖlangıç cret Aralığı

Yukarıda yer aldığı üzere, Direktif 5. maddesinin 1. fıkrasında, iŖ baŖvurusunda bulunanların baŖvuruda bulunmadan önce baŖlangıç creti ve baŖlangıç ücret aralığı hakkında bilgi edinme hakkına sahip olduğu açıkça belirtilmiŖtir. İlgili fıkranın devamına göre iŖyerinde toplu iŖ szleŖmesi uygulanıyorsa, iŖ baŖvurusunda bulunan kiŖi, toplu iŖ szleŖmesinin ilgili hükümleri hakkında da bilgilendirilmelidir. Ancak düzenlenmenin lafzından anlaŖılacağı üzere, toplu iŖ szleŖmesi hükümlerinin tamamının iŖ baŖvurusunda bulunana sunulması gerekmemektedir. Yalnızca baŖlangıç creti ve baŖlangıç ücret aralığının iŖ baŖvurusunda bulunana sunulması zorunluluk teŖkil etmektedir.

Burada öncelikle üzerinde durulması gereken husus, baŖlangıç ücretinin nasıl tanımlandığıdır. Direktifin 3. maddesinin 1. fıkrasına göre ücret, iŖçinin yalnızca çıplak ücretini değil, iŖveren tarafından iŖçiye doğrudan veya dolaylı olarak iŖ iliŖkisi

temelinde nakdi veya aynı ödenen diğer ücretleri de kapsamaktadır. Aynı zamanda Direktif Dıbbace (21)'de de eŖit ücret ilkesinin iŖçilerin iŖverenlerinden alıŖmaları karŖılıđında doğrudan veya dolaylı olarak aldıkları ücretlerin nakdi ya da aynı diğer her türlü karŖılık bakımından dikkate alınması ve ücret kavramının yalnızca çıplak ücreti değil aynı zamanda ücretin eki veya deđiŖken bileŖenlerini de iemesi gerektiği belirtilmiŖtir. Ek veya deđiŖken bileŖenler kapsamında, iŖçinin doğrudan veya dolaylı olarak nakdi veya aynı olarak aldığı olağan temel veya asgari ücrete ek olarak sağlanan her türlü menfaat dikkate alınmalıdır. Bu tür ek veya deđiŖken bileŖenler; ikramiyeler, fazla mesai tazminatı, seyahat kolaylıkları, barınma ve yemek ödenekleri, eğitime katılma tazminatı, iŖten çıkarılma durumunda yapılan demeler, yasal hastalık tazminatı, yasal zorunlu tazminat ve mesleki emeklilik maaŖlarını içerebilir. Fakat yalnızca bunlarla da sınırlı değildir. Ücret kavramı, her bir Üye Devlette kanunlar, toplu szleŖmeler ve/veya uygulamalar uyarınca ödenmesi gereken tüm ücret unsurlarını içermelidir.

Bu durumda Direktifin 5. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde yer alan baŖlangıç ücreti ve baŖlangıç ücret aralığı ikramiye, fazla çalıŖma ücreti, seyahat ödenekleri, konut ve yemek ödenekleri, eğitim ödenekleri, araç tahsisi, isten çıkarılma durumunda kıdem tazminatı gibi tüm ek ve deđiŖken ücret bileŖenlerini kapsamaktadır (Rofls ve Lex, 2023: 1353).²² Fakat iŖverenler tatil g¼nleri, esnek çalıŖma saatleri veya olası evden çalıŖma g¼nleri gibi diğer hususlar hakkında iŖ başvurusunda bulunanları bilgilendirmek zorunda değildir. Direktifte bu yönde bir zorunluluğun olmaması da söz konusu iŖveren tarafından sağlanan ek fırsatların iŖ tekliflerinin değerlendirilmesi ve karŖılaŖtırılmasına dahil edilmediğini göstermektedir (Jung, 2024: 19).

İŖe alım s¼recinde adayın baŖlangıç ücreti ya da baŖlangıç ücret aralığı hakkında bilgi sahibi olması özellikle önemlidir. Bu bilginin eksikliği, aday ile iŖveren arasnda önemli bir bilgi dengesizliğine yol açar ve ilgili durum doğal olarak m¼zakere dengesizliğine neden olur. İŖ piyasasına hakim olan iŖverenlerin genellikle belirli bir ücret teklifi karŖılıđında baŖka bir aday bulma olasılıklarını etkili bir Ŗekilde değerlendirme yeteneğine sahip olmasının onlara m¼zakarelerde üst¼nl¼k sağladığı kaçınılmazdır. Buna karŖın genel olarak bakıldığında iŖ arayanlar piyasa hakkında daha az bilgiye sahip olmaları nedeniyle kendi m¼zakere pozisyonlarını iyi bir Ŗekilde belirleyebilseler de iŖverenin alternatif seçeneklerini ve ücret aralıklarını tahmin etmekte zorlanmaktadır. Adayların baŖlangıç ücreti ya da baŖlangıç ücret aralığı hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları iŖ piyasasındaki ücret ortalamasının altında ücret almalarına neden olabilecektir. Yapılan araŖtırmalarda özellikle kadınların daha d¼Ŗ¼k ücret taleplerinde bulunma eğiliminde oldukları ve bu durumun kadınların genel olarak daha d¼Ŗ¼k ücret almasına neden olduğu

²² Ayrıca belirtmek gerekir ki Almanya'da y¼r¼rl¼kte olan Ücret Ŗeffaflıđı Kanunu'nda (EntgTranspG) da ücret, ilgili Direktifteki gibi geniŖ olarak tanımlanmıŖtır (Schlachter, 2024: Rn. 2-5).

g¼zlemlenmiŖtir (S¼ve-S¼derbergh, 2019: 35). Bu bağlamda baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığına dair Ŗeffaflık, ¼zellikle kadınlar i¼in olumlu sonu¼lar doğurabilecektir. Zira araŖtırmalar, belirsiz m¼zakere koŖullarında cinsiyetler arası m¼zakere farklılıklarının ortaya çıktığını ve daha fazla bilgiye eriŖimle bu farkların azaltılabileceğini g¼stermektedir (Bowles vd., 2005: 951; Bylsma ve Major, 1992: 193; Mazzi vd., 2015: 85; Hernandez-Arenaz ve Iriberrı, 2023: 879).

Direktifin 5. maddesinin 1. fıkrası, iŖvereni baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığına iliŖkin somut rakamlar sunmakla y¼k¼ml¼ kılmakta ve b¼ylece yukarıda a¼ıklanan bilgi asimetrilerini azaltmayı ama¼lamaktadır. Ancak bu d¼zenleme aynı zamanda iŖverenlerin, ücret g¼r¼Ŗmeleri bakımından zorunlu olarak bir ¼apalama etkisi²³ belirledikleri anlamına gelmektedir. Genellikle iŖ baŖvurusunda bulunanların ilk ücret teklifini belirlemelerinin bir avantaj mı yoksa bir dezavantaj mı olduğunu s¼ylemek pek de m¼mk¼n olmayabilir. Nitekim iŖ baŖvurularında iŖverenin baŖvuruda bulunana ücret beklentisini sorması da karŖılaŖılan bir durumdur ve bu durumda “ilk ¼apayı” baŖvuruda bulunanın belirleyebilmesi de s¼z konusu olabilecektir. Fakat netice olarak her durumda iŖveren bahsi ge¼en ¼apalama etkisi avantajından yararlanacaktır. Bu husus da iŖ baŖvurusunda bulunan kiŖinin belirlediği koŖullar çerçevesinde taraflı bir Ŗekilde “karŖı teklif” yapmaya meyilli olduğunu ifade edecektir. ¼zellikle baŖvuruda bulunanların ücret konusunda hen¼z kesin bir fikre sahip olmadıkları aŖamada, ¼apalama etkisinin g¼çlü olacağı a¼ıktır. Ayrıca ¼apa, ilk kez iŖ hayatına dahil olacak ve uzun s¼redir iŖsiz olan baŖvuru sahipleri üzerinde daha g¼çlü bir etki yaratacaktır. ¼¼nk¼ bu kiŖilerin zihinsel olarak kendilerini bir ücrete odaklamaları m¼mk¼n değildir. Dolayısıyla ¼apalama etkisine daha fazla maruz kalırlar. ¼apalama etkisinin kadınları daha g¼çlü etkileyebileceği belirtilmekle birlikte bu konudaki araŖtırmalar sonu¼unda net bir sonuca ulaŖılabilmis değildir.²⁴

İŖverenin belirli bir ücret mi yoksa elast bir ücret aralığı mı belirttiği konusunda da bir ayrıntı yapmak gerekir. Direktif Dıbase (32)’deki “...iŖverenin veya

²³ ¼apalama etkisi, karar verme s¼recinde ilk alınan bilginin, sonraki d¼Ŗ¼nce ve kararları Ŗekillendirme g¼c¼n¼ ifade etmektedir. ¼apalama etkisi hakkında detaylı bilgi i¼in bkz. Tversky ve Kahneman, 1974: 1124-1131. Ayrıca belirtmek gerekir ki ¼apalama etkisi, iŖ hukuku ve iŖe alım s¼reçlerinde de ¼zellikle etkilidir. ¼rnek vermek gerekirse, bir iŖ g¼r¼Ŗmesinde iŖverenin adaya ilk olarak sunduğu ücret teklifi, adayın ücret beklentilerini ve sonraki m¼zakere s¼reçlerini belirleyebilir. Bu durum adayın daha d¼Ŗ¼k bir teklifi kabul etmesine yol a¼abilir. ¼¼nk¼ baŖlangı¼ta sunulan rakam zihninde bir referans noktası olarak iŖlev g¼rmektedir (Staff, 2023: 1-2).

²⁴ Doktrinde Caputo kadınların ¼apa etkisinden daha az etkilendiği sonucuna varırken (2014:62-76), Kudryavtsev ve Cohen kadınların ¼apa etkisine daha fazla maruz kaldığını belirtmektedir (2011: 15-51). Beblo, Beninger ve Markowsky ise yine cinsiyetin, belirli farklılıklardan cinsiyete ¼zg¼ eğitim ve ¼alıŖma kalıplarından daha az sorumlu olduğunu belirtmektedir, ki bu da kadınların etkiye daha fazla maruz kalmasına yol a¼maktadır (2017: 51-55).

çalışanın belirtilen aralığın dıŖında bir ücret için pazarlık yapma gücünü hiçbir şekilde sınırlamadan..." ibaresinden de açıkça anlaşıldığı üzere, Direktif, ücret için müzakere yapma gücünün hiçbir şekilde sınırlanmaması gerektiğini açıklamaktadır. BaŖka bir anlatımla, Direktif uyarınca tarafların belirtilen baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığı dıŖında bir ücret kararlaŖtırmaları mümkün olacaktır. Ayrıca Jung'a göre her ne kadar Dibaccede açıkça düzenlenmemiŖ olsa da aynı düzenleme aralık olarak belirlenmeyen ve somut olarak belirlenmiŖ baŖlangıç ücretleri için de geçerlidir. Taraflar müzakere süreçlerinde önceden belirtilen baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığıyla sınırlı kalmak zorunda değildir ve belirlenecek ücret bunların dıŖında olabilecektir (Jung, 2024: 20).

M¼zakere teknikleri açasından bakıldığında, en azından rakamsal olarak ifade edilen aralığın birçoğ aday tarafından muhtemel bir pazarlık alanı olarak kabul edileceği beklenmektedir. Belirtilen aralık dıŖında sözleşmelerin yapılması mümkün olsa da uygulamada bu durum daha az olası hale gelecektir. Nitekim bahsi geçen baŖlangıç ücret aralığındaki azami ücretin üzerindeki rakamlar hakkında pazarlık yapmak özellikle risk almayı seven adaylar tarafından denenebilecektir. Burada genellikle erkeklerin risk almaya daha meyilli olduğu düşün¼lmektedir.²⁵

Ayrıca belirtmek gerekir ki, yukarıda bahsedildiği üzere, anlaşılan nihai ücretin mutlaka belirtilen aralık içinde olması gerekmediğinden dezavantajların da ortaya çıkabileceği göz ardı edilemez. Bu belirsizliğin baŖlangıç noktası, iş baŖvurusunda bulunan kişilerin kişisel müzakere becerileri ve istekliliğidir (Röls ve Lex, 2023: 1355). Gör¼ldüđü üzere, baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığının belirtilmesi, Direktifin amacı bakımından ücret Ŗeffaflığını artırmak ve eŖit veya eŖit değerdeki işe eŖit ücret ilkesinin uygulanabilirliğini artırmasının yanı sıra, tamamen iş baŖvurusunda bulunanın bireysel pazarlık yeteneğine de bağlıdır.²⁶

²⁵ Toplumsal genel kanı, kadınların erkeklere göre riskten daha fazla kaçındığıdır. Ancak birtakım çalışmalar bunun muhtemelen çok farklı olduğunu ve çalışma durumunun bu açıdan net olmadığını göstermektedir (Eckel ve Grossman, 2008: 1061-1073; Maxfield vd., 2010: 586-604; Filippin ve Crosetto, 2016: 3138-3160).

²⁶ EntgTranspG, işverenlerin iş baŖvurusunda bulunan kişilere ücret bilgilerini ne derecede açıklamaları gerektiği konusunda henüz bir düzenleme içermemektedir. Doktrinde bazı yazarlara göre Direktifte yer alan zorunluluk dolayısıyla bu yönde bir düzenlemenin getirilmesi gerekmektedir (Günther ve Schiffelholz, 2023:568; Winter, 2024:8). Ayrıca Günther ve Schiffelholz'a göre işverenlerin bu bilgileri açıklama yük¼ml¼lüđünün hangi ölç¼de olacağı belirsizdir. Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerleri bakımından, eğer ilgili toplu iş sözleşmesi kamuya açık ise, işverenlerin bu sözleşmeye atıfta bulunmaları yeterli olacaktır. Ancak işverenlerin ilgili toplu iş sözleşmesinde yer alan tüm ücret hük¼mlerini açıklamak zorunda olup olmadıkları konusu halen net değerdir. Alman kanun koyucu, bu düzenlemeyi hayata geçirirken, iş baŖvurusunda bulunanların bilgi edinme hakkı ile işverenlerin gizlilik hakları arasında uygun bir denge kurmalıdır. Nitekim bu bilgi verme yük¼ml¼lüđü, yalnızca iş baŖvurusunda bulunanlar için değil aynı zamanda sektördeki rakip

Alman hukukunda halihazırda yür¼rl¼kte olan Ücret Ŗeffaflığı Kanunu (EntgTranspG), bu hususta hük¼mler içermemektedir. Doktrindeki görüşlere göre ilgili Kanun, olası bir direktifin gerekliliklerini tam olarak karşılamamış ve diğer ülkelerin kabul ettiği daha geniş kapsamlı düzenlemelerin gerisinde kalmıştır (Vianden, 2021:433). Örneğin, Avusturya EŖit Muamele Kanunu'nun (Gleichbehandlungsgesetz-GIBG)²⁷ “Cinsiyet Ayrımı Gözetmeyen İŖ İlanlarının Gerekliliği” başlıklı 9. maddesinin 2. fıkrası, 2011 yılından bu yana iş ilanlarında ücretin belirtilmesini zorunlu kılmaktadır.²⁸ Özellikle İsveç, Finlandiya ve Danimarka gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde eşit ücret denetimleri yirmi yılı aşkın süredir şirket politikalarının ayrılmaz bir parçası olmuş ve bazı durumlarda kanuni gereklilik haline gelmiştir. İzlanda, Avrupa Birliği üyesi olmamasına rağmen, 2018 yılında ücret şeffaflığı ve eşit ücret konusunda ilerici bir yaklaşım benimsemiştir. İzlanda'da yür¼rl¼kte olan Kadın ve Erkeklerin EŖit Haklara ve EŖit Hukuki Niteliklere Sahip Olmaları Hakkında Kanun'un²⁹ 5. maddesi uyarınca en az 25 çalışan olan şirketler ve kamu kurumları, eşit ücret politikalarına sahip olduklarını sertifikalandırmak zorundadır. Bu sertifikasyon, bağımsız denetçiler tarafından yapılır ve İST 85 adı veriler standartlara uygunluk aranır.³⁰ Sertifika alan ve almayan şirketlerin listeleri yayınlanmakta ve ihlali halinde para cezası ile cezalandırılmaktadır (Vianden, 2021: 433).

Türk iş hukukunda da ayrımcılığa ilişkin hük¼mler düzenlenmekle birlikte, iş başvurusunda bulunan adayın başlangıç ücreti ya da başlangıç ücret aralığı konusunda önceden bilgilendirilmesi hususunda bir hük¼m bulunmamaktadır. Direktif Dibacede de belirtildiği gibi, ayrımcılığının önlenmesi ve eşit iş ve eşit değerdeki işe eşit ücretin uygulanabilmesi işe alım sürecinden başlamaktadır. Bu nedenle işe alım sürecinde şeffaflığı artırılması yönünde getirilen düzenlemeler oldukça önemlidir. Aynı zamanda belirtmek gerekir ki hukukumuzda, işçi ve işveren arasındaki müzakere süreçlerine ilişkin de hiçbir hukuki düzenleme getirilmemiştir. Kanaatimizce çalışma ve fesih sürecindeki birçok sorunun işe alım

işverenler için de işverenin ücret yapısını anlamalarına olanak tanıyacak şekilde etkili bir bilgi kaynağı niteliğindedir (2023: 568).

²⁷ Bundeskanzleramt der Republik Österreich. (2004). Gleichbehandlungsgesetz (GIBG). Bundesgesetzblatt I Nr. 66/2004, 01.07.2004, <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbli/2004/66/P17/NOR40052897>, e.t: 15.04.2024.

²⁸ İlgili Kanun maddesi için bkz.

<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbli/2004/66/P9/NOR40151374>, e.t: 10.04.2024.

²⁹ İlgili Kanun'un İzlanda Hükümeti tarafından İngilizceye çevrilmiş tam metni için bkz.

<https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>, e.t: 10.05.2024.

³⁰ İzlanda'da kanuni gereklilik olan EŖit Ücret Sertifikasına ilişkin detaylı bilgi için bkz. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>, e.t: 14.05.2024.

s¼recinden kaynaklandığı a¼ıktır. Bu nedenle baŖlangıç ücreti ve baŖlangıç ücret aralığı konusunda bilgilendirme yük¼ml¼l¼ğ¼n¼, iŖe alımdaki müzakere s¼reçlerini ve bu konudaki yaptırımları i¼eren düzenlemelerin getirilmesi gerekmektedir.

Cinsiyet Ayrımı Gözetmeyen Objektif Kriterler

Direktifin 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*Objektif, cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterlere dayalı baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret analığı*” ibaresi, Avrupa Birliği Antlaşması’nın 157. maddesine ve 2006/54/EC sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe EŖit Davranma ve Fırsat EŖitliđi İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktifin³¹ 4. maddesinin gerekliliklerine uygun olarak ayrımcı olmayan bir Ŗekilde belirlendiğini a¼ıkça göstermektedir (Winter, 2024a: 9; Winter, 2024b: 1-9).

“*Objektif ve cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterler*” ibaresinden neyin anlaşılması gerektiği ise, çalıŖmamızın baŖında da değindiğimiz üzere, Direktifin 4. maddesinin 4. fıkrasında belirtilmiŖtir. Yukarıda da belirtildiği üzere Direktifin 4. maddesi, Adalet Divanı’nın eŖit ücret ilkesine iliŖkin i¼tihadının gerekliliklerini doğrulamaktadır. Buna göre, ücretlendirme yapılan iŖin doğasına uygun olmalı ve ücret sistemi bir b¼t¼n olarak ayrımcı olmamalıdır.³² Ücret yapıları, çalıŖanların iŖin değeri a¼ısından karŖılaŖtırılabilir bir durumda olup olmadıklarına iliŖkin bir karŖılaŖtırma yapılmasına olanak sağlamalıdır. Bu olanağın sağlanması ise Ŗeffaflığın güvence altına alınmasına bağlıdır. İŖ değerlendirme yöntemleri ve araçlarının disiplinler arası yaklaŖımla ele alınması da esastır.³³

İlgili düzenleme göre “*objektif ve cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterler*”: Beceri, çaba, sorumluluk, çalıŖma koŖulları ve gerektiğinde belirli bir iŖ veya iŖin yer aldığı pozisyonla ilgili diğer b¼t¼n faktörleri i¼ermektedir. Jung’a göre müzakere yetkinliği, bir iŖin yapılması bakımından önemli bir yetkinlik olduğundan, olası bir kriter olarak değerlendirmesi mümkündür (Jung, 2024: 21). Ancak Alman Ücret Ŗeffaflığı Kanunu’nda (EntgTranspG) karŖılaŖtırılabilir bir düzenleme bulunmasa da Alman Federal İŖ Mahkemesi kısa bir süre önce olduğu önemli bir kararda aksi görüŖte karar vermiŖtir.³⁴

³¹ İlgili Direktif için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>, e.t.: 21.04.2024.

³² ATAD, T. 01. 07.1986, C-237/85, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=94157&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1720420>, e.t.: 20.04.2024.

³³ Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iŖ değerlendirme ve iŖ sınıflandırma sistemlerinin yanı sıra kılavuzlar, araçlar, yöntemler ve kriterler hakkında daha fazla ayrıntı için bkz. Winter, 2024b.

³⁴ BAG, T.16.2.2023, 8 AZR 450/21, NZA 2023, 958. Barraein’e göre Federal Mahkeme, burada iŖverenin aksi halde “eŖit ücret ilkesinden kolayca sınırlanabilir” riskine iŖaret ederek, pazarlık becerilerinin bir kriter olarak tanınmaması gerektiğini savunmaktadır. Ancak bu görüŖ, çalıŖanın baŖlangıçta yaptığı teklifin zaten olumsuz bir iŖaret olduğunu ve kadın

Alman Federal Mahkemesi kararında iŖveren, erkek adaya baŖlangıçta kadın davacıya sunduğu ile aynı düzeyde bir ücret teklif etmiştir. Ancak daha sonra erkek aday, iŖverenden 1.000 Euro daha fazla ücret talep etmiş ve ilgili talep iŖveren tarafından kabul etmiştir. Mahkemeye göre iŖverenin, erkek adayın daha yüksek ücret talebini kabul etmesi, kadın davacının cinsiyet temelinde ücret ayrımcılığına uğradığına dair karineyi ç¼r¼tmez. Bir iş sözleşmesinde taraflar, iŖverenin diğer cinsiyetten bir çalıŖanın ödediğinden daha yüksek ücret üzerinde anlaşmışsa bu durum diğer cinsiyetten çalıŖanın cinsiyet temelinde ücret ayrımcılığına uğradığına dair bir karine oluŖturmaktadır. Bir çalıŖanın karşı cinsten bir çalıŖandan daha iyi pazarlık yapması, bu karineyi ç¼r¼tmek için yeterli olamaz. Bu durumun yeterli görülmesi, eşit iş ve eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesine uymaktan kaçınabilecek mekanizmaların karineyi ç¼r¼tmek için kullanılmayacağı yönündeki AB hukuku düzenlemeleriyle uyumlu olmayacaktır.

Karardan açıkça anlaŖıldığı üzere Federal Mahkeme, pazarlık becerisini yetkinlik olarak değerlendirmemiştir. İŖverenlerin eşit veya eşit değerdeki iş için iş başvurusunda bulunanlara farklı tekliflerde bulunması ancak "*objektif, cinsiyetten bağımsız kriterlerin*" varlığı halinde söz konusu olabilir. Örneğin bir başvuru sahibi, diğer başvuru sahiplerinden farklı olarak ek bir yüksek lisans derecesi veya mesleki deneyim yoluyla daha fazla yeterlilik gösterebiliyorsa, ancak bu durum, birincisine daha yüksek bir teklifi haklı çıkarır. Rofls ve Lex'e göre ilgili kararın dikkate alınması durumunda iŖverenlerin farklı ücret belirlerken bu farklılıkların arkasındaki objektif nedenleri belgeleyerek açıklamaları gerekecektir. Aksi takdirde bir çalıŖanın daha düşük ücret teklifini kabul etmemiş olması ve diğer ayrımcılığa uğrayan çalıŖanın nakdi olmayan aynı haklar elde etmiş olması gibi durumlar, iŖverenin ayrımcılık iddialarını ç¼r¼tmek için yeterli olmayacaktır (Rolf, Lex, 2023: 1356).

Bu noktada değinilmesi gereken başka bir husus ise, "*objektif ve cinsiyet ayrımı göstermeyen kriterler*" ibaresinin Direktifte detaylı ve kapsamlı olarak açıklanmaması ve bu hususu üye devletlere bırakmasının dezavantajlarıdır. Nitekim Jung'a göre, "*objektif ve cinsiyet ayrımı göstermeyen kriterler*" ifadesi iŖverenlere önemli bir esneklik sağlar. Örneğin, bir aday yalnızca bu kriterlerin asgari gerekliliklerini karşılıyorsa, iŖveren baŖlangıç ücretini bu düşük gereklilikler üzerinden belirleyebilir. Yukarıda belirtildiği üzere Direktif, müzakere sırasında, önceden belirtilen ücretin dışında farklı bir ücretin de kararlaŖtırılmasına izin vermektedir. Bu durumda eğer aday daha iyi niteliklere sahipse, iŖveren ona daha iyi bir teklif sunabilir. Ancak baŖlangıçta belirtilen düşük ücret genellikle iŖverenin avantajına olur. Benzer şekilde, iŖveren ücret aralığını belirtirken sadece asgari miktarı belirterek bu düşük ücret etkisini kullanabilir. Örneğin gerçek ücret aralığı 40.000 TL ile 50.000 TL arasında ise müzakereler sırasında iŖveren adaya yalnızca 40.000 TL ile 45.000 TL

başvurucunun teklifi yeniden müzakere etmeme durumunun iŖverene atfedilemeyeceği gerçeğini göz ardı etmektedir (2023: 498).

arasını belirtebilir. Ayrıca adayın başka bir işverenenden cazip bir teklif alması durumunda bu alternatif tekliflerin dikkate alınıp alınmayacağı da belirsizdir. Alternatif teklifler, adayın müzakere gücünü artırabilir. Ancak Direktif, bu tür alternatif tekliflerin “objektif ve cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterler” arasında olup olmadığını açıkça belirtmemektedir. Bu durum işverenlerin alternatif teklifleri dikkate alıp almama konusunda belirsizlik yaşamasına ve cinsiyetler arası ücret farklarının ortaya çıkmasına neden olabilir. Özetle “objektif ve cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterler” ibaresi, geniş manası nedeniyle doğru uygulanmadığında Direktifin ihlal edilmesine ve cinsiyetler arası ücret farklarının ortaya çıkmasına da neden olabilecektir (2024: 21-22).

Bilgi Edinme ve Bilgi Vermekle Yükümlü Olan Taraflar

Direktifin 5. maddesinin 1. fıkrası, başlangıç ücreti veya başlangıç ücret aralığı hakkında bilgi edinme sürecini açıkça düzenlememektedir. Ancak düzenlemenin amacı ve işlevi göz önünde bulundurulduğunda işverenlerin iş başvurusunda bulunanlara bu bilgileri kendiliğinden sağlayacağı sonucuna varılabilecektir. Bir başka anlatımla, bahsi geçen bilgileri edinmek için iş başvurusunda bulunan talep etmeden işverenin kendisinin sunacağı neticesi ortaya çıkabilir. Bu yaklaşımın temel amacı, sözleşme öncesinde gerekli bilgilerin sağlanarak şeffaflığın artırılmasıdır. İşverenin yayımlanan iş ilanlarında, mülakat öncesinde veya herhangi bir zamanda sağladığı bu bilgi, adil ve şeffaf ücret müzakerelerinin yapılabilmesi için sağlam bir temel oluşturmalıdır (Winter, 2024a: 8). Çünkü iş başvurusunda bulunanlar genellikle iş görüşmesinden önce pazarlık yapma konumunda olmayabilir veyahut bu bilgileri talep edemeyebilir. Kaldı ki bu kendiliğindenlik olmadan, düzenlemenin istenen etkiyi yaratması muhtemel görünmemektedir (Günther ve Schiffelholz, 2023: 568). Ayrıca belirtmek gerekir ki Direktifte her ne kadar başlangıç ücreti veya başlangıç ücret aralığı hakkında bilgi edinme süreci açıkça belirtilmemiş olsa da 5. maddesinin 1. fıkrasının lafzından bilgi verme yükümlülüğünün işverenlerde olduğu söylenebilir. Ancak işverenler bu bilgiyi sağlama görevini sosyal ortaklarla anlaşarak onlara devredebilecektir (Direktif Dibace (32)).

Bilgi Sağlama Zamanı

Direktifin 5. maddesinin başlığı, başvuru sahiplerine gerekli bilgilerin “işe alınmadan önce”, yani iş sözleşmesi imzalanmadan önce verilmesi gerektiğini açıkça belirtmektedir. Ancak bu bilgilerin ücret görüşmelerinden önce verilip verilmemesi gerektiği konusu tartışmalıdır (Jung, 2024: 22). Direktifin 5. maddesinin 2. fıkrası bilginin “örneğin yayımlanan bir iş ilanında, mülakattan önce veya diğer yollarla” verilebileceğini ifade etmektedir. Böylece bilginin sağlandığı mümkün olan en erken zamanı hedeflemektedir. Ancak tüm iş arayanlar iş ilanlarını okumayabilir, bazıları tesadüfen veya istenmeyen başvurular yoluyla pozisyonlardan haberdar olabilir.

Alternatif olarak, iŖverenler adayları mülakattan önce bilgilendirebilir. Bu yaklaŖım, baŖvuru sahiplerinin tümünün bilgi almasını garanti edebilir. Ancak bilgilendirme zamanının mülakattan önce tam olarak ne zaman olacağı da detaylı olarak tanımlanmamıŖtır. Nitekim iŖveren tarafından baŖvuruda bulunanlara müzakereden hemen önce bilgi formu verilmesi durumunda, baŖvuruda bulunan müzakere stratejisini belirlemek için yeterince zaman bulamayabilir. Kaldı ki baŖvuruda bulunanın müzakere becerilerinin bu denli önemli olduğu bir durumda bilginin etkinliği sınırlanacaktır. Direktif, bilgi sağlanması için belirli bir asgari süre öngörmemekte, bunun yerine asgari standartları belirleyip daha yüksek gereklilikleri ye devletlerin belirlemesine bırakmaktadır. Jung'a göre, bu durumda asgari bir süre belirlenmesi hem iŖverenler hem de çalıŖanlar için olumsuz sonuçlar doğurabilecek hızlı ve spontane iŖe alımları engelleyecektir (Jung, 2024: 22).

BaŖka oluŖabilecek denklem ise, birden fazla mülakat aŖaması olan iŖ baŖvurusu süreçlerinde, bu bilgilerin en geç ücret grsldğ mülakattan önce verilmesi gerekebilir. Ancak cret grŖmeleri her zaman iŖverenin planladığı baŖvuru süreciyle sınırlı olmayabilir. İŖ baŖvurusunda bulunan herhangi bir zamanda grŖmelere baŖlayabilir. Bu durumda iŖveren, baŖvuru sahibi ücret konusunda grŖmelere baŖladıktan sonra bilgileri sunabilir.

Direktifte yer alan "*diğer yollarla*" ibaresi, bilginin yayılma Ŗekline ve zamanlamasına dair açık kapı bırakmaktadır. Direktifin 5. maddesinin 2. fıkrası, baŖvuru sahiplerinin "*bilinçli ve Ŗeffaf cret müzakereleri*" yürütebilmeleri için bilgilendirilmeleri gerektiğini açıkla düzenlemektedir. Hükmün lafzından, ücret müzakerelerinden sonra iŖ szleŖmesi imzalanmadan önce bilgi verilmesinin mümkün olmadığı anlamı çıkabilir. Ancak bununla birlikte Direktifin 5. maddesinin 2. fıkrası, "*iŖ szleŖmesinin imzalanmasından önce*" ifadesiyle, muhtemelen ücret müzakerelerinden sonraki bilgileri de kapsayabilir. Bu durum teoride ücret müzakerelerinin iŖ szleŖmesinin imzalanmadan önceki son ana kadar devam edebileceği varsayımında son derece haklı bir yorum olabilecektir. Ancak uygulamaya bakıldığında iŖ baŖvurusunda bulunan kiŖinin ücret müzakerelerini yeniden açması zor olabilecektir. Bu durum, ücret müzakerelerine giterek olumsuz sonuçlar almak yerine ilk ücret teklifini kabul etme olasılığı daha yüksek olan kadınlar için özellikle geçerli olabilir.³⁵ Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan Etki Değerlendirme Raporunda³⁶ da iŖaret edildiği üzere, ücret ayrımcılığını azaltmak amacıyla, baŖvuru sahiplerinin müzakereden önce baŖlangıç creti veya baŖlangıç ücret aralığı hakkında bilgilendirilmeleri daha faydalı olabilecektir.

³⁵ Cinsiyet cret farkını açıklamak için kadınların müzakere yapmaktan kaçınma eğilimleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Exley vd.: 2020: 816-854.

³⁶ Raporun tamamı için bkz. European Commission, Impact Assessment, SWD (2021) 41 final, <https://eur-lex.europa.eu>, 10.05.2024.

Bilgi Verilme Ŗekli

Direktifin 5. maddesi, başlangığ creti veya ücret aralığına ilişkin bilgilerin nasıl sunulacağına dair aÇık bir düzenleme iÇermemektedir. Bu nedenle, iş ilanlarında bu tür bilgilerin metin olarak sunulmasının zorunlu olduğu sonucuna varılabilir. Teorik olarak, iş görüşmesi öncesindeki iletişimler sözlü olarak da gerĖekleřtirilebilir. Bununla birlikte, adayların belirli bir belgeye başvurabilmeleri adına bilgilerin yazılı olarak verilmesi uygun olacaktır. Özellikle Ėeřitli veya belirli miktarlar söz konusu olduğunda, sözlü bilgilendirme yapıldığı takdirde adayların iş görüşmesinde bu bilgileri eksiksiz olarak hatırlamaları risk taşıyabilir. Ancak Direktifte aĖıkĖa yazılı bir belge şartı bulunmamaktadır. Yine de ulusal yasama organları bu tür gereklilikleri tanımlama yetkisine sahiptir. Diğer yandan, bu düzenlemenin cinsiyetler arası farklı etkiler yaratıp yaratmadığı da belirsizliğini korumaktadır (Jung, 2024: 23).

Ayrıca Direktifin 8. maddesi, işverenlerin "*engelli bireyler iÇin erişilebilir ve onların özel ihtiyaÇlarını göz önünde bulunduran*" bir format kullanmalarını şart koşmaktadır. Son olarak, Direktif'in 37. maddesinin 2. fıkrasına göre, bu tür bir düzenlemenin sadece gerekli olduğu durumlarda uygulanması öngörülmektedir.

Kabul Edilemez Soru

Direktifin 5. maddesinin 2.fıkrası uyarınca işverenler, adaylara mevcut veya geğmiş iş ilişkilerindeki ücret bilgileri hakkında sorular yönelmez. Bu hüküm, işverenlerin bu tür bilgileri başka yollarla proaktif Ŗekilde elde etme girişimlerini de yasaklamaktadır (Dibace (32)). Ancak buna rağmen, adayların, önceki gelirlerine kendiliğinden atıfta bulunmaları ve bu bilgileri paylaşmaları serbesttir. Adaylar, cret müzakereleri sırasında ücret geğmişlerini serbestĖe paylaşabilirler (Rofls ve Lex, 2023: 1356; Winter, 2024a: 10; Husemann, 2022: 166).

Direktifin 5. maddesinin 2. fıkrası, 1. fıkrasını tamamlayarak işverenler ve iş başvurusunda bulunanlar arasındaki bilgi asimetrisini azaltmayı hedeflemektedir. 5. maddenin 1. fıkrası, iş arayanların bilgi seviyesini artırmayı amağlarırken, 2. fıkrası ise işverenlerin bilgi edinmesini zorlaştırmak iÇin en azından bazı soruların sorulmasını yasaklamaktadır. Böylece, işverenlerin iş görüşmelerinde adaylara mevcut ve önceki istihdam ilişkilerindeki ücret gelişimleri hakkında soru sormalarına izin verilmeyecektir (Jung, 2024: 23).

Ancak Direktifin 5. maddesinin 2. fıkrasındaki yasak, bir sorgulamaya atıfta bulunarak nispeten dar bir Ŗekilde formüle edilmiştir. Ėnk bilgi talepleri yalnızca sorularla ifade edilmez. Bu nedenle Direktifin 33. maddesinin 2.cümlesi, "soru" kavramının daha geniş anlaşılması gerektiğini aÇıklamaktadır. Nitekim ilgili hükmün amacı, bilgilerin proaktif olarak elde edilmesine yönelik tüm girişimleri yasaklamaktır. İlgili düzenlemenin dar kelime anlamına dayanan yorumu reddedilirse, bu sonuca bir analogi yoluyla ulaşmanın veya başka bir Ŗekilde

dolanmanın önlenmesi gerektiği ve bu durumda kuralların analogik olarak uygulanması gerektiği yönünde güçlü arg¼manlar vardır. Çünkü sorular ve proaktif araştırma girişimleri arasındaki durumlar benzerdir. Ancak uygulamada işverenlerin bilgi edinme girişimlerinin tamamını engellemek yine de pek mümkün olmayacaktır. Örneğin, işverenler adaylara belirtilen ücret aralığında düşük bir teklif sunup adayın tepkisinden genellikle adayın mevcut ücretinin daha yüksek olup olmadığını anlayabilecektir. Zira halihazırda daha yüksek ücretler alan adaylar, genellikle daha yüksek ücret talep etmek için bunu müzakerelerde kendiliğinden dile getirmektedir. Kaldı ki adayın bu şekilde kendiliğinden ifade etmesi, Direktifin 5. maddesinin 2. fıkrasına aykırılık da teşkil etmeyecektir. Çünkü, yukarıda da belirtildiği üzere, adayların ücretlerini müzakerelerde arg¼man olarak proaktif bir şekilde sunmasında bir engel bulunmamaktadır. Aday, müzakerelerde diğer iş tekliflerinden bahsederken, teklif edilen ücreti belirtmezse, düzenlemenin lafzi yorumuna göre işverenin doğrudan teklif edilen ücreti sormasına bile izin verilmektedir. Çünkü düzenleme, olası diğer iş ilişkilerine değil, yalnızca mevcut veya önceki iş ilişkilerine atıfta bulunmaktadır. Bu nedenle, bir analogi de sorunlu olabilecektir. Zira bahsi geçen durumların tamamen benzer olduğu söylenemez. Ancak Jung'a göre direktif bir asgari standart belirlemektedir. Bu nedenle üye devletler bahsedilen hususlarda daha kapsamlı soru sorma yasağı getirebilirler (Jung, 2024: 24).

Direktifle hük¼m altına alınan sorma yasağı, müzakere teknikleri açısından da bazı değişiklikler getirmektedir. Nitekim en azından mevcut iş ve buna bağlı olarak mevcut ücret, genellikle adayın müzakere edilebilecek en iyi alternatifini niteliğindedir. İşveren mevcut ücreti öğrenirse, adayın müzakere pozisyonunu oldukça iyi tahmin edebilecektir. Oysa aday bakımından, işverenin müzakere gücünü anlamak her zaman için çok daha zor olacaktır (Jung, 2024: 24). İlgili düzenleme ile getirilen yasak, işverenin bilgi edinmesini zorlaştırmayı ve böylece her iki taraf için daha fazla belirsizlik yaratarak, daha dengeli bir müzakere ortamı oluşturmayı ve bu yolla cinsiyetler arası ücret farkının devam etmesini engellemeyi amaçlamaktadır (Jung, 2024: 25; Tolu Yılmaz ve Sönmez, 2023:200 vd). Bu konudaki ilk çalışmalar, özellikle düşük ücretli çalışanlara (orantısız bir şekilde kadınlara) önceki ücretleri bilinmediğinde daha yüksek ücretler teklif edildiğini göstermektedir (Barach ve Horton, 2021: 193 vd.).³⁷

³⁷ İlgili çalışmada Araştırma, işverenlerin ücret geçmişi bilgisine sahip olmadıklarında daha geniş bir aday yelpazesini değerlendirdiğini ve adayların daha iyi ücret anlaşmaları yapabildiğini göstermektedir. Bu durum, ücret geçmişiye dayalı bilgi asimetrisinin işg¼cü piyasasında önemli bir rol oynadığını ve ücret geçmişi yasalarının işçi lehine sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymaktadır. Daha detaylı bilgi için bkz. Barach ve Horton, 2021: 214.

Benzer yasaklar, eyaletten eyalete değişiklik göstermekle birlikte, birçok ABD eyaletinde de bulunmaktadır.³⁸ Örnek vermek gerekirse, bazı eyaletler bu tür bilgilerin ücret belirlemede kullanılmayacağını açıkça ifade etmektedir.³⁹ Kaldı ki bu husustaki ilk çalışmalar, bu tür düzenlemelerin cinsiyetler arası ücret farkını azaltabileceğini de açıkça ortaya koymaktadır.⁴⁰

³⁸ ABD'de ücret geçmişlerine ilişkin soru sorma yasağına ilişkin genel bir bakış için bkz. Cook, 2019:1-30. Cook'a göre işverenler, iş başvuruları sırasında genellikle adayların mevcut veya önceki ücret bilgilerini talep etmektedirler. Bu bilgi, adayın işe alınması durumunda kendisine ödenecek ücretin belirlenmesi amacıyla, diğer faktörlerle birlikte değerlendirilmektedir. Ancak yüksek ihtimalle güncel veya önceki işlerinde kadınlara, çeşitli sebeplerle erkek meslektaşlarına kıyasla önceki işlerinde genellikle daha az ücret almışlardır. Bu durum üç nedenden kaynaklanabilir. Birincil sebepler, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve basamaklıp düşüncelerdir. Bu durum, kadınların daha düşük ücretler almalarına ve hak ettikleri terfileri elde edememelerine yol açabilir. İkincisi, erkekler uzun vadede ücretlerine fayda sağlayacak "kariyer riskleri" almaya daha meyilli (ve muktedir) olabilirler. Erkeklerin ücrete dayalı kariyer veya belirli işleri seçme olasılığı da daha yüksek olabilir. Üçüncü olarak, kadınların ailevi yükümlülükler nedeniyle işten önemli sürelerle ayrılmaları veya çalışma saatlerini kısaltmaları, onların işgücünde daha az deneyimli olmalarına veya işgücüne yeniden katılımlarında daha alt seviyelerden başlamalarına neden olabilir. Bu bağlamda, başlangıçta daha düşük ücretlerle çalışmaya başlayan kadınlar, her iş değişikliğinde önceki düşük ücretlerine dayanarak ücretlerinin düşük kalması riskiyle karşı karşıya kalırlar. Bu durum, ücret geçmişli sorularının yasaklanmasının temel nedenidir, zira adayların yeni iş fırsatlarını değerlendirirken önceki işverenlerin ayrımcı ücret uygulamaları tarafından belirlenen değerlerinden etkilenmemesi amaçlanmaktadır (2019:6-7).

³⁹Kaliforniya İş Kanunu madde 432.3, ilk olarak 2017 yılında Kaliforniya Meclisi tarafından 168 sayılı Meclis Yasası (AB 168) ile kabul edilmiş ve 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlgili hüküm, işverenlerin iş başvurularında adayların ücret geçmişini sorgulamasını ve bu bilgiyi kullanmasını yasaklamaktadır. Maddenin gerekçesi, ücret geçmişinin kullanılmasının cinsiyetler arası ücret farkını devam ettirebileceği ve işe alım sürecinde adaylar arasında adil olmayan bir durum yaratabileceği yönündedir. Nihayet ilgili hüküm, işverenlerin ücret tekliflerini adayların önceki ücretlerini dayandırmalarını ve böylece işe alım sürecinde daha adil ve şeffaf bir yaklaşım benimsemelerini amaçlamaktadır. İlgili Kanun maddesi şu şekildedir:

"Madde 432.3(a): Bir işveren, iş başvurusunda bulunan bir kimsenin ücret geçmiş bilgilerini, iş başvurusunu değerlendirmede veya ücret teklifinde bulunurken bir faktör olarak kullanamaz.

Madde 432.3(b): Bir işveren, adaydan ücret geçmişi bilgilerini (taahhüt ve yan haklar dahil) sözlü veya yazılı olarak, doğrudan ya da bir aracı vasıtasıyla talep edemez..." İlgili Kanun hükmü hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://casetext.com/statute/california-codes/california-labor-code/division-2-employment-regulation-and-supervision/part-1-compensation/chapter-3-privileges-and-perquisites/article-3-contracts-and-applications-for-employment/section-4323-reliance-on-salary-history-of-applicants-prohibited>, e.t.:15.05.2024.

⁴⁰ İlgili çalışmada ücret geçmişine ilişkin soruların yasak olduğu eyaletlerde cinsiyet kazanç oranının yüzde 1 arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Hansen ve McNichols, 2020:1-77).

Alman hukukunda bug¼ne kadar iŖ baŖvurusunda bulunanlara iŖe alımdan ¼nce proaktif ücret Ŗeffaflıđı için b¼yle bir hak tanınmamıŖtır. Bu bakımdan doktrinde EntgTranspG çerçevesinde uygulamaya y¼nelik bir ihtiyaç s¼z konusu olduğu belirtilmiŖtir (Winter, 2024a: 19). Ancak Alman Federal İŖ Mahkemesi içtihatları, iŖveren bilgi talebine sınırlar koymuŖtur. Bu bakımdan iŖveren iŖe alım g¼r¼Ŗmelerinde soru sorma hakkı, yalnızca iŖverenin "*çalışma iliŖkisiyle ilgili olarak meŖru, haklı ve korunmaya değer bir çıkarının*" olması durumunda kabul edilmektedir. B¼yle bir meŖru çıkar, yalnızca iŖverenin çıkarının, çalışanının kiŖilik haklarını koruma ve kiŖisel alanını gizli tutma hakkından daha ağır bastığı durumlarda geçerlidir. Doktrinde ¼nceki ücret miktarının belirtilmesi durumunda, baŖvuru sahibinin m¼zakere pozisyonu iŖverenin pozisyonuna kıyasla ¼nemli ¼lç¼de zayıflayacağı ve ¼nceki gelirinin genellikle korunması gereken bireysel alanın bir parçası olduğu belirtilmiŖtir. Bu nedenle yeni iŖle doğrudan bir bağlantısı olmaksızın ¼nceki ücret veya ¼nceki ücretle ilgili sorular sorulması kabul edilmez (Moritz, 1987:329-333). Fakat adayın gön¼ll¼ olarak ¼nceki ücretini asgari ücret olarak talep etmesi veya- istisnai olarak – ücretin uygunluğu hakkında bir değerlendirme yapılmasına izin vermesi halinde iŖverenin soru sorma hakkı doğer (Linck, 2023: Rn. 43; Preis, 2024: Rn. 308; Wohlgemuth, 1992: 46; Th¼sing, 2022: Rn. 28). İŖ baŖvurusunda bulunan bir kimsenin baŖvurduđu iŖyeri bakımından uygunluğu, ¼rneđin performansa bağlı ücretlendirme durumunda olduğu gibi, ¼nceki gelirlerinden anlaşılabilir.⁴¹ Bununla birlikte, uygunluğa iliŖkin sonuçlar ancak istenen faaliyet en azından karŖılaŖtırılabilir bilgi ve beceri gerektiriyorsa ¼nceki ücretten çıkarılabilir.⁴²

T¼rk hukukunda iŖverenin, aday iŖçiye ¼nceki iŖlerinde ne kadar ücret aldığına dair soru sorma hakkı konusunda farklı g¼r¼Ŗler mevcuttur. Bir g¼r¼Ŗe g¼re, iŖverenin doğrudan bu t¼r sorular sorma yetkisi mevcuttur ve aday iŖçinin, daha y¼ksek bir ücretle iŖe baŖlamak amacıyla ¼nceki ücretini olduğundan y¼ksek beyan etmesi durumunda, iŖverenin iŖ s¼zleŖmesini iptal veya feshetme hakkı olmalıdır (Y¼rekli, 2014: 551). Diğer bir g¼r¼Ŗe ise yalnızca soru ile iŖin nitelikleri arasında objektif bağ kurulabiliyorsa, bu y¼nde soru sorulabilmesi m¼mk¼nd¼r. Ancak eğer iŖ baŖvurusunda bulunan kiŖi, en son aldığı ücreti yeni iŖ iliŖkisinde asgari ücret olarak talep etmiŖ ve bu ücreti gerçeğe aykırı Ŗekilde y¼ksek g¼stermiŖse, iŖveren, iŖ s¼zleŖmesini esaslı unsurlarda yanılma nedeniyle iŖ s¼zleŖmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu t¼r bir "asgari ücret Ŗartı" yoksa, adayın ¼nceki ücretini y¼ksek g¼stermesi bir m¼zakere tekniği olarak değerlendirilmeli ve bu nedenle iŖ s¼zleŖmesinin feshi s¼z konusu olmamalıdır. Bu senaryoda, iŖveren, ücreti istediği Ŗekilde belirleme serbestisine sahip olacak ve yanlıŖ beyan edilen ücretle itibar etmek zorunda kalmayacaktır (Eyrenci, 1992: 252; Odaman, 2002: 40

⁴¹ Bu y¼ndeki karar için bkz. BAG, T. 19.05.1983, AP BGB Ŗ 123 No. 25.

⁴² Bu y¼ndeki karar için bkz. BAG, T. 05.12.1957, AP BGB Ŗ 123 No. 2.

vd; Sevimli, 2006:153; Manav, 2015: 115; Gürkan, 2017: 129; Y¼cel Bodur, 2021:682). Bir baŖka g¼r¼Ŗ ise, bu konuda her somut olaya g¼re ayrı bir değerlendirme yapılması gerektiğini savunmaktadır (Akyiğit, 2008: 434). Öte yandan Eyrenci'ye g¼re, ¼lkemizde iŖ baŖvurusunda bulunan adaylar, iŖe girmek istedikleri için kiŖilik haklarını ihlal eden sorulara itiraz edememektedirler. İŖverenin hukuka aykırı Ŗekilde aday hakkında bilgi toplaması durumunda, mevcut hukuki yaptırımlar adayları tatmin edici olmaktan uzaktır. Bu nedenle, iŖ g¼r¼Ŗmeleri sırasında adayların haklarının korunması, iŖyerinde ¼rg¼tl¼ sendikaların aktif katılımıyla sağlanabilir. Soru formları sendika tarafından denetlenmeli ve adayın haklarını ihlal eden sorular çıkarılmalıdır. M¼lakatlarda sendika temsilcisi bulunmalı ve nihai değerlendirmede son s¼z sahibi olmalıdır. Ayrıca bu s¼reçlerle ilgili ¼lç¼tler ve katılım y¼ntemleri toplu iŖ s¼zleŖmesinde d¼zenlenmelidir (1991: 262).

Kanaatimizce hukukumuzda AB Ücret Ŗeffaflığı Direktifiyle uyumlu olarak iŖçinin ¼nceki iŖyerinde aldığı ücrete iliŖkin sorular kesinlikle kabul edilmemeli ve bu konuda yasaklayıcı h¼k¼mler getirilmelidir. Yalnızca adayın ¼nceki iŖyerinde aldığı ücreti kendisinin beyan etmesi halinde iŖverenin bu hususta soru sorması m¼mk¼n olabilmelidir. Ayrıca belirtilmelidir ki adayın en son aldığı ücreti iŖe alım m¼zakereleri sırasında yeni iŖ iliŖkisinde asgari ücret olarak talep etmesi, talep ettiği asgari ücret tutarı gerçeği yansıtmasa dahi, iŖverene haklı nedenle fesih hakkı tanımamalıdır. Bu durumda yalnızca iŖçi-iŖveren arasındaki g¼ven iliŖkisinin zedelenmesi dolayısıyla geçerli nedenle fesih s¼z konusu olabilmelidir. Kaldı ki iŖ baŖvurusunda bulunan adayın ücret m¼zakerelerinde zayıf konumu değerlendirildiğinde, adayın m¼zakere s¼recinde bu konuda farklı beyanda bulunması iŖ iliŖkisini çekilmez duruma getirmeyecektir.

Burada ¼zerinde durulması gereken bir baŖka husus da g¼çl¼ durumda olan iŖverenin, m¼zakere teknikleri konusunda uzman kimseleri ve hatta yapay zekayı kullanarak, iŖçiye doğrudan soru sormadan adayın ¼nceki ücretini ¼ğrenebilecek konumda olmasıdır. Nitekim yapay zeka destekli sistemler, adaylarla yapılan ilk g¼r¼Ŗmelerde, geçmiŖ iŖ deneyimleri hakkında sorular sorarak adayların verdiği cevapları analiz ederek adayın ¼nceki ücret bilgilerini çıkarabilir.⁴³ Bu durumun Direktif bakımından nasıl değerlendirileceğinin ayrıca belirlenmesi de oldukça ¼nem taŖır.

Ayrımcı Olmayan İŖ İlanları

AB Ücret Ŗeffaflığı Direktifinin 5. maddesinin 3. fıkrası, iŖe alım prosed¼rleri için iki ek gereklilik daha getirmektedir. Genel olarak, bu h¼k¼m, bu prosed¼rlerin "*ayrımcı olmayan bir Ŗekilde*" y¼r¼t¼lmesi gerektiğini ¼ng¼rmektedir. Bu bağlamda, iŖ ilanlarının cinsiyet a¼ısından tarafsız bir Ŗekilde form¼le edilmesi ve cinsiyet

⁴³ İŖe alım s¼recinde yapay zekanın kullanılmasına iliŖkin detaylı bilgi için bkz. Alpogut ve Karaca Yağıt, 2023: 11-44.

açısından tarafsız meslek unvanlarının seçilmesi gerektiğini açıkça belirtmektedir. Bu gereklilik, iş tanımlarının dilinin erkek adaylara yönelik olması durumunda, kadınların bu pozisyonlara başvurmadığını gösteren araştırmalarla bağlantılıdır.

Direktif Dibace (33)'de ise bu durum, işverenlerin münferit çalışanları etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının zaman içinde devam etmesini engellemek amacıyla, iş ilanlarının ve iş tanımlarının toplumsal cinsiyet açısından tarafsız olmasını ve işe alım süreçlerinin eşit ücret hakkını zedelemeyecek şekilde ayrımcı olmayan bir şekilde yürütülmesini sağlamaları gerektiği şeklinde belirtilmiştir.

Bununla birlikte ilgili hüküm, "*cinsiyet açısından tarafsız*" ibaresinin nasıl olması gerektiğini netleştirmemektedir. Jung'a göre bu terim dar bir şekilde yorumlanmamalıdır. Çünkü iş ilanlarında yalnızca cinsiyet açısından soyut terimler değil, aynı zamanda erkek ve kadın formu veya genel eril formun kullanılması mümkündür. Ancak ayrımcı olmayan bir işe alım sürecine ilişkin gerekliliklerin neler olduğu belirsizliğini korumaktadır. Bu bağlamda, örneğin iş görüşmelerinde de cinsiyet açısından tarafsız bir dil kullanılıp kullanılmaması gerektiği de tartışmalıdır (Jung: 2024, 25-26).

Türk iş hukuku doktrininde de işyerine işçi alınmasına dair gazete, dergi veya muhtelif internet sitelerine yapılan ilanlarda bir cinsiyet özelinde veya bir cinsiyete özgü niteliklerin yer alması somut olaya göre doğrudan veya dolaylı ayrımcılık niteliğinde değerlendirilmektedir (Ertürk, 2008: 147; Doğan Yenisey, 2002: 48; Senyen Kaplan, 2013: 244; Yıldız, 2008: 235). Doktrine göre cinsiyete yönelik ilan verilebilmesi için tek istisna; yapılacak işin niteliği gereği belirli bir cinsiyete yönelik olmasıdır. Kadın giysilerinin tanıtılacağı bir defilede kadın markenlerle çalışılması, kadın mahkumların gardiyanlığı, kreş öğretmenliği, epilasyon işleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Löschnigg, Hekimler, 2011: 197; Manav, 2017: 148).

Ayrımcı iş ilanlarına ilişkin yaptırımlar incelendiğinde ise sorumluluk hukukunda önemli bir yere sahip olan somut muhatap unsurunun iş ilanında bulunmaması nedeniyle ayrımcı bir iş ilanının genellikle tazminat veya cezai sorumluluğa neden olmayacağı görülmektedir.⁴⁴ Bu bakımdan etkili, orantılı ve caydırıcı bir yaptırımın araştırılabileceği tek sorumluluk kaynağı idari sorumluluktur. İş Kanunu'nun 99. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre: "*...5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası...*" idari para cezası verilir. Ancak İş Kanunu'nda düzenlenen idari yaptırımlar "işçi" esas alınarak düzenlendiği için yalnızca İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen "*cinsiyet veya gebelik nedeniyle*" işe alınmama durumları ilgili düzenlemenin kapsamına girebilecektir. İş Kanunu'ndaki bu düzenleme nedeniyle somut bir işçi adayının bulunmadığı iş ilanlarındaki ayrımcı davranışlar bu yaptırımların dışında kalmaktadır (Türe, 2021:267)

⁴⁴ İş ilanından doğan sorumluluk bakımından özel hukuk ve ceza hukuku sorumluluklarının yetersizliğine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Türe, 2021: 259-267.

İŖ Kanunu'nda iŖ ilanlarındaki ayrımcı davranıŖların yaptırımına iliŖkin bir d¼zenleme bulunmamakla birlikte 6701 sayılı T¼rkiye İnsan Hakları ve EŖitlik Kurumu Kanunu'nda (TİHEKK) ayrımcı davranıŖlara karŖı iki yaptırım d¼zenlenmiŖtir.⁴⁵ Bunlardan ilki idari para cezasıdır. İlgili Kanun'un 25. maddesinin 1. fıkrasına g¼re: *"Ayrımcılık yaŖađını ihlali b¼l¼nde, bu ihlalin etki ve sonu¼larının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ađırlaŖtırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurumu ve kuruluŖları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluŖları, ger¼ek kiŖiler ve øzel hukuk t¼zel kiŖileri hakkında bin T¼rk lirasından on beŖ bin T¼rk lirasına kadar idari para cezası uygulanır."* Uygulanacak ikinci yaptırım da uyarı cezasıdır. Kanundaki koŖulların mevcudiyeti halinde ikinci yaptırım t¼r¼ olan uyarı cezasının verilmesi ile yetinilebilecektir. Uyarı cezasının ikincil bir yaptırım olarak değerlendirilmesinin nedeni ilgili Kanun'un 25. maddesinin 4. maddesinin *"Kurul, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına d¼n¼Ŗt¼rebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kiŖi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı b¼l¼nde alacağı ceza y¼zde elli oranında arttırılır. Bu artıŖ ceza øst sınırı aŖamaz."* Ŗeklinde d¼zenlenmiŖ olmasıdır. İlgili h¼k¼m uyarınca ayrımcı fiilin yalnızca bir kere iŖlenmiŖ olması halinde uyarı cezası verilebilecektir. T¼re'ye g¼re uyarı cezasının verilmesi i¼in idari para cezasını ađırlaŖtıran (çoklu ayrımcılığın ger¼ekleŖtiđi, failin durumunun iyi olduğu, ihlal etki ve sonu¼larının ağır olduğu) durumların olmaması gerekir (2021: 268).

T¼rkiye İnsan Hakları ve EŖitlik Kurumu (TİHEK) tarafından verilen bir kararda, *"Bayan, (Erkek Adayların ve T¼rbanlı Adayların Cv'leri Dikkate Alınmayacaktır. Ønemle Belirtiriz."* Ŗeklindeki iŖ ilanı doğrudan ayrımcılık olarak nitelendirilerek iŖverene bin T¼rk lirası idari para cezası verilmesine karar verilmiŖtir.⁴⁶ BaŖka bir kararda bir Üniversitenin *"koruma ve g¼venlik g¼revlisi pozisyonunun lisans mezunu erkek adaylar"* Ŗeklindeki iŖ ilanı TİHEK tarafından *"...baŖuranın bulunken tanınmıŖ hak ve h¼rriyetlerden karŖılaŖtırılabilir durumdakilere kıyasla eŖit Ŗekilde yararlanması engellenerek AİHS'nin 14'¼nc¼ maddesi, Anayasa'nın 10'¼nc¼ maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'¼nc¼ maddesi kapsamında d¼zenlenen ayrımcılık yaŖađının cinsiyet temelinde dayalı olarak ihlal edildiği"* gerekçesiyle ayrımcılık yaŖađının ihlal edildiğine ve muhatap Üniversite hakkında beŖ bin T¼rk lirası idari para cezası uygulanmasına karar verilmiŖtir.⁴⁷ TİHEK tarafından nispeten daha yakın tarihli baŖka bir kararda ise İstanbul Barosu'nun *"Bilgi Havuzu"* portalında yer alan *"kadın avukat/stajyer avukat, erkek avukat/stajyer avukat"* Ŗeklindeki iŖ ilanları *"belirli mesleki faaliyetin niteliği veya bu faaliyetin y¼r¼t¼ld¼đ¼ bağlam dikkate alınmayarak objektif ve makul bir gerekçeyle dayanmayan, çalıŖma ve staj iliŖkisinin niteliği ile iliŖkili olmayan ayrımcı ifadeler barındıran*

⁴⁵ İlgili yaptırımlara iliŖkin detaylı bilgi i¼in bkz. T¼re, 2021: 267-274.

⁴⁶ İlgili karar i¼in bkz. TİHEK, T.15.10.2018, K. No.2018/97, www.tihkek.gov.tr, e.t.: 25.05.2024.

⁴⁷ İlgili karar i¼in bkz. TİHEK, T. 22.02.2023., K. No. 2022/941, www.tihkek.gov.tr, e.t.: 25.05.2024.

ilanlar verilmesinin eğitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına aykırılık teŖkil ettiği" gerekçesiyle ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına ve elli bin Türk lirası idari para cezası verilmesine karar verilmiŖtir.⁴⁸

Doktrinde TİHEKK'da belirlenen idari para cezası miktarının caydırıcı olmadığına dair eleŖtiriler mevcuttur (SavaŖ Kutsal, 2017: 274; nal, 2019: 93). Kanaatimizce de ilgili Kanun'da yer alan yaptırımın miktarları kesinlikle caydırıcı değildir. Bu nedenle makalemizde konu aldığımız Direktife de uygun olarak ayrımcı iŖ ilanları bakımından hukukumuzı ayrı ve caydırıcı düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir.

Genel Değerlendirme

ÇalıŖmamızda, 6 Haziran 2023 tarihinde yürürlüğe giren 2023/970 sayılı Direktifin çeŖitli boyutları ele alınmıŖtır. Direktif, AB'de cinsiyet eŖitliđini sağlamak ve ücret farklılıklarını ortadan kaldırmak amacıyla oluŖturulmuŖtur. Direktifin temel amacı, iŖverenlerin cretlendirme politikalarını daha Ŗeffaf hale getirerek eŖit iŖ ve eŖit değerdeki iŖe eŖit ücret ilkesinin hayata geçirilmesini teŖvik etmektir. Bu doğrultuda iŖverenler, ücret bilgilerini ve politikalarını çalıŖanlarla paylaŖmakla yükümlü kılınmıŖtır. Direktifin cret Ŗeffaflıđı ile ilgili olarak dikkat çekici bir özelliği, yalnızca çalıŖma süreci boyunca değil, aynı zamanda bu süreçten önceki dönemi de kapsayan hükümler içermesidir. Çünkü bahsi geçen Direktifin kabul edilmesine kadar iŖe alım öncesi dönem için Avrupa Birliği genelinde aŖgari standartlar bulunmamaktaydı.

AB cret Ŗeffaflıđı Direktifinin 5. maddesi uyarınca iŖ baŖvurusunda bulunanlar, muhtemel iŖverenden ilgili pozisyon için atfedilecek objektif, cinsiyetten bağımsız kriterlere dayalı baŖlangıç creti veya baŖlangıç ücret aralığı ve uygulanabilir olduğu durumlarda, iŖveren tarafından pozisyonla ilgili olarak uygulanan toplu szleŖmenin ilgili hükümleri konularında bilgi alma hakkına sahip olacaktır. Bahsi geçen baŖlangıç creti ve baŖlangıç ücret aralığı ikramiye, fazla çalıŖma creti, seyahat ödenekleri, konut ve yemek ödenekleri, eğitim ödenekleri, araç tahsisi, istenç çıkarılma durumunda kıdem tazminatı gibi tüm ek ve deđerŖken ücret bileŖenlerini de kapsamaktadır (Rofls ve Lex, 2023: 1353). İŖe alım sürecinde adayın baŖlangıç creti ya da baŖlangıç ücret aralığı hakkında bilgi sahibi olması özellikle önemlidir. Bu bilginin eksikliği, aday ile iŖveren arasında önemli bir bilgi dengesizliğine yol açar ve ilgili durum doğal olarak müzakere dengesizliğine neden olur. Yapılan araŖtırmalarda özellikle kadınların daha dŖk ücret taleplerinde bulunma eğiliminde oldukları ve bu durumun kadınların genel olarak daha dŖk ücret almasına neden olduğu gzlemlenmiŖtir (Sve-Sderbergh, 2019: 35). Bu bağlamda, baŖlangıç creti veya baŖlangıç ücret aralığına dair Ŗeffaflık, özellikle kadınlar için olumlu sonuçlar doğurabilecektir. Ancak bu düzenleme aynı zamanda

⁴⁸ İlgili karar için bkz. TİHEK, T. 23.02.2023, K. No. 2023/201, www.tihkek.gov.tr, e.t.: 25.05.2024.

iŖverenlerin, ücret gör¼Ŗmeleri bakımından zorunlu olarak bir çapalama etkisi belirledikleri anlamına gelmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki iŖveren ve iŖ başvurusunda bulunan arasında kararlaŖtırılan nihai ücretin mutlaka belirtilen aralık içinde olması gerekmez. Bu durumda dezavantajlar da ortaya çıkabilecek ve kararlaŖtırılan nihai ücret tamamen iŖ başvurusunda bulunan kiŖilerin kiŖisel m¼zakere becerileri ve istekliliğine kalabilecektir. Gör¼ld¼đ¼ üzere iŖveren tarafından baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığının belirtilmesi, Direktifin amacı bakımından ücret Ŗeffaflıđını artırmak ve eŖit veya eŖit değerdeki iŖe eŖit ücret ilkesinin uygulanabilirliğini artırmasının yanı sıra iŖ başvurusunda bulunan kiŖilerin bireysel pazarlık yeteneğine bağlı olacaktır.

T¼rk iŖ hukukunda da ayrımcılığa iliŖkin h¼k¼mler d¼zenlenmekle birlikte, iŖ başvurusunda bulunan adayın baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığı konusunda önceden bilgilendirilmesi hususunda bir h¼k¼m bulunmamaktadır. Direktif D¼bacede de belirtildiği gibi, ayrımcılığının önlenmesi ve eŖit iŖ ve eŖit değerdeki iŖe eŖit ücretin uygulanabilmesi iŖe alım s¼recinden baŖlamaktadır. Bu nedenle iŖe alım s¼recinde Ŗeffaflıđı artırılması y¼n¼nde getirilen d¼zenlemeler oldukça önemlidir. Aynı zamanda belirtmek gerekir ki hukukumuzda iŖi ve iŖveren arasındaki m¼zakere s¼relerine iliŖkin de hiçbir hukuki d¼zenleme getirilmemiŖtir. Kanaatimizce alıŖma ve fesih s¼recindeki birçok sorunun iŖe alım s¼recinden kaynaklandığı açıktır. Bu nedenle baŖlangıç ücreti ve baŖlangıç ücret aralığı konusunda bilgilendirme y¼k¼ml¼l¼đ¼n¼, iŖe alımdaki m¼zakere s¼reçlerini ve bu konudaki yaptırımları içeren d¼zenlemelerin getirilmesi gerekmektedir.

Direktifin 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *"Objektif, cinsiyet ayrımı g¼zetmeyen kriterlere dayalı baŖlangıç ücreti veya baŖlangıç ücret aralığı"* ibaresi, diğer AB d¼zenlemelerinin gerekliliklerine uygun olarak ayrımcı olmayan bir Ŗekilde belirlendiğini açıkça g¼stermektedir. İlgili ibareden neyin anlaŖılması gerektiği ise, Direktin 4. maddesinin 4. fıkrasında belirtilmiŖtir. İlgili d¼zenlemeye g¼re *"objektif ve cinsiyet ayrımı g¼zetmeyen kriterler"*: Beceri, çaba, sorumluluk, çalıŖma koŖulları ve gerektiğinde belirli bir iŖ veya iŖin yer aldığı pozisyonla ilgili diğer b¼t¼n fakt¼rleri içermektedir. Burada m¼zakere yetkinliğinin bu fakt¼rler içerisinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği de ayrı bir sorun olarak karŖımıza çıkmaktadır. Nitekim Jung'a g¼re m¼zakere yetkinliğinin bir iŖin yapılması bakımından önemli bir yetkinlik olması sebebiyle olası bir kriter olarak değerlendirmesi m¼mk¼nken (Jung, 2024:21) Alman Ücret Ŗeffaflıđı Kanunu'nda (EntgTranspG) karŖılaŖtırılabilir bir d¼zenleme bulunmasa da Alman Federal İŖ Mahkemesi kısa bir s¼re önce oldukça önemli bir kararında aksi g¼r¼Ŗte olduğunu belirtmiŖtir. Federal Mahkeme'ye g¼re iŖveren diğer cinsiyetten bir alıŖana ¼dediđinden daha y¼ksek ücret üzerinde anlaşmıŖsa bu durum diğer cinsiyetten çalıŖanın cinsiyet temelinde ücret ayrımcılığına uğradığına dair bir karine oluŖturmaktadır. Bir alıŖanın karŖı cinsten bir alıŖandan daha iyi pazarlık yapması, bu karineyi ¼r¼tmek için yeterli olamaz.

Direktifin 5. maddesinin 2.fıkrası uyanınca iŖverenler, adaylara mevcut veya

geçmiş iş ilişkilerindeki ücret bilgileri hakkında sorular yöneltemez. Bu hüküm, işverenlerin bu tür bilgileri başka yollarla proaktif şekilde elde etme girişimlerini de yasaklamaktadır. Ancak buna rağmen adayların önceki gelirlerine kendiliğinden atıfta bulunmaları ve bu bilgileri paylaşmaları serbesttir. Adaylar, ücret müzakereleri sırasında kendi gelirlerini serbestçe paylaşabilirler. İlgili düzenleme ile getirilen yasak, işverenin bilgi edinmesini zorlaştırmayı ve böylece her iki taraf için daha fazla belirsizlik yaratarak, daha dengeli bir müzakere ortamı oluşturmayı ve bu yolla cinsiyetler arası ücret farkının devam etmesini engellemeyi amaçlamaktadır. Bu konudaki ilk çalışmalar, özellikle düşük ücretli çalışanlara (omantısız bir şekilde kadınlara) önceki ücretleri bilinmediğinde daha yüksek ücretler teklif edildiğini göstermektedir.

Türk hukukunda işverenin, aday işçiyeye önceki işlerinde ne kadar ücret aldığına dair soru sorma hakkı konusunda farklı görüşler mevcuttur. Ayrıca belirtilmelidir ki adayın en son aldığı ücreti işe alım müzakereleri sırasında yeni iş ilişkisinde asgari ücret olarak talep etmesi, talep ettiği asgari ücret tutarı gerçeği yansıtmasa dahi, işverene haklı nedenle fesih hakkı tanımamalıdır. Bu durumda yalnızca işçi-işveren arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesi dolayısıyla geçerli nedenle fesih söz konusu olabilmelidir. Kaldı ki iş başvurusunda bulunan adayın ücret müzakerelerinde zayıf konumu değerlendirildiğinde, adayın müzakere sürecinde bu konuda farklı beyanda bulunması iş ilişkisini çekilmez duruma getirmeyecektir.

Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus da güçlü durumda olan işverenin, müzakere teknikleri konusunda uzman kimseleri ve hatta yapay zekayı kullanarak, işçiyeye doğrudan soru sormadan adayın önceki ücretini öğrenebilecek konumda olmasıdır. Nitekim yapay zeka destekli sistemler, adaylarla yapılan ilk görüşmelerde, geçmiş iş deneyimleri hakkında sorular sorarak adayların verdiği cevapları analiz ederek adayın önceki ücret bilgilerini çıkarabilir. Bu durumun Direktif bakımından nasıl değerlendirileceğinin ayrıca belirlenmesi de oldukça önem taşır.

Direktifin 5. maddesinin 3. fıkrası, işe alım prosedürleri için iki ek gereklilik daha getirmektedir. Genel olarak, bu hüküm, bu prosedürlerin "ayrımcı olmayan bir şekilde" yürütülmesi gerektiğini öngörmektedir. Bu bağlamda, iş ilanlarının cinsiyet açısından tarafsız bir şekilde formüle edilmesi ve cinsiyet açısından tarafsız meslek unvanlarının seçilmesi gerektiğini açıkça belirtmektedir.

Türk iş hukuku doktrininde de işyerine işçi alınmasına dair gazete, dergi veya muhtelif internet sitelerine yapılan ilanlarda bir cinsiyet özelinde veya bir cinsiyete özgü niteliklerin yer alması somut olaya göre doğrudan veya dolaylı ayrımcılık niteliğinde değerlendirilmektedir (Ertürk, 2008: 147; Doğan Yenisey, 2002: 48; Senyen Kaplan, 2013: 244; Yıldız, 2008: 235). Doktrine göre cinsiyete yönelik ilan verilebilmesi için tek istisna; yapılacak işin niteliği gereği belirli bir cinsiyete yönelik olmasıdır. Kadın giysilerinin tanıtılacağı bir defilede kadın mankenlerle çalışılması,

kadın mahkumların gardiyanlığı, kreŖ ğretmenliği, epilasyon iŖleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Lschnigg, Hekimler, 2011: 197; Manav, 2017: 148). Ancak ayrımcı iŖ ilanlarına iliŖkin yaptırımlar incelendiğinde ise sorumluluk hukukunda önemli bir yere sahip olan somut muhatap unsurunun iŖ ilanında bulunmaması nedeniyle ayrımcı bir iŖ ilanının genellikle tazminat veya cezai sorumluluğa neden olmayacağı görülmektedir. Bu bakımdan etkili, orantılı ve caydırıcı idari yaptırımlar büyük önem taŖır. Hukukumuzda ise İŖ Kanunu'nda yer alan idari yaptırımlara iliŖkin düzenlemeler iŖ ilanları bakımından uygulanamayacaktır. TİHEKK'nun 25. maddesi uyarınca ise ayrımcı iŖ ilanlarına karŖı idari para cezası ve ikincil yaptırım olarak uyarı cezası ngrlmŖtr (Tre, 2021:267). Doktrinde TİHEKK'da belirlenen idari para cezası miktarının caydırıcı olmadığına dair eleŖtiriler mevcuttur (SavaŖ Kutsal, 2017: 274; nal, 2019: 93). Kanaatimizce de ilgili Kanun'da yer alan yaptırımın miktarları kesinlikle caydırıcı değildir. Bu nedenle Direktife de uygun olarak ayrımcı iŖ ilanları bakımından hukukumuzda ayrı ve caydırıcı düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, AB cret Ŗeffaflıđı Direktifi, iŖ piyasasında cinsiyet eŖitliđi ve adil cretlendirme politikalarının geliŖtirilmesi açısından önemli bir adımdır. Türkiye'nin de bu doğrultuda gerekli yasal düzenlemeleri yapması ve uygulamaları hayata geçirmesi, iŖ piyasasında cinsiyet eŖitliđinin sağlanması anemli katkılar sağlayacaktır. İŖverenlerin, sendikaların ve devlet kurumlarının ortak çabaları, cinsiyetler arası ücret eŖitsizliđinin azaltılmasında kritik bir rol oynayacaktır. Direktifin etkin bir Ŗekilde uygulanması, yalnızca yasal uyumu değil aynı zamanda iŖyerlerinde daha adil ve kapsayıcı bir kültürün oluŖturulmasını da teŖvik edecektir.

Extended Summary

The EU Pay Transparency Directive, effective from June 6, 2023, aims to ensure gender equality and eliminate pay disparities. The Directive seeks to promote the principle of equal pay for equal work and work of equal value by making employers' pay policies more transparent. In this context, employers are required to share pay information and policies with their employees.

The Directive includes provisions that apply to the recruitment process. According to Article 5 of the Directive, job applicants have the right to information about the initial pay or pay range for the position based on objective and gender-neutral criteria. This transparency can especially benefit women by helping them receive fairer wages in the labor market. However, this regulation also means that employers must set a specific starting point for salary negotiations.

In Turkish labor law, there is no legal requirement for informing job applicants about the initial pay or pay range during the recruitment process. New legal regulations are needed to increase transparency in the recruitment process and to regulate negotiation procedures.

Article 5, paragraph 1 of the Directive emphasizes the need for an objective

and gender-neutral starting salary. These criteria include skills, effort, responsibility, and working conditions. Paragraph 2 of Article 5 prohibits employers from asking candidates about their previous salaries. However, candidates are free to disclose this information voluntarily.

In Turkish law, there are different opinions on whether employers can ask candidates about their previous salaries. If a candidate shares this information, the employer should be allowed to inquire, but prohibitive regulations should be implemented. Additionally, the issue of using AI-supported systems to indirectly obtain candidates' previous salary information is significant.

Paragraph 3 of Article 5 of the Directive requires recruitment procedures to be conducted in a non-discriminatory manner. Job advertisements must be formulated and job titles must be chosen in a gender-neutral way.

In Turkish Law, Article 5 of the Labor Law stipulates that individuals who face discrimination during recruitment can only claim compensation based on general provisions, which may not provide sufficient protection. Comprehensive regulations are needed to impose penalties for discrimination during recruitment.

In conclusion, the EU Pay Transparency Directive is a significant step towards promoting gender equality and fair pay policies in the labor market. Turkey should also implement necessary legal regulations and practices to ensure gender equality in the labor market. The combined efforts of employers, trade unions, and state institutions will play a critical role in reducing gender pay disparities. Effective implementation of the Directive will not only ensure legal compliance but also promote a more fair and inclusive workplace culture.

ıkar atıŖması Beyanı

“Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İŖe Alım S¼recinde cret Ŗeffaflıđı ve T¼rk Hukukunda Uygulanabilirliği” baŖlıklı makalemizde, hiçbir kurum, kuruluŖ veya kiŖi ile ıkar atıŖması bulunmadığını beyan ederiz.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2008). 4857 Sayılı İŖ Kanunu Ŗerhi (Cilt 1). Ankara: Seçkin.
- Alpagut, G., Karaca Yağıt, A. (2023). İŖyerinde yapay zeka uygulaması ve ayrımcılık. *Sial İŖ Hukuku Dergisi*, 2(49), 11-44.
- Barach, M. A., Horton, J. J. (2021). How do employers use compensation history? Evidence from a field experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(1), 193-218. <https://doi.org/10.1086/709277>
- Barrein. (2023). Entgeltungleichheit zwischen Frauen und M¼nnern – individuelle Gehaltsverhandlung. *NZA-RR*, 9, 498.
- Beblo, M., Beninger, D. (2017). It's education, not gender: A research note on the determinants of an anchoring bias in experimental WTA elicitation. *The Journal of Behavioral Economics for Policy*, 1(2), 51-55.
- Bowles, H. R., Babcock, L., McGinn, K. L. (2005). Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 951-965. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.951>
- Burri, S. (2019). National cases and good practices on equal pay. Luxembourg.: European Union.
- Bylsma, W. H., Major, B. (1992). "Two routes to eliminating gender differences in personal entitlement: Social comparisons and performance evaluations". *Psychology of Women Quarterly*, 16(2), 193-200.
- Caputo, A. (2014). Relevant information, personality traits and anchoring effect. *International Journal of Management and Decision Making*, 13(1), 62-76. <https://doi.org/10.1504/IJMDM.2014.058470>
- Cook, A. (2019). The New Jersey ban on salary history questions: Closing the gender wage gap one question at a time. *Rutgers Journal of Law and Public Policy*, 16(2), 1-30.
- Doğan Yenisey, K. (2002). Kadın-erkek eŖitliđi bakımından T¼rk iŖ hukuku'nun Avrupa Birliği hukuku ile olası uyum sorunları. *Kamu-İŖ*, 6(4), 1-40.
- Eckel, C. C., Grossman, P. J. (2008). "Men, women and risk aversion: Experimental evidence". In Plott, C., Smith, V. (Eds.) *Handbook of Experimental Economics Results* (Vol. 1, Ch. 113). New York: Elsevier, 1061-1073. <https://ssrn.com/abstract=1883693>
- Ert¼rk, Ŗ. (2008). Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri IŖığında ÇalıŖma Hayatımızda Kadın Erkek EŖitliđi. Ankara: Yorum Matbaacılık.
- European Commission. (2021). Impact assessment. SWD (2021) 41 final. <https://eur-lex.europa.eu>
- Exley, C. L., Niederle, M., Vesterlund, L. (2020). Knowing when to ask: The cost of leaning in. *Journal of Political Economy*, 128(3), 816-854. <https://doi.org/10.1086/704616>
- Eyrenci, . (1991). "İŖe giriŖte personel seçimi ile ilgili hukuki sorunlar". *İŖ Hukuku ve Sosyal G¼venlik Hukuku T¼rk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı* içinde, İstanbul: T¼rk Kamu-Sen, 239-262.

- Filippin, A., Crosetto, P. (2016). A reconsideration of gender differences in risk attitudes. *Management Science*, 62(11), 3138-3160.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2294>
- Franzen, M. (2024). "Artikel 157 des Vertrags ¼ber die Arbeitsweise der Europ¼ischen Union". In M. Franzen, I. Gallner, & H. Oetker (Hrsg.) *Kommentar zum Europ¼ischen Arbeitsrecht* (5. Aufl.). M¼nchen: C.H. Beck, Rn. 30-33.
- G¼nther, J., Schiffelholz, M. (2023). Die Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte und Unterschiede zum Entgelttransparenzgesetz. *NZA-RR*, 11, 568-574.
- G¼rkan, E. S. (2017). T¼rk hukukunda iŖveren in iŖe alım g¼r¼Ŗmelerinde aday iŖçiyce soru sorma hakkının sınırları. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fak¼ltesi Dergisi*, 16(1-2), 111-149.
- Hansen, B., McNichols, D. (2020). Information and the persistence of the gender wage gap: Early evidence from California's salary history ban. *NBER Working Paper* No. 27054, 1-77.
- Hekimler, A., L¼schnigg, G. (2011). Avrupa iŖ hukuku çerçevesinde T¼rk iŖ hukuku ile karŖılaŖtırılmalı Avusturya iŖ hukukunun temel esasları. Ankara: Efil Yayınevi.
- Henssler, M., Willemsen, H. J., Kalb, H. J. (2024) "Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)", in *Arbeitsrecht Kommentar* (11. Aufl.), Verlag Dr. Otto Schmidt, 2079-2102.
- Hernandez-Arenaz, I., Iriberrı, N. (2023). Gender differences in alternating-offer bargaining: An experimental study. *Experimental Economics*, 26, 879-914.
<https://doi.org/10.1007/s10683-023-09796-9>
- Husemann, T. (2022). Der Richtlinienvorschlag der Kommission zur St¼rkung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit. *Europ¼ische Zeitschrift f¼r Arbeitsrecht, EuZA*, 2, 166-185.
- ILO, TUIK. (2020). Cinsiyete dayalı ücret farkının ölçümü raporu.
- Jung, S. (2024). Der Einfluss der neuen europ¼ischen Vorgaben zur Entgelttransparenz vor Besch¼ftigung auf Gehaltsverhandlungen. *NZA*, 1, 18-24.
- Kudryavtsev, A., Cohen, G. (2011). Behavioral biases in economic and financial knowledge: Are they the same for men and women?. *Advances in Management & Applied Economics*, 1(1), 15-52.
- Kutlu Mutluer, M. (2024). Ŗeffaf ve Öngör¼lebilir ÇalıŖma KoŖulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve T¼rk İŖ Hukukunda İŖverenin ÇalıŖma KoŖulları Hakkında İŖçilere Bilgi Verme Y¼k¼ml¼l¼đ¼. *AHBY¼HFED*, 28(2), 81-135.
- Linck, E. (2023). "Ŗ 26. Vertragsanbahnung und Fragerecht des Arbeitgebers", In Schaub, G. (Begr.), Ahrendt, M., Koch, U., Linck, R., Rinck, U., Rennpferdt, M., Treber, J., & Vogelsang, H. (Bearb.), *Arbeitsrechts-Handbuch* (20. Aufl.). M¼nchen: C.H. Beck, Rn.43.

- Manav, E. (2015). İŖ iliŖkisinde iŖçinin kiŖisel verilerinin korunması. *G¼HFD*, 19(2), 95-136.
- Manav, E. (2017). “İŖ hukukunda kadın iŖçilerin cinsiyet ayrımcılığına karŖı korunması”, Doğan Yenisey, K. ve Erg¼neŖ Emrağ, S. (ed.) *İŖ Hukukunda Yeni YaklaŖımlar* içinde, İstanbul: Beta, 123-177.
- Maxfield, S., Shapiro, M., Gupta, V., Hass, S. (2010). Gender and risk: Women, risk taking and risk aversion. *Gender in Management*, 25(7), 586-604. <https://doi.org/10.1108/17542411011081383>
- Mazei, J., H¼ffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A. F., Bilke, L., Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141(1), 85-104. <https://doi.org/10.1037/a0038184>
- Moritz, W. (1987). Personalfragebogen und Einstellungspolitik. *NZA*, 4, 329-333.
- Odaman, S. (2002). İŖçinin iŖe baŖvuru esnasında iŖvereni yanılması ve hukuki sonuçları. *Tekstil İŖveren Dergisi*, 274, 40-43.
- Pon Staff. (2023). Should salary expectations be a laughing matter?. *Harvard PON*. <https://www.pon.harvard.edu/daily/business-negotiations/should-salary-negotiations-be-a-laughing-matter-nb/>
- Preis, U. (2024). “BGB § 611a Arbeitsvertrag”, In M¼ller-Gl¼ge, R., Preis, U., Gallner, I., Schmidt, I. (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (24. Aufl., begr. von Dieterich, T., Hanau, P., Schaub, G.). M¼nchen: C.H. Beck, Rn. 308.
- Reufels, M., Soltysiak, L. (2023). Europ¼ische Richtlinie zur Lohntransparenz. *ERA Forum*, 24, 435-447. <https://doi.org/10.1007/s12027-023-00770-9>
- Rolfs, C., Lex, L. (2023). Die Entgelttransparenz-Richtlinie: Entgeltgleichheit zum Preis b¼rokratischer Überlastung?. *NZA*, 21, 1353-1359.
- SavaŖ Kutsal, B. (2017). “T¼rkiye İnsan Hakları ve EŖitlik Kurumu Kanunu H¼k¼mleri Doğrultusunda İŖyerinde Psikolojik Taciz”, Doğan Yenisey, K. ve Erg¼neŖ Emrağ, S. (ed.) *İŖ Hukukunda Yeni YaklaŖımlar* içinde, İstanbul: Beta, 257-288.
- S¼ve-S¼derbergh, J. (2019). Gender gaps in salary negotiations: Salary requests and starting salaries in the field. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 35-51.
- Schlachter, M. (2024). “EntgTranspG § 5 Allgemeine Begriffsbestimmungen”, In M¼ller-Gl¼ge, R., Preis, U., Gallner, I., & Schmidt, I. (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (24. Aufl. begr. von Dieterich, T., Hanau, P., Schaub, G.). M¼nchen: C.H. Beck, Rn. 2-5.
- Senyen Kaplan, E. T. (2013). İŖ hukukunda eŖitlik ilkesi ve cinsiyet ayrımcılığı. *TBB*, 15(2), 228-268.
- Sevimli, A. (2006). İŖçinin zel yaŖamına m¼dahalenin sınırları. İstanbul: Beta.
- S¼zek, S. (2021). İŖ Hukuku. İstanbul: Beta.

- Th¼sing, G. (2021). "HGB § 59 [Handlungsgehilfe]", In Drescher, I., Fleischer, H., & Schmidt, K. (Hrsg.), *M¼nchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch* (5. Aufl., Bd. 1). M¼nchen: C.H. Beck, Rn. 115.
- Th¼sing, G. (2022). BetrVG § 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze. In Richardi, R. (Hrsg.), Th¼sing, G., Annuß, G., Maschmann, F., Picker, C., & Forst, G. (Bearb.), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung Kommentar* (17. Aufl.). M¼nchen: C.H. Beck, Rn. 28.
- Tolu Yılmaz, H., S¼nmez, B. (2023). "Avrupa Birliği'nin 2021/0050 sayılı direktif tasarı ıŖıđında T¼rk iŖ hukukunda (cinsiyetler arasındaki) ¼crette eŖitlik ve Ŗeffaflık ilkesi". Üsk¼l Engin, Z. Ö., Tolu Yılmaz, H., Kara, D., (ed.) *Toplumsal Cinsiyet ve Hukuk* içinde (Cilt 5), İstanbul: On İki Levha Yayınevi, 166-212.
- T¼re, G. (2021). İŖ s¼zleşmesinin kurulması (İŖçinin iŖe alınması). Ankara: Lykeion.
- Tversky, A., Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124-1131.
- ¼nal, C. (2019). "İŖ Hukukunda Engellilik Temelinde Ayrımcılık", Sağlam, İ. ve Karaman CoŖgun, Ö. (ed.) *Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Engelli Hakları, Yaşanan Sorunlar ve Çöz¼m Önerileri Sempozyumu* içinde, İstanbul: Seçkin, 81-97.
- Vianden, A. (2021). Neuer Richtlinienvorschlag der EU-Kommission im Bereich Entgelttransparenz. *ArbRAktuell*, 17, 431-456.
- Winter, R. (2024a). Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit l¼uft. *NZA*, 8.
- Winter, R. (2024b). "RL 2001/23/EG; RL (EU) 2023/970", In M. Franzen, I. Gallner, & H. Oetker (Hrsg.), *Kommentar zum Europ¼ischen Arbeitsrecht* (5. Aufl.). M¼nchen: C.H. Beck, Rn. 5.
- Wohlgemuth, J. (1992). Arbeitsrechtliche Fragestellungen und ihre rechtlichen Auswirkungen. *ArbuR*, 46-48.
- Yayvak Namlı, İ. (2017). Almanya'da Y¼r¼rl¼ge Giren Ücrette Ŗeffaflık Kanunu. *İ¼HFEM*, 75(2), 741-764.
- Yıldız, G. B. (2008). İŖverenin eŖit iŖlem yapma borcu. Ankara: Yetkin.
- Y¼cel Bodur, M. (2021). İŖverenin iŖ g¼r¼Ŗmelerinde soru sorma hakkı ve bunun sınırları. *Legal Hukuk Dergisi*, 19(218), 651-694.
- Y¼rekli, S. (2014). İŖ hukukunda s¼zleşme g¼r¼Ŗmelerinden doğan sorumluluk (Culpa in Contrahendo). *İ¼HFEM*, 72(2), 541-580.

Emeklilikte Yaşa Takılanlar Problemi: Kuşakçı Dayanışma ve Çatışma Perspektifinden Bir İçerik Analizi

Hasan ASLAN²

ORCID: 0000-0003-3935-4124

DOI: 10.54752/ct.1517560

Öz: Mart 2023'te 7438 sayılı yasa (*EYT Yasası*) yürürlüğe girmiş ve yalnızca Emeklilikte Yaşa Takılanları (*EYT'liler*) kapsamına almıştır. Yasaya göre bir çalışan 08/09/1999'da ilk defa sigortalı olup kesintisiz bir şekilde çalıştıysa kadın ise 38 erkek ise 43 yaşındayken emekli olabileceken; yasa kapsamına girmeyen ve 09/09/1999'da ilk defa sigortalı olduysa kadın ise 58, erkek ise 60 yaşında emekli olmaya hak kazanmaktadır. Bilindiği üzere sosyal güvenlik, dayanışma ilkesiyle bilinen bir kavramdır ve EYT yasası, yaşlılık aylığına hak kazanmada aynı yaş grubu içinde dahi önemli farklılıklar yaratmış olup bu çalışmanın konusunu, aynı yaş grubunda bulunan iki sigortalıdan birisinin işe giriş tarihine bağlı olarak yaşlı sayılması, diğerinin ise yaşlı sayılmaması oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, aynı yaş grubunda bulunanların EYT yasasına tepkilerini www.eksisozluk.com sitesinde yazılanlar üzerinden kuşak içi dayanışma ve çatışma perspektifinden açıklamaktır. Çalışmada; Ekşi Sözlük'te EYT hakkında yazılan 103 başlık içinden araştırma konusu üzerine açılan 10 başlık ve bu başlıklar içerisinde en beğenilen *girişler* (sözlükteki ifadesiyle "entry") içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Analize göre başlıklar içerisinde ele alınan *girişlerin* 85'i (%78,7'si) EYT yasasına karşı bir görüş belirtmektedir. Yine analizde *girişler*, 10 ana tema ve 1

¹Bu makale, yazarı tarafından 14. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde sunulan "EYT'de Yaşa Takılanlar: Kuşakçı Dayanışma ve Çatışma Perspektifinden Bir İçerik Analizi" adlı bildirinin genişletilmiş halidir.

² Öğretim Görevlisi, Bartın Üniversitesi, Bartın MYO, Sosyal Güvenlik Programı haslan@bartin.edu.tr

ASLAN, H., (2024) "Emeklilikte Yaşa Takılanlar Problemi: Kuşakçı Dayanışma ve Çatışma Perspektifinden Bir İçerik Analizi", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S. 1127-1166

öneri teması altında birleştirilmiştir. Bu analizde en çok ele alınan iki tema “kuşakıcı çatışma-dayanışma” ve “Adil/Adalet/Adaletsizlik/Eşitlik/Eşitsizlik/Hak/Haksızlık” temaları olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Emeklilikte Yaşa Takılanlar, EYT, Kuşakıcı Dayanışma, Kuşakıcı Çatışma, Eksisözlük

The Problem of Those Hindered From Retirement Due to Age A Content Analysis from the Intra-generational Solidarity and Conflict Perspective

Abstract: In March 2023, Law No. 7438 came into force, and the scope of the law is only those who hindered from retirement due to age condition (in Turkish abbreviation *EYT*). According to the law, if a person was insured for the first time on or before 08/09/1999 and worked uninterruptedly, that person can retire at the age of 38 for women and at 43 for men. On the other hand, the people who became insured for the first time on or after 09/09/1999 and who are not covered by the law are entitled to retire at 58 if they are women and 60 if they are men. As it is known, social security is a concept known for its principle of solidarity, and the *EYT Law* has created significant differences even within the same cohort in qualifying for an old-age pension. Therefore the subject of this study is that one of the two insured people in the same cohort is considered old depending on the date of first insurance, while the other is not considered old. In this context, the aim of the study is to explain the reactions of those in the same cohort to the EYT Law from the perspective of intra-generational solidarity and conflict through what is written on the www.eksisozluk.com. In this study, among the 103 titles written about EYT in Eksisözlük, 10 titles on the research topic and the most liked entries among these titles were examined by content analysis method. According to the analysis, 85 (78.7%) of the entries under the titles express an opinion against the EYT Law. Again, in the analysis, the entries were combined under 10 main themes and 1 suggestion theme. The two most discussed themes were “intra-generational conflict-solidarity” and “Fairness/Justice/Injustice/Equality/Inequality/Right”.

Keywords: Those Hindered From Retirement Due To Age Condition, EYT, Intragenerational Solidarity, Intragenerational Conflict, Eksisozluk

Giriş

Sosyal güvenliğin en önemli prensiplerinden birisi dayanışma ilkesidir. Bu ilke, kuşaklar arasında olabileceği gibi kuşak içinde de söz konusudur. Aynı sosyal riske maruz kalabilecek bireylerin sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunması ile aynı veya farklı kuşaklardaki bireylerin dayanışması sonucunda sosyal güvenlik hizmeti var olur. Zenginiden yoksula, gençten yaşlıya, çalışandan işsizle sağlanan bu hizmet, dayanışma ilkesinin zedelemesiyle zarar görebilir.

1999 Sosyal Güvenlik Reformu ile 08/09/1999 tarihi ve öncesinde sigortalı olanların emeklilikte kademeli bir yaş artışına tabi tutulmasının bir sonucu olarak kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (kısaca EYT) sorunu olarak bilinen problem, EYT'lielerin "hak" arayış mücadelesinin sonucunda 3 Mart 2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 7438 sayılı kanun (*EYT Yasası*) ile çözüme ulaşmış görülmektedir. Ancak yasanın yalnızca EYT'lieleri kapsamı, EYT'li olmayanlar tarafından tepkiyle karşılanmış olup 09/09/1999-30/04/2008 arasında ve 30/04/2008 sonrası sigortalı olanlara haksızlık yapıldığı öne sürülmüştür. Özellikle de bu çalışma kapsamına dahil edilen aynı yaş grubundan olup 09/09/1999 tarihi ve sonrasında sigortalı olanların tepkisi, yasanın aynı kuşak içinde dahi dayanışma ilkesini zedelediğini göstermektedir. Bu bağlamda çalışmanın konusunu EYT Yasasının kuşak içi dayanışma ve çatışma perspektifinden açıklamak oluşturmaktadır. Aynı doğrultuda araştırmanın amacı da EYT Yasasının sosyal güvenliğin temel prensiplerinden olan kuşak içi dayanışmayı zedeleyip zedelediği, bunun gerekçelerinin neler olduğunu tespit etmektir.

EYT sorunuyla ilgili literatürün; bu problemin ve çözüm yolunun sosyal güvenlik sistemi üzerindeki finansal yükü, gelir-gider dengesinin bozulması, aktif/pasif sigortalı dengesizliği ve siyasi popülizmin konuya ilgisi üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak toplumun bütününe uzun yıllar boyunca ilgilendirecek olan EYT Yasasının toplumsal boyutuna değinen ampirik çalışma sayısı oldukça azdır. Bu çalışmada özellikle EYT sorununa toplumsal bir perspektifle yaklaşarak bu boşluk bir nebze giderilmeye çalışılacaktır. Araştırmadaki ikinci özgün yan, sosyal güvenlikte dayanışma prensibinin çoğunlukla kuşaklar arasındaki dayanışmayı içermesi iken bu çalışmada kuşak içi dayanışma perspektifinden bakılmasıdır. Araştırmanın diğer bir özgün yanı, hızla değişen dünya düzeninde bireylerin kolaylıkla fikirlerini açıklama imkanı bulup geniş kesimlere ulaşabildikleri dijital ortamlardan birisi olan Ekşi Sözlük platformundan faydalanılmasıdır. Sözlük, diğer sosyal medya sitelerinin aksine kullanıcılarının çok daha anonim ve herkesin erişebileceği bir şekilde uzun metinler yazmasına imkan tanıyan; Türkiye'nin en eski interaktif dijital sözlüğü olup küresel çapta kullanıcıları olan Facebook ve Twitter gibi uygulamalardan daha eski bir kuruluş tarihine sahip köklü bir sitedir. Sözlükte yazılanlar, diğer sosyal medya mecralarındaki kısıtlamalara sahip olmayıp herkes tarafından okunabilmesine imkan tanımaktadır.

Çalışmada araştırma evrenini Ekşi Sözlük platformunda EYT Yasası hakkında 26-29 Aralık 2022 tarihleri arasında yasaya doğrudan kuşak içi dayanışma ve kuşak içi çatışma perspektifiyle yaklaşıtı tespit edilen on başlık ve bu başlıklar içinde yer alan 1067 giriş oluşturmaktadır. 1067 girişte ise ağırlıklandırma yöntemiyle birlikte en beğenilen girişlerden %10 örnekleme alınacak olup yuvarlama yapılarak toplam 108 giriş analize tabi tutulacaktır.

Araştırmada hem nicel hem de nitel boyutu olan içerik analizi yöntemi kullanılacak olup nicel boyutta sıklık ve yönelim analizine başvurulacaktır. Nitel boyuttaysa okunan girişlerin gerçek anlamları açıklanmaya çalışılacak ve girişlerde bahsi geçen konulara bağlı olarak belirlenen temalar üzerinden yorumlanacaktır.

Çalışma giriş bölümü hariç beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Türkiye’de olağan yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarından kısaca bahsedilecek ve ardından buna bağlı olarak EYT sorunu ve EYT Yasası hakkındaki literatüre değinilecektir. İkinci bölümde EYT’lilerin örgütlenmelerine değinilecek olup iki kaynak üzerinden açıklanacaktır. İlk olarak dernekleşme yoluyla örgütlenmede resmi veriler; ikinci olarak sosyal medya yoluyla örgütlenmede Facebook platformundaki sayfa ve gruplar dikkate alınacaktır. Takip eden bölümde yaşlılık sigortası ve dayanışma ilkesi üzerine literatürde yer alan teoriler ve ampirik çalışmalardan kısaca bahsedilecektir. Dördüncü bölümde araştırmanın saha bulguları ele alınacak olup sonuç bölümünde bulgular değerlendirilecek ve çözüm önerileri üzerine tartışılacaktır.

Türkiye’de Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartları ve EYT Sorunu

Yaşlılık aylığına hak kazanmada genel olarak belli bir yaş doldurmuş olma, belli bir sigortalılık süresine sahip olma (staj süresi, bekleme süresi), belli bir süre prim ödemiş veya bildirmiş olma, işten ayrılmış olma ve aylık için başvuru yapma şartlarıdır (Güzel vd., 2012; Alper, 2020). Bu şartlar mevzuat değışikliğine bağlı olarak birlikte veya ayrı ayrı aranmaktadır. Öte yandan yaşlılık sigortası, Türkiye’de temelde üç sigortalı grubunda ele alınmaktadır (5510 sayılı kanun, m.4): (a) Hizmet akdiyle çalışanlar, (b) bağımsız çalışanlar ve (c) kamu görevlileri.

Bu üç sigortalı grubunda yaşlılık aylığına hak kazanmada yaş şartı zamanla diğer şartlarda olduğu gibi değışiklikler göstermiştir. Dönem dönem aranan yaş haddi azaltılmış, dönem dönem artırılmış; bazı dönemlerde ise tamamen kaldırılmıştır:

Olağan emeklilik seçeneklerine bakıldığında (a) hizmet akdiyle çalışanların yaşlılık aylıkları hakkında 01/04/1950 tarihinde yürürlüğe giren ilk kanun olan 5417 sayılı kanunun ilk halinde yaş şartı cinsiyet fark etmeksizin 60 iken; (b) bağımsız çalışanlar hakkında 14/09/1971 tarihinde yürürlüğe giren 1479 sayılı kanunun ilk halinde yaş şartı kadınlarda 55 erkeklerde 60 yaş olarak belirlenmiştir; (c) kamu

görevlilerinde ise 01/07/1949'da yürürlüğe giren 5434 sayılı kanunun ilk halinde cinsiyet ayrımı olmaksızın 55 yaş şartı bulunmaktadır.

Son 30 yılda yaşanan gelişmelere bakıldığında 1992 yılında 3774 sayılı kanun ile yaş şartı olmayan emeklilik seçeneğinin tüm sigortalı gruplarına hak olarak tanındığı görülmektedir. Yaş şartının kaldırılmasıyla tüm sigortalı gruplarına çok erken yaşlarda (kadında 38, erkekte 43) emekli olma hakkı sağlanmıştır. Ancak daha sonra bu düzenlemenin sosyal güvenlik kurumlarını mali anlamda zora düşürdüğü gerekçesiyle 4447 sayılı kanunla aylığa hak kazanma şartlarında köklü değişikliklere gidilmiştir (Güzel vd., 2012). Yine tüm sigortalı gruplarını kapsayan ve birinci sosyal güvenlik reformu denebilecek 4447 sayılı kanun 08/09/1999 tarihinde yayımlanmış ve aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Kanun ile yaşlılık aylığına hak kazanma şartları tüm yönleriyle ağırlaştırılmış olup olağan emeklilik seçeneklerinde yaş şartı tekrar getirilmiştir. Buna göre kanunun yürürlük tarihi olan 09/09/1999 tarihi ve sonrasında sigortalı olan kadınlar için 58 yaş, erkekler için 60 yaş emeklilik için doldurulması gereken yaş olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte 08/09/1999 tarihi ve öncesinde sigortalılığı bulunanlar için de kademeli bir yaş artış sistemi öngörülmüştür. Kanunda yer alan kademeli yaş artışı sisteminin Anayasa Mahkemesine açılan dava sonucunda Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na aykırı olduğuna karar verilmiştir (23/2/2001 tarih 1999/42 esas no, 2001/41 karar no, RG: 23/11/2001, 24592). Anayasa Mahkemesinin bu kararı uyarınca 2002'de yayımlanan 4759 sayılı kanun ile kademeli yaş artışları daha adil bir şekilde düzenlenmiştir.

1999 reformundan sonra tüm sosyal sigortalar sistemini tek çatı altına toplayan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yeni bir reform daha yapılmıştır. Bu kanunda yaşlılık aylığına dönük hükümler için 30/04/2008 tarihi yürürlük tarihi olarak kabul edilmiştir. Bu kanunda da yaş şartı tekrar ağırlaştırılmış olup temelde 30/04/2008'den sonra sigortalı olanlar açısından yaş hadleri cinsiyete göre 58-60 olarak belirlense de bu hadler kademeli olarak her iki cinsiyet için de 65 yaşa kadar artırılmaktadır.

EYT Sorununun Ortaya Çıkması ve 7438 Sayılı Yasa

1999 ve 2008 reformlarının getirdiği yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının ağırlaştırılması yönündeki uygulamalar, özellikle 4447 ve ardından 4759 sayılı kanunların yürürlük tarihinde çalışmakta olanların dile getirdiği bir problem olarak kamuoyunda sıkça yer almıştır. Özellikle prim bildirim gün sayılarını doldursalar bile uzun yıllar yaşlarını doldurmayı beklemek durumunda kalan sigortalılar konuyla ilgili dernekler kurmuş, tepkiler oluşmuş (Ceyhan, 2020:308) ve EYT sorunu nihayetinde siyasi iradeyi zor durumda bırakan bir sorun halini almıştır (Tanyıldız ve Yiğiter, 2024:81). Kendilerine Emeklilikte Yaşa Takılanlar veya kısaca EYT'liler diyen bu kesim, 08/09/1999 tarihinde sigortalı olarak çalışan ancak 4447-4759 sayılı kanunlar ile yeni emeklilik sistemindeki kademeli yaş artışlarına dahil oldukları

için prim ödeme gün sayıları ve sigortalılık sürelerini doldurmalarına rağmen bu kademeli yaş artışı dolayısıyla emekli olamadıklarını ve kendilerine haksızlık yapıldığını dillendirmişlerdir. Böylelikle kamuoyunda sıklıkla bilindiği adıyla “EYT sorunu”, EYT’lilerin aynı kendilerinden önceki sigortalılarda olduğu gibi- yaş şartı olmaksızın emekli olma taleplerini içeren bir problem olarak ortaya çıkmıştır.

EYT sorunu, 2023 Genel Seçimleri öncesinde, özellikle 2022 yılının ikinci yarısında başta muhalefet partileri olmak üzere tüm siyasi parti liderleri ve temsilcileri tarafından seçim vaadi olarak dillendirilmiş olup 28 Aralık 2022 tarihinde Cumhurbaşkanının EYT’lilerin yaş sorununu çözme yönündeki vaatleri ile kamuoyunda oldukça ses getirmiştir. EYT sorunu, Şubat 2023’te gerçekleşen ve ülkemizi sarsan depremler dolayısıyla bir süre tartışılmasa da dönemin hükümeti tarafından yasanın çıkarılması için gerekli çalışmalar yapılmış ve en nihayetinde 1999 reformu ile kademeli yaş artışına tabi olan 08/09/1999 ve öncesinde sigortalı olanların hak arayışları ve örgütlenmeleri neticesinde 7438 sayılı kanun (EYT Yasası) 03/03/2023’te yayımlanmıştır. Kanuna göre bu sigortalılar yaş şartı dışındaki şartları sağlamaları halinde emekliliğe hak kazanmışlardır. Ancak kanun yalnızca EYT’lileri kapsamına almış, 08/09/1999 tarihinden sonra sigortalılık başlangıcı olan kişiler açısından hiçbir düzenleme getirmemiştir.

EYT sorunuyla ilgili güncel çalışmalarda soruna ve yasaya farklı boyutlarla yaklaşıldığı görülmektedir. Özellikle 2019 yılından itibaren EYT sorunu, literatürde sosyal güvenlik ve sosyal politika, hukuk, ekonomi, sosyoloji, siyaset, maliye, gazetecilik gibi çeşitli disiplinlerde sıkça ele alınan bir konu olmuştur. EYT Yasasının yürürlüğe girmesiyle de yapılan çalışmalarda önemli artışlar görülmüştür. Bu çalışmaların önemli bir bölümü EYT yasasının mali külfetiyle ilgilidir. Öte yandan EYT Yasasını ve sonuçlarını olumlu karşılayan az sayıda çalışma da bulunmaktadır:

Literatür incelendiğinde Bulut’un (2019) EYT sorununa ekonomik ve hukuki açılardan yaklaşmış; ekonomik açıdan sosyal güvenlik sisteminin gelir-gider dengesinin bozulmasına hukuki açıdan ise beklenen hak-kazanılmış hak ayırımına değindiği görülmüştür. Çalışmada bu sorunlar EYT’liler aleyhine gözükmekle birlikte sosyal politika ve sigortacılık açısından bir mağduriyetten de bahsedilmektedir.

Alan (2023) ve Gülay (2024) EYT’nin maliyeti ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği üzerinde yaratabileceği sorunlara değinmiştir. Benzer şekilde EYT düzenlemesinin, aktif/pasif sigortalı oranında düşüş yaratacağı ve popülist uygulamaların gelirlerin giderleri karşılama oranında düşüş seyrini devam ettireceği de öngörülmektedir (Bulut, 2023:55). Diğer bir çalışmada (Aydın Özudoğru, 2023) EYT yasasının hazırlandığı süreçte yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremin Türkiye ekonomisine olası etkileri incelenmiş ve bu çalışmada da EYT üzerine yapılan bütçelenmemiş harcamaların üzerine deprem harcamalarının da eklenmesi dolayısıyla kamu finansmanında güçlükler yaşanacağı, ayrıca EYT düzenlemesi

nedeniyle kamu gelirlerinin (gelir vergisi tabanı) azalacağı öngörülmüştür. Yani hem kamu geliri tabanı azalacak hem de kamu harcamaları artacaktır. Başka bir çalışmada da 7438 sayılı yasanın bu mali külfetine sosyal sigorta primlerinin artışı, vergi oranlarının artışı veya borçlanma yoluyla katlanılabileceği ve sonuç olarak işletme maliyetlerinin ve cari açığın artmasına neden olacağı ifade edilmektedir (Nurdoğan ve Uluğ, 2023:90).

Konuyla ilgili çalışmaların önemli bir kısmı, EYT'nin siyasi seçimlerle bağlantısı ve siyasi popülizmle ilgilidir. Sorun, siyasi alanda özellikle seçim zamanlarında kendisine sıkça yer bulmuştur. 2019 yılında Cumhurbaşkanının EYT'ye karşı söylem ve taleplerini ilgili politika kuruluna arz etmesinin ardından dönemin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca EYT'liler için çıkarılacak yasanın sürdürülebilir olmadığı ve maliyet yükünün yüksek olduğu ifade edilmiştir (İzci ve Atmaca, 2019). Aynı yıl İyi Parti liderinden sosyal medya üzerinden Cumhurbaşkanının söylemlerine tepkiler gelmiştir (Tosun, 2020). Yine 2019'da Ankara'yı kapsama alan bir sosyal medya madenciliği çalışmasında seçmen kitlelerinin talepleri içerisinde EYT'nin sıkça yer aldığı; Cumhuriyet İttifakına dönük eleştirilerde de ittifak üyelerinin EYT yönündeki açıklamalarının bulunduğu tespit edilmiştir (Oğlakçı, 2021).

Kaymaz (2023), 7438 sayılı yasanın ekonomik, sosyal ve siyasi sonuçlarına bütüncül bir yaklaşımla değindiği çalışmasında EYT sorununu *politik anlamda* bir "siyasi parti kozu" olarak ele almış, sorunu çözen iradenin bundan sonuç almasının doğal olduğunu belirtmiştir. *Sosyal anlamda* sistem dışında kalanları sisteme dahil etmesi dolayısıyla iyileştirici bir rolü olduğunu vurgulamıştır. *Ekonomik anlamda* gelir dağılımı ve yoksullukla mücadelede önemli bir adım olduğunu; uzun vadede marjinal tüketim eğrisinin yaratacağı çarpan etkisiyle GSMH'ye katkıda bulunacağını öngörmüştür.

Bülbül'ün (2023) çalışmasındaysa EYT sorunu yalnızca EYT'lilerin değil, toplumun bütününe ilgilendiren bir sorun olarak ele alınmıştır. Çalışmada EYT'lilerin karşılaştıkları sorunlar temelde aylığa erişememe, sağlık hizmetlerine erişememe, işgücü piyasasından uzaklaşma ve beceri kayıpları olarak değerlendirilmiştir. Çözüm olarak çıkarılan 7438 sayılı yasa da konuya sadece aylığa erişim şeklinde yaklaşılmasının yeni riskler ve sorunlar doğurabileceği ifade edilmiştir. Bunlar, sistemin mali aktüeryal dengesinin bozulması, reformlarla getirilen yaş şartlarının yasa dolayısıyla sürdürülebilir olmaması, aylığa hak kazanmak isteyenlerin işgücü piyasasından uzaklaşması, EYT'lilerin çalışmaya devam etmeleri halinde sosyal güvenlik destek primi yükümlüsü olmaları dolayısıyla eksik bildirim risklerinin artması gibi çeşitli boyutlardadır.

EYT sorunu ve yasası sıkça literatürde yer alsa da konu hakkında az sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır. Örneğin Bülbül ve Kayaker (2023) çalışmalarında 7438 sayılı kanunun kapsamı konusuna "*emeklilikte adalet*" vurgusuyla değinmiştir. Çalışmada Google Trends verileri ile yaptıkları analizde 2023 yılı yerel seçimlerinin

de etkisiyle, 7438 sayılı kanun kapsamına girmeyen kişiler -yani 09/09/1999 ve sonrasında ilk defa sigortalı olanlar- için emeklilikte yaş şartının sürdürülebilirliğinin risk altında olduğu sonucuna varılmıştır.

Diğer bir çalışmada ise Aslan ve Karadeniz (2023) yine 7438 sayılı yasanın kapsamını ele almış, yasa dolayısıyla beşeri sermaye yatırımı olarak üniversite eğitimi görmenin cezalandırıcı bir yönü bulunup bulunmadığına odaklanmıştır. Yasanın kapsadığı dönem itibarıyla lise mezuniyetinden sonra çalışma hayatına girmek yerine üniversite eğitimi almayı tercih eden veya üniversite okumakta olan bireylerin çalışma hayatına geç girmeleri dolayısıyla kanundan ve emeklilik hakkında faydalanamamaları, Ekşi Sözlük platformunda yazılanlar üzerinden incelenmiştir. Çalışmada EYT sorunu ve EYT Yasası hakkında yazılanların %1,4'ünde eğitim vurgusunun ve bunların %64'ünde eğitim almanın cezalandırıcı bir yönünün olduğu, %27'sinin ise yasanın EYT'lilerin hakkını teslim ettiği bulgulanmıştır. Analize göre yasa destekçileri ve karşıtları arasında bir kutuplaşma söz konusudur.

EYT'lilerin Örgütlenmesi ve Sonrası

Gerçek bir siyasi süreçte lobicilik, karşılıklı siyasi destekleme (*logrolling*), politikacılar ve bürokratlar tarafından "reklam yapılması", sorunları birbirine karıştırma (seçmenlerin politikalar yerine politikacılar arasında seçim yapması) gibi gerekçeler ile sosyal sigorta politikaları belirlenmektedir (Browning, 1975:387). Bu sayılanların neredeyse tamamı EYT sorununun çözümünde yaşanmıştır. Ancak özellikle EYT Yasasının kanunlaşması sürecinde EYT'lilerin güçlü bir şekilde örgütlenmeleri en önemli unsurdur denebilir. EYT'liler hem dernekleşme yoluyla hem de sosyal medya platformlarında örgütlenerek siyasi baskı kurma faaliyetleri gerçekleştirmişlerdir:

"Emekli" ve "EYT" kelimeleri ile taranan İçişleri Bakanlığı'nın veri tabanında; 25 tane derneğin EYT sorunu hakkında örgütlendiği tespit edilmiştir. Bunlar, Mesleki Dayanışma Dernekleri (14) ve Hak ve Savunuculuk Dernekleri (11) olarak örgütlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Dernek Listesi (alfabetik, 27/06/2023)

Adı	Türü	Şehir
Adana Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	MD	Adana
Afyonkarahisar Staj ve Çıracılık Sigortası Mağdurları Yardımlaşma Dayanışma Derneği	HS*	Afyon
Ankara Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	HS	Ankara
Antalya Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	MD	Antalya
Bilecik Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	MD	Bilecik
Denizli Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma Derneği	HS	Denizli
Bolu Düzce Sakarya (BDS) Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma Derneği	HS	Düzce
Eskişehir Emeklilikte Yaşa Takılanlar Dayanışma Derneği	MD	Eskişehir
Gaziantep Staj ve Çıracılık Mağdurları Eğitim Dayanışma ve Kültür Derneği	HS	Gaziantep
Emeklilikte Adalet Arayanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	HS	İstanbul
Emeklilikte Tarihe Takılanlar Derneği	HS	İstanbul
Emeklilikte Adalet Derneği	MD	İstanbul
Emeklilikte Yaşa Takılanlar Federasyonu	MD	İstanbul
Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	MD	İstanbul
Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Tüm Emekliler Hakları Derneği	MD	İzmir
Kayseri Emeklilikte Yaşa Takılanlar Derneği	MD	Kayseri
Emeklilikte Eşit Adalet Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	HS	Kocaeli
Kocaeli Emeklilikte Yaşa Takılanlar Derneği	MD	Kocaeli
Manisa Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	MD	Manisa
Mersin Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	MD	Mersin
Emeklilikte Yaşa Takılan Ordulular Derneği	HS	Ordu
Çorlu Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	MD	Tekirdağ
Trakya Emeklilikte Yaşa Takılanlar Derneği	MD	Tekirdağ
Trabzon Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	HS	Trabzon
Uşak Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	HS	Uşak

Kaynak: İçişleri Bakanlığı-Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2023), İllere ve Faaliyet Alanlarına Göre Dernekler'den anahtar kelimeler (EYT ve Emekli) ile taranarak yazar tarafından tespit edilmiştir.

*Mesleki ve Dayanışma Dernekleri.

**Hak ve Savunuculuk Dernekleri.

Derneklerin büyük çoğunluğu Marmara Bölgesinde örgütlenmiştir. Dernekler üç kategoride değerlendirilebilirler. Bu kategorilerin en büyüğü genel olarak EYT'ilerin hak arama çatısı altındadırlar. İkinci kategorideki derneklerse, EYT Yasasının gündem olduğu dönemlerde tartışma noktalarından birisi olan stajyerlik ve çıraklık süreçlerinin yasa kapsamına dahil edilmesi amacıyla açılan derneklerdir. Son kategori ise EYT Yasası kapsamına girmeyenlerin kurduğu ve bireyler arasında adaletin sağlanması gerektiğini ifade eden derneklerdir. Bu gruptaki derneklerden Emeklilikte Adalet Derneği, aynı EYT dernekleri gibi aktif şekilde faaliyetler yürütmektedir.

Günümüzde gittikçe yaygınlaşan sosyal medya kullanımı, hemen hemen her alanda olduğu gibi toplumsal hareketlerin ve aktivist faaliyetlerin yeniden şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır (İli ve Büyükbaykal, 2023:900). EYT'liler de yalnızca sivil toplum kanalları ile örgütlenmemişler; özellikle bu STK'lar üzerinden sosyal medyada da aktif şekilde yer almışlardır. Bu bağlamda Facebook üzerinden *sayfalar* ve *gruplar* kurulmuş; Twitter üzerinden sıklıkla *sosyal medya etiketleri (hashtagler)* oluşturulmuş; dernek yöneticileri Youtube gibi platformlarda EYT'lilerin haklarını aramıştır.

"Emeklilikte Yaşa Takılanlar" anahtar kelimeleri ile Facebook'ta yapılan aramada çok sayıda sayfa ve grubun yer aldığı görülmektedir (Tablo 2). Facebook üzerinden herhangi bir zaman aralığına göre "*etkinlik*" planlamadıkları, ancak bunu da Twitter üzerinden yaptıkları görülmektedir. Hatta 14/09/2023 tarihi itibarıyla yapılan Twitter aramasında EYT Federasyonunun emekli aylıklarının hesaplanmasına dönük parametreler için de mücadeleye başlayacaklarına dair paylaşımlar görülmektedir.

Tablo 2. EYT Hakkında En Çok Üyeye Sahip Facebook Sayfa ve Grupları (14/09/2023)

Adı	Türü	Kuruluş Tarihi	Üye/Takipçi Sayısı*
EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR	Grup	21/05/2012	689,8 bin
2000 SONRASI EMEKLİLİKTE ADALET DERNEĞİ – EMADDER	Grup	07/01/2023	35,1 bin
Emeklilikte Yaşa Takılan Güzel İnsanlar	Grup	20/04/2012	61,1 bin
EYT Emeklilikte Yaşa Takılanlar	Grup	20/10/2018	73,8 bin
Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT)	Grup	09/01/2019	10,1 bin
EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR	Grup	10/05/2019	19 bin
EMEKLİLİKTE YAŞA PRİMe ABOya TAKILANLAR.	Grup	22/11/2010	92,5 bin
Emeklilikte yasa takılanlar (EYT)	Grup	15/04/2011	29,9 bin
İSTANBUL EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR DERNEĞİ	Grup	07/07/2013	17,5 bin
EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR PLATFORMU	Grup	16/12/2014	69,5 bin
BURSA EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR DERNEĞİ (BEYTD)	Grup	15/06/2013	10,4 bin
Emeklilikte Yaşa Takılanlar Federasyonları	Sayfa	27/07/2020	26 bin
Emeklilikte Yaş'a Takılanlar Derneği	Sayfa	15/04/2014	15 bin
Emeklilikte Yaşa Takılanlar EYT	Sayfa	07/09/2018	13 bin
Emeklilikte Yaşa Takılanlar #Twitter	Sayfa	14/09/2016	74 bin
Emeklilikte Yaşa Takılanlar Haberevet	Sayfa	21/05/2012	14 bin
Emeklilikte Yaşa Takılanlar Ailesi Eyt.	Sayfa	25/01/2014	10 bin
Tüm EYT Emeklilikte Yaşa Takılanlar Plarformu	Sayfa	30/07/2018	12 bin

Kaynak: Facebook'tan «Emeklilikte Yaşa Takılanlar» anahtar kelimeleri ile taranarak yazar tarafından tespit edilmiştir.

*Sayfalarda 10 bin ve üzeri takipçisi; gruplarda 10 bin ve üzeri üyesi olanlar dikkate alınmıştır.

700 bine yakın üye sayısına sahip olan bir grubun varlığı (aileleriyle birlikte düşünüldüğünde) ciddi bir seçmen sayısına işaret edebilmektedir. İlk Facebook grubunun 2010 yılında kurulmuş olması da önemli bir detaydır. Facebook grupları ve sayfalarına bakıldığında takipçi/üye sayısının önemi de ayrıca görülebilir. Örneğin 16/09/2023 tarihi itibarıyla Ak Parti Facebook sayfasında 3 milyon, Cumhuriyet Halk Partisi – CHP sayfasında 1,8 milyon takipçi bulunmaktadır.

Öte yandan EYT'lilerin taleplerine benzer veya karşıt açılan grupların arasında yalnızca EYT vurgusu yoktur (Tablo 3).

Tablo 3. Farklı Konulara Göre Facebook Grupları (14/09/2023)

Adı	Konusu*	Kuruluş Tarihi	Üye Sayısı
Emeklilikte Staj ve Çarıklığa Takılanlar	Emeklilikte Staj ve Çarıklığa Talolan Mağdurlar	01/01/2023	2 bin
1999-2008 EMEKLİLİKTE ADALET PLATFORMU	9 Eylül 1999 tarihi ile 2008 yılları arasında ise başlayanları ilgilendiren bir platformdur.	05/01/2023	2,4 bin
2000 SONRASI EMEKLİLİKTE EŞİT ADALET	08.09.1999 DAN SONRA SGK MAĞDURLAR İÇİN HERKEZE EMEKLİLİKTE EŞİT ADALET İSTİYORUZ BİRİLERİ 43 YAŞINDA EMEKLİLİK OLURKEN 1 GÜNLE KACIP 17 YIL FAZLA ÇALIŞMAK ZORUNDA KALAN VAR ADALET VE EŞİTLİK İSTİYORUZ	13/01/2023	6,6 bin
Emeklilik'te Düşük Maaş Alanlar(EDMA)Grubu	Emekli Maaşının (Asgari Ücret)Altında Alan Emeklileri Kapsayan Bir Grup dur.Yalnızca Emeklilikle Alınacak Paylar ve Yorumlar Olmalıdır.ArkadaşlarTR	22/12/2021	393
Emeklilikte Prime Takılanlar (EPT)	Emeklilikte Prime Takılanlar birlik ve mücadele platformu	28/02/2023	6,7 bin
EMEKLİLİKTE STAJ A TAKILANLAR	Emeklilik te staj problemi	29/12/2022	15
Emeklilikte Güne Takılanlar	Hiç bir siyasi parti kurum kuruluş ve şahıs ile bir bağlantısı olmayan 99 depremi sonrasında eyt de güne takılanların bulunduğu bir alan	17/11/2022	319
2000 sonrası SSK Mağdurları Emeklilikte Yaşa Takılanlar .2.	Eyt den gün ve yd ile mağdur olanlar..... Eyt teğet geçen mağdur arkadaşlar	29/12/2022	195
EMEKLİLİKTE ADALET PLATFORMU	2000 sonrası SGK girişleri ve ve genel emeklilik sisteminin daha adil bir şekilde herkes için eşit olacak, kimseyi mağdur etmeyen bir sistemin oluşturulması...	05/01/2023	597
Kısmi Emeklilikte Yaşa Takılanlar #KEYT	Kısmi emeklilikte yaş şartlarının 99 öncesi olduğu gibi uygulanması için çalışma ve bilgilendirmede bulunmak	31/01/2023	637
Emeklilikte Adalet Platformu	8.9.1999 tarihinden 30.4.2008 tarihine kadar ilk defa işçi ve çalışanlara yasal düzenleme yapılsın.	08/01/2023	3,2 bin

Kaynak: Facebook'tan «Emeklilikte Yaşa Takılanlar» anahtar kelimeleri ile taranarak yazar tarafından tespit edilmiştir.

*Gruplarda «haklıdır» sekmesinde yazanlar doğrudan aktarılmıştır.

Açılan grupların arasında yalnızca EYT'liler değil; EYT sonrası (yani 1999-2008 sonrası) sigortalıların ve çıraklık-stajyerlik yapanların hak taleplerini savunan gruplar da bulunmaktadır. Özellikle Emeklilikte Adalet Arayanlar/Platformu grubu/grupları EYT Yasasından sonra bir domino etkisi yaşanabileceğini göstermektedir.

Dayanışma, Kuşak İçi Adalet ve Çatışma Ekseninde Yaşlılık Sigortası ve EYT'nin Kuramlar Karşısındaki Eleştirisi

Bu çalışmada EYT'liler (08/09/1999 ve öncesi sigortalılar) ile *EYT'de Sigorta Girişime Takılanlar* (EYT'lilerle aynı kuşaktan olup, hatta belki daha ileri yaşta bulunup 09/09/1999 ve sonrasında ilk defa sigortalı olanlar) adını verdiğimiz grubun yasadan faydalanma/faydalanamama durumlarına, taleplerine, tepkilerine kuşak içi çatışma ve dayanışma perspektifinden bakılacağı için konuyla ilgili dayanışma, adalet, eşitlik gibi kimi kavramlar ve bazı kuramlardan bahsetmekte fayda bulunmaktadır:

Türkiye'nin tarafı olduğu ILO'nun 102 sayılı sözleşmesinin 7 temel ilkesinden ikincisi "dayanışma ve risk havuzlaması"dır. Bu bağlamda dayanışma; 3 temel alt başlıkta ele alınmaktadır. Kadın-erkek arasında dayanışma, yoksul-varsal arasında dayanışma ve kuşaklar arasında dayanışma. Bu dayanışma özellikleri ile sosyal güvenlik sırasıyla; örneğin analık sigortasına hem kadının hem de erkeğin katkıda bulunması, ancak yalnızca kadının faydalanması; emekli aylıklarının miktarında ödenen katkı payına bakılmaksızın aylık bağlanması; ilgili dönemde sistemden faydalananların edimlerinin mevcut çalışan nüfustan sağlanması şeklinde örneklendirilebilir (ILO, 2023).

Dayanışma (özgecilik) prensibi, sosyal sigorta ilkeleri bakımından ele alındığında farklı bir nitelik de taşımaktadır. Guth ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada (2000) özellikle yaşlılık aylıkları bakımından bu tip dayanışmaya zorunlu bir dayanışma denmektedir. Gerçekten de sosyal sigorta -özellikle dağıtım (PAYG) yöntemli emeklilik- sistemlerinde yaşlılık aylığı alan birisinin aylığının; aynı dönemde çalışan kimselerce karşılanması esasına dayanması nedeniyle dayanışmanın zorunlu bir yönü bulunmaktadır.

Dayanışma prensibinin sosyal sigorta sistemlerinde zorunlu bir nitelik taşıması; külfet ve nimet dengesi açısından kuşak içinde (ve kuşaklar arasında) adalet ve eşitliğin sağlanmasına bağlı olarak sosyal huzuru tesis edebilir. Bu bağlamda, çalışmada bahsi geçen kuşak içi adalet kavramı Palmer'e (2020:8) göre, hipotetik olarak aynı doğum grubundan gelen, aynı işte çalışan ve aynı çalışma yılı için aynı saatlik ücreti alan iki kişinin emeklilikte aynı beklenen emeklilik maaşına hak kazanması gerektiği anlamına gelir. Bu iki "ekonomik ikizden" biri, günde %25 daha az saat (ve/veya hayatının daha fazla günü veya ayı) çalışarak %25 daha düşük

kazanç sağlıyorsa; kuşak içi adil bir emeklilik planı, emekli maaşının ikizlerden daha az çalışanın kazancının düşük olmasıyla doğru orantılı olarak daha az olması şeklinde gerçekleşir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin dayanışma özellikleri zedelendiğinde ve dolayısıyla adalet bozulduğunda ortaya kuşak içi (ve/veya kuşaklar arasında) çatışmalar çıkabilmektedir. Konuyla alakalı Hollanda'da yapılan bir çalışmada Hollanda emeklilik sisteminin gelecekteki yapılmasına dair emeklilik fonu katılımcıları arasındaki kuşak içi ve kuşaklar arasındaki dayanışmayı zedeleyip zedelemeyeceği sorusuna cevap aranmıştır. Kurgulanan dayanışma oyunu (*solidarity game*) ve yapılan anket çalışmasının sonuçlarının karşılaştırıldığı çalışmadaki katılımcılar, üç farklı yaş grubuna ayrılmışlardır: gençler (16-34 yaş), orta yaşlılar (35-64 yaş) ve yaşlılar (65 yaş ve üzeri). Dayanışma oyununda dayanışma tercihlerinin tüm yaş gruplarında etkili olduğu, kuşaklar arasında dayanışma eğilimi yüksek olsa da aynı kuşak içerisindekilerin birbirlerini daha çok destekledikleri, mevcut emeklilik sisteminin özellikle yaşlıların faydasına olduğu; ancak anket sonuçlarında gençlerin yaşlıları kendi kuşaklarından çok daha fazla destekledikleri bulunmuştur (Riedl vd., 2019).

Sosyal sigortalar açısından düşünüldüğünde dayanışmanın özellikle PAYG sistemlerinde önemli bir payı bulunmasından hareketle Janky ve Gal (2009) çalışmalarında sosyal güvenlikte PAYG sistemlerinin popülerliğinin kaynaklarına dönük teorik ve ampirik çalışmaları ele almıştır. Bir yandan, (a) *politik ekonominin* teorik modelleri, büyük (ve sürdürülemez) sosyal güvenlik sistemlerinin desteklenmesinde *kişisel çıkarların* rolünü vurgulamakta; öte yandan (b) *siyaset sosyolojisi*ndeki teorik ve ampirik araştırmalarsa, kişisel çıkarların sınırlı rolüne ve ideolojik düşüncelerin nispeten daha güçlü etkilerine işaret etmektedir:

Politik Ekonomi Modellerinden

Browning'ın (1975) rasyonel oylama modeli emeklilerin ve emekliliğe daha yakın olanların sosyal güvenliği destekleme olasılıklarının genç kuşaklara göre daha yüksek olduğunu öngörmektedir. Çünkü yaşlılar, sosyal güvenlikte yapılacak değişikliklerden çok daha kısa sürede faydalanabileceklerini düşünmektedir. Örneğin bir vergi (prim) oranının artırılmasına daha kolay razı geleceklerdir, çünkü emekli olduklarında yaşanan vergi artışı emekli aylıklarında da artış olarak yansımaktadır. Tabellini'nin örtüşen nesiller (OLG) modeli (2000) ise "Seçmenlerin çoğunluğu, nüfusun azınlığına neden geliri yeniden dağıtan bir sosyal güvenlik sistemini destekliyor?" sorusuna "Sosyal güvenlik hem kuşak içinde hem de kuşaklar arasında yeniden dağıtmaktadır." şeklinde cevap vermektedir. Bu modelde iki pozitif sonuç bulunmuştur. Bunlar, toplum içerisindeki emeklilerin nicelik olarak artmasıyla ve vergi öncesi gelir eşitsizliğinin artmasıyla sosyal güvenlik programının genişleyeceğidir. Dolayısıyla sosyal güvenlik yardımı alanların (emeklilerin) yanı sıra en yoksul vergi mükellefleri tarafından da destekleneceği öngörülmektedir.

Siyaset Sosyolojisi Modelleri,

Kişisel çıkarlar yerine sosyal-yapısal açıklamaları öncelemektedir. Örneğin Brooks ve Manza'nın "Gömülü tercihler yaklaşımı"na göre bir toplumdaki kamu tercihleri gökten inme değildir, kimi kökenleri bulunur. Yerleşiklik özelliği, vatandaşların politika tercihlerinin kökeninden gelmektedir. Kurama göre politika tercihleri bir ülkenin sosyal yapısına, temel kurumlarına ve vatandaşların kolektif hafızasına dayanmaktadır. Din, sınıf ve eğitim gibi temel sosyal faktörler, bireylerin politika meselelerine ilişkin tercihleri nasıl edindikleri ve sürdürdükleri (veya bunlardan vazgeçtikleri) üzerinde geniş kapsamlı bir etkiye sahiptir. Bu etkenler çok yavaş bir değişim süreci geçirirler. İnsanların kim olduğu, benimseme ve sürdürme eğiliminde oldukları politika tutumları açısından oldukça önemlidir (Brooks ve Manza, 2007:7-8). Teori, *politika tercihleri* üzerinedir ve teorisinin temel önermesi, kitlesel politika tercihlerinin refah devleti çıkılarının arkasında güçlü bir faktör olmasıdır. Kitlesel görüş iki şekilde sonuç doğurur. Birincisi, halkın tercihleri hükümetler ve refah devletleri üzerinde doğrudan etki yaratabilir. Bunun nedeni, siyasi yetkililerin (ve hükümet yetkililerinin) seçim yaptırımlarından veya kitlesel protestolar gibi seçmenlerin onaylamama biçimlerinden kaçınmaya çalışmasıdır. Dolayısıyla belirli bir seçimden önce (veya belirli bir seçimden bağımsız olarak) kitle fikrini sosyal politika yapımına dahil etme eğilimindedirler. Kitle görüşünün etkisinin ikinci dolaylı kanalı da seçimlerdir. Seçimler, seçmenlerin tercihlerinin, ulusal hükümetin partizan yapısı üzerindeki etkisi yoluyla refah devleti ve kamu politikası faaliyetlerinin yönünü şekillendirmesi için bir fırsat sağlar. Siyasi partiler arasındaki sosyal politika farklılıkları, gelişmiş demokrasilerin siyasi ortamlarında köklü bir özelliktir (Brooks ve Manza, 2007:142-143).

Sınıf dayanışması, normatif inançlardan kaynaklanan ve seçmenlerin içinde yer aldığı söylemsel topluluklar tarafından şekillendirilen, bencil olmayan bir motivasyondur. Sınıf oylama yaklaşımları, her türlü yaş etkisinin sınıf dayanışması ve sınıf temelli ideolojik ilkeler tarafından bastırıldığı ima eder (Janky ve Gal, 2009:5-6). Örneğin Street ve Cossman (2006:92-93) çalışmalarında ABD'deki yaşlıların sosyal harcamalardan daha fazla pay aldıkları ve eşitlikleri bozduğuna dönük "nesiller arası eşitlik modeli" veya -açgözlü moruk- retorığının aksine sosyal güvenliği genç ve yaşlı herkesin desteklediği, ancak bu retorik dolayısıyla gençlerin gelecekte sosyal güvenlik sistemi dışında kalacakları algısına sahip olduklarını bulgulamıştır.

Öte yandan bazı sosyologlar klasik sınıf teorileri hakkında sorular ortaya atmış ve gelişmiş refah devletlerinde yaş grupları arasında yeni sosyal bölünmelerin ortaya çıktığı hipotezini öne sürmüşlerdir. Tumer (1989, 1998) genişletilmiş yeniden dağıtım süreçlerinin sosyal çatışmalar -*özellikle kuşaklar arası çatışmalar*- üzerindeki etkilerini hesaba katan bir *tabakalaşma teorisi* geliştirmiştir. Kendisinin de öne sürdüğü gibi, geleneksel sınıf ayrımlarının azalmasına, refah kurumlarının sağladığı kaynaklar üzerindeki mücadelelerin ortaya çıkışı eşlik etmektedir. Refah

yardımlarının büyük bir kısmı yaşam döngüsünün çeşitli aşamalarıyla bağlantılı olduğundan, yaş grupları arasında yeni çatışmalar beklenmektedir. Turner'ın teorisi, yukarıdaki politik ekonomi modelleri gibi, politika tercihleri üzerinde güçlü bir yaş etkisine işaret etmektedir (Janky ve Gal, 2009:6). Kuşak çatışması yapısal olarak *erken emeklilik, yaşa bağlı yeterlilik, yaşlı ayrımcılığına ilişkin mevzuat ve genç işsizliği* arasındaki gerilimler etrafında örgütlenmektedir. İşgücü piyasasındaki hızlı ve radikal değişiklikler göz önüne alındığında, nesiller arası uyum, sosyal kapanma stratejilerinin önemli bir boyutudur (Turner, 1998). Irwin ise çalışmasında Turner'ın aksine yaş grupları ve kuşaklar arasındaki ilişkileri anlamanın, eşitsizlik kalıplarındaki değişimi açıklamak için önemli olduğunu; ancak bu ilişkilerin karşılıklı bağımlılığı, bunların tutarlı bir sosyal yapının parçası olduğunu ve tahmin edildiği gibi krize yol açma ihtimalinin olmadığını gösterdiğini ifade etmektedir (Irwin, 1996). Sosyolojik çalışmaların ana akımı Irwin'in mantığına daha yakınken bu görüştekiler sosyal statüden farklı olarak yaşın, refah tercihlerini şekillendirmede önemli bir rol oynamadığını ileri sürmektedirler (Janky ve Gal, 2009:6). Örneğin ABD özelinde yapılan ampirik çalışmada gençlerin yaşlılara dönük sosyal programlara destek çıkmaya devam ettiği bulgulanmıştır. Kamusal malların dağılımını "yaş savaşı" (gri tehlike) üzerinden incelemek yerine; siyasi kimlik, ırk, sınıf ve cinsiyet ayrımlarına dayalı eşitsizlikleri dikkate almak daha faydalıdır (Hamil-Luker, 2001:396-398).

Janky ve Gal'in çalışmasından farklı olarak Mulligan ve Salai Martin (1999) "Bir kamu programı olarak yaşlılığa dönük sosyal güvenliği hangi ekonomik güçler yaratmıştır ve sürdürmektedir" sorusuna yanıt aramakta ve sosyal güvenliğin "siyasi" teorilerini araştırarak sosyal güvenlik programının oluşturulmasını bazı piyasa başarısızlıklarına tam veya kısmi bir çözüm olarak gören "verimlilik kuramlarını" ve ayrıca "anlatı kuramlarını" ele almaktadır. Bunlardan bazılarını Tablo 4'te yer verilmiştir:

Tablo 4. Sosyal Güvenliğe Dair Modeller

	Yaşlılar İçin Refah Kuramı	Piyasa, (yaşlı) yoksulluğu gidermede yetersiz olduğundan devlet devreye girmiştir.
Verimlilik Modelleri	Teşvikli Emeklilik Modeli	Sosyal güvenlik yaşlıları emekli olmaya teşvik etmek için oluşturulmuştur çünkü çalışmaları durumunda toplam GSYİH daha yüksektir.
	Müsrif Baba Kuramı	Sosyal güvenlik daha fazla yaşlılarla ilgilenmektedir çünkü bireyler gençken geleceğe dönük olarak miyopturlar veya birilerinin kendilerine bakacaklarından hareketle rasyonel olarak yeterli tasarruf yapmazlar.
Anlatı Modelleri	Mektup (Saadet) Zinciri Modeli	Her nesil sosyal güvenlik primleri ödemenin iyi bir fikir olduğuna inanmaktadır, çünkü zincirin devam etmesiyle sonraki nesiller yardımları finanse etmek için daha fazla katkıda bulunacaktır.
	İşgücü Yığını Modeli	Çeşitli gerekçelerle (gençlerin daha üretken olması, hükümetin tercihi, sendikaların baskısı gibi) genç işsizliğini azaltmak için emekliliği yaklaşan çalışanlar erken emekli edilmektedirler.

Kaynak: Mulligan ve Salai Martin'in (1999) çalışmasından faydalanılarak oluşturulmuştur.

Mulligan ve Salai Martin ile Janky ve Gal'in çalışmaları birlikte değerlendirilip konuya EYT açısından bakıldığında bu problemi birebir açıklayan bir model olmadığı düşünülebilir. Ancak yine de kimi yönleriyle Brooks ve Manza'nın kuramının EYT sorununun ortaya çıkmasını açıklayabileceği düşünülebilir. Çünkü Türkiye'de emeklilik sistemlerinde yaş şartının kaldırılması çeşitli siyasi seçim dönemlerinde sıkça deneyimlenmiş olup toplumun hafızasına kazanmıştır. Dolayısıyla sosyal güvenlik reformlarına gidilmesi, önceki politikaların unutulmasını sağlamamaktadır. Öte yandan EYT Yasasının yürürlüğe girmesi, kuşaklar arasında ve hatta kuşak içinde Tabakalaşma Kuramının da tartışılmasına sebebiyet verebilecektir. Anlatı modellerinden mektup zinciri modeli ise 7438 sayılı Kanunun yasalaşması dolayısıyla bu zincirin kırılmasına sebebiyet verebileceği için EYT sorununu açıklamada yetersiz kalacağı tahmin edilebilir. Zira sistem içerisinde bulunan ancak 1 günlük sigortalılık farkından dolayı kuşaklar arasında ve hatta kuşak içinde sisteme olan güvenin sarsılması olasıdır.

Kuşak İçi Çatışma ve Dayanışma Perspektifinden EYT Sorunu

Araştırmanın Amacı

EYT sorunu ve EYT Yasası hakkındaki çalışmaları bakıldığında sorunun en sık ele alındığı alanların sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği ve sistemin finansmanına etkileri, konunun popülist boyutları ve beklenen hak-kazanılmış hak tartışmalarının olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise konuya sosyal güvenliğin temel ilkelerini referans alarak toplumsal boyuttan yaklaşmaktadır. Bu bağlamda aynı kuşakta bulunanların EYT yasasına tepkilerini kuşak içi dayanışma ve çatışma perspektifinden açıklamak amaçlanmaktadır. Çünkü sosyal güvenliğin, özellikle de PAYG emeklilik sistemlerinin temelinde kuşak içi (ve kuşaklar arası) adalet ve dayanışma bulunmaktadır. Bunun dayanağı ise sosyal düzende, bireylerin açık veya örtülü bir şekilde *özgeci* bir anlayışla sistemi sürdürme arzularıdır. Ancak değişen dünya düzeninde sosyal güvenliğe ait toplumsal düzenin devamında *bireyi* bir anlayışın da söz konusu olup olmadığı tartışılmaktadır. Bu bakış açısı, bireylerin sisteme dahil olmalarının çeşitli (özellikle ekonomik) gerekçelerle kişisel çıkarlara dayandığını ifade etmektedir. İki farklı kutupta yer alan bu açıklamalara göre çalışmada iki soruya cevap aranmaktadır: (1) EYT sorunu ve yasası düşünüldüğünde bireyler *özgeci* mi *bireyi* mi davranmaktadır? (2) Bireyler, örtülü bir dayanışma içeren sosyal güvenlik sisteminde kimi kırımlar mı yaşamaktadır? Bu sorulara herhangi bir birey açısından değil, dayanışmanın en güçlü olması beklenen “kuşak içi” bireyler açısından cevap aranmaktadır.

EYT Yasasının kapsamına giren 08/09/1999 ve öncesinde sigorta başlangıcı olanlar ile 09/09/1999 ve hemen sonrasında sigorta başlangıcı olanların EYT Yasasına tepkileri üzerinden *özgeci-bireyi* ve *kuşak içi dayanışma-çatışma* tartışmalarına açıklama getirilmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda Ekşi Sözlük platformunda EYT Yasası hakkında yazılanlar incelenmektedir. *Araştırma birimini* bu platformda yer alan *başlıklar* ve *girişler* oluşturmaktadır.³ Bir başlıkta -özellikle aynı gün veya günlerde ne kadar fazla *giriş* yazılırsa bu başlık, sözlük gündeminde ön plana çıkmaktadır. Ön plana çıkan başlıklar da daha fazla internet kullanıcılarına ulaşmaktadır.

Sözlüğün gündeminde sıkça yer alan EYT hakkında 28/06/2023 tarihi itibarıyla yazar tarafından 103 başlık ve bu başlıklara yazılmış 13824 *giriş* tespit edilmiştir. Başlık ve *giriş* sayısının fazlalığı dolayısıyla iki aşamalı örnekleme ihtiyacı duyulmuştur. İlk olarak araştırma kapsamına alınan başlıklar; ardından başlıklarda

³ *Başlık*, bu platformun asıl kullanıcıları olan yazarların açabildiği ve diğer yazar ve çaylakların sözlük kurallarına göre görüş ve tanımlamalar yapabildiği ana konuları ifade etmektedir. *Giriş* ise bu başlıklar altında yazarlar ve çaylakların yazdığı tanım, görüş, yorum, vb. açıklamalardır.

yer alan girişler için örnekleme yapılmıştır. **Birinci aşamada** öncelikle araştırmanın amacı doğrultusunda amaçlı örnekleme tekniğinden faydalanılmıştır. Bu teknikte araştırmacının gözlemlerinden hareketle araştırma problematine uygun bulunduğu ve belirli özellikleri taşıyan örnekler seçilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 132). Dolayısıyla odaklanılan amaçla ve konuyla ilgili olarak örneklemin önceden düşünülüp belirlenmesi esastır (Punch, 2011: 183). Amaçlı örneklemede de araştırma amacına göre çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bu çalışmada ölçüt (kriter) örnekleme kullanılmıştır. Teknikte önceden belirlenmiş bazı önem ölçütlerini karşılayan durumlar örnekleme dahil edilmektedir (Patton, 2002:238; Palınkas vd., 2015:535; Yıldırım ve Şimşek, 2016:122). Ölçüt teknikli amaçlı örnekleme yapılmasının sebebi, araştırma amacına uygun başlıkların tespit edilmesi ve EYT konusuna değinilen diğer başlıkların araştırmaya dahil edilmemesini sağlamaktır. Bu amaçla, 103 başlığın açılış gerekçeleri ilk *giriş* ve başlık isimleri ile yazar tarafından incelenmiş ve başlıklardan 10 tanesinin EYT yasasına karşı kuşak içi dayanışma ve çatışma perspektifinde açıldığı belirlenerek araştırma kapsamına alınmıştır (Tablo 5).

İkinci aşamada araştırma kapsamına alınan 10 başlıktaki *giriş* sayısından örneklem alınmıştır. Örneklemede her başlıktan %10'luk bir örneklem seçilmeye çalışılmıştır. Burada da bazı kriterlere uyulmuştur. (a) *Giriş*ler rastgele seçilmemiştir. Genel eğilimi görmek adına; Ekşi Sözlük Platformunun izin verdiği bir mod olan beğeni moduna (*sükela modu*) göre her başlıktaki *giriş*ler en beğenilenden en beğenilmeyene göre sıralanmış ve buna göre her başlığın %10'u analize dahil edilmiştir. Bu mod, yalnızca Sözlük kullanıcılarının değil, tüm okuyucuların belirleyebildiği ve oy kullanabildiği bir moddur. Böylece seçilen örneklemede yalnızca yazarların değil, Sözlük'ü okuyan tüm internet kullanıcılarının konuya ilişkin genel eğilimi tespit edilebilmiştir. (b) 4 başlıkta *giriş* sayısının az olmasından dolayı bu başlıklarda en beğenilen *giriş* dikkate alınmıştır. (c) Diğer 6 başlığın %10 hesabında oluşan küsuratlar 0,7'nin altında ise aşağı, 0,7 ve üstünde ise yukarıya yuvarlanmıştır. Böylelikle toplam 108 *giriş* araştırma örnekleme dahil edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Kuşak İçi Çatışma Eksenindeki Ekşi Sözlük Başlıkları (28/06/2023)

Başlık Adı	Başlık No*	İlk Giriş Tarihi	Başlıktaki Giriş Sayısı	Örneklem** (%10)
Sırf 98 Girişli Diye Gençcecik Adımı Emekli Yapmak	B99	26/12/2022	336	33
Kademeli Emeklilik Sistemi	B95	26/12/2022	139	14
EYT Düzenlemesi Anayasaya Aykırı mıdır Sorunsalı	B46	29/12/2022	8	1
1999 Sonrası Sigortalı Olanların Uğradığı Haksızlık	B8	28/12/2022	362	36
9 Eylül 1999 Tarihinde Sigorta Girişi Olan İnsan	B19	29/12/2022	97	10
Eşit Emeklilik Platformu	B35	28/12/2022	67	7
10 Eylül 1999'da İşe Giren Kişiler Ne Olacak	B4	27/12/2022	42	4
Sigorta Başlangıcı 9 Eylül 1999 Olan Şanssız	B101	29/12/2022	11	1
1999 Sonrası İşe Girip Emeklilikte Yaşa Takılanlar	B7	28/12/2022	3	1
Sigorta Başlangıcı 10 Eylül 1999 Olan İnsan Şansı	B100	28/12/2022	2	1
Toplam			1067	108

Kaynak: Ekşi Sözlük Platformundan yazar tarafından tespit edilen başlıkları içermektedir.

*EYT hakkında tespit edilen 103 başlık numaralandırılmış olup çalışma kapsamına giren 10 başlığın numarası nitel analiz kısmında doğrudan atıflar için kullanılmıştır.

**Her başlığı temsilen en az 1 *giriş* olmak şartıyla %10 örneklem alınmıştır.

Ekşi Sözlük Platformunda EYT yasası tartışmalarında kuşak içi dayanışma-çatışma perspektifine uygun başlık sayısı, EYT hakkında tespit edilen başlıkların yaklaşık olarak onda birine denktir. Bu da konuyla ilgili açılan başlıkların azımsanamayacak bir düzeyde kuşak içi adalet vurgusuna dayandığını göstermektedir. Bu başlıkların tamamı 26-29 Aralık 2022 tarihleri arasında açılmıştır. Bunların da 7 tanesi, 28-29 Aralık tarihlerinde açılmıştır. 28 Aralık tarihi Cumhurbaşkanı'nın EYT Yasasının çıkacağı vaadini açıkladığı tarihtir.⁴

Başlıklar incelendiğinde bunların dokuzunun doğrudan EYT yasasına karşıt bir görüşle açıldığı; başlıklardan yalnızca birisinin (Kademeli Emeklilik Sistemi) bu sorunlara “çözüm önerisi” sunma amacıyla açıldığı görülmektedir. En çok yazılan başlık ise “1999 Sonrası Sigortalı Olanların Uğradığı Haksızlık” başlığıdır.

⁴ EYT hakkındaki başlıkların bir bölümü çok daha eski tarihlerde açılmıştır. Örneğin bu araştırma kapsamına dahil edilmeyen “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” genel başlığının ilk *giriş* 2013 yılında yazılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yöntem olarak içerik analizinden faydalanılmıştır. İçerik analizi, sosyal bilimlerde kullanılan bir araştırma yöntemi ve bu yönetime uygun olarak kullanılan bir araştırma tekniğidir (Taylan, 2011). Bu çalışmalarda temel amaç, ele alınan konu kapsamında, daha sonra yapılacak bilimsel çalışmalara yol göstermek ve konu ile ilgili genel eğilimi saptamaktır (Ültay, vd., 2021). İçerik analizi yapılırken kodlamadan faydalanılır ve kodlamalar; *sıklık*, *yönelim*, *yoğunluk* ve *alan* şeklinde dört özellik taşır. Öte yandan içerik analizinin nitel türü de bulunmaktadır. Bu çalışmalarda incelenen içeriğe ait belge ve istatistikler; toplumsal anlam ileten ortamlar olarak ele alınmaktadır (Neuman, 2017). Nitel içerik analizlerinde materyalin anlamı açıklanmaya çalışılır. Çünkü yorumlama gerektiren materyal için nitel yöntem tercih edilir ve genellikle metin incelemesine dayanır (Schreier, 2012). Bu analizde nicel içerik analizindeki gibi bir metodolojik süreç izleyip; niteliksel-yorumlayıcı bir eylem olarak metinlere kategori atama yapılmaktadır. Bu anlamda yöntem; karma yöntem olarak da değerlendirilebilmektedir. Nitel adım olarak metne kategori atama; nicel adım olarak birçok metin üzerinde çalışma ve kategori sıklıklarının analizi (Mayring, 2014).

Bu çalışmada içerik analizinin nicel boyutunun yanında araştırma biriminin aktarmak istediği gerçek anlamlar yorumlanacak ve bazı noktalarda doğrudan aktarımlar da yapılacaktır. Nicel boyutta araştırmaya uygun olduğu düşünülen sıklık ve yönelim analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde *sıklık* bir şeyin olup olmadığını oluyorsa ne sıklıkta olduğunu saymayı; *yönelim* ise içerikteki mesajların yönünün (örn. olumlu mu olumsuz mu?) bir devamlılık çizgisi içerisinde gösterilmesini ifade etmektedir (Neuman, 2017). Araştırmada içerik analizinin tercih edilmesinde iki temel gerekçe bulunmaktadır. Bunlardan ilki Sözlükte yer alan *giriş*lerin hem nicel analize imkan sağlayacak sayıda fazla olması hem de nitel analize imkan sağlayacak şekilde açıklayıcı olması bakımından çok yönlü analize imkan sağlamasıdır. İkinci gerekçe, bu analizde Sözlükte yazılanların sistematik bir şekilde incelenmesini sağlayabilmesidir. Çünkü *giriş*ler, değindikleri asıl amaçlara göre kodlanabilmekte ve araştırmacının öngöremediği ve/veya literatürün değinmediği içerikleri de gösterebilmektedir.

Sıklık ve yönelim analizlerinin tercih edilme sebepleri ise EYT Yasasına tepkilerin “karşıt” veya “destekçi” şeklinde analize uygun olmasıdır. Okunan *giriş*ler gerçek anlamlarıyla yasaya karşıt veya destekçi şeklinde kodlanarak yönelimleri ve bunların sıklıkları tespit edilebilmektedir. Nicel içerik analizinin; nitel içerik analizi ile tamamlanmaya çalışılmasının sebebi ise bu karşıtlık veya destekçiliğin hangi konulara odaklandığını göstermeye çalışmaktır. Bunun için örneklemdaki *giriş*ler okunarak; girişlerin değindikleri konulara göre temalar oluşturulmuş ve nitel-nicel yöntem birlikte uygulanmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Yönelim analizi yapılırken 108 *girişin* tamamı okunmuş, bu *girişler* üç kategori altında hangi eğilime atırsa o kategoride sıklık ve yüzde analizine tabi tutulmuştur. Bu üç kategori sırasıyla EYT sorununa veya yasasına karşı konumda duranlar (*EYT Karşıları*); EYT'yi soran olarak görüp yasanın çıkmasını destekleyenler (*EYT Destekçileri*) ile bu iki kategoriye dahil edilemeyen daha çok tanım, haber paylaşımı, vb. yazarlardan oluşan "*diğer*" kategorisidir (Tablo 6).

Tablo 6. Yönelim Analizi (girişler)

Yönelim	f	%
EYT Karşıtı	85	78,7
EYT Destekçisi	17	15,7
Diğer	6	5,6
Toplam	108	100

EYT'ye karşı tespit edilen yönetime göre başlıklar içerisinde ele alınan *girişlerin* 17 tanesi EYT yasasını desteklemekte; 85 tanesiyse EYT yasasına karşı bir görüş belirtmektedir (Tablo 6). Sonuçlar Ekşi Sözlük Platformundaki bu başlıklarda yazılan ve en beğenilen her on *girişten* yaklaşık sekizinin yasa karşıtı olduğunu göstermektedir.

Bir sonraki analizde karşıt ve destekçi *girişler*, çeşitli temalar altında ele alınarak sıklık analizine tabi tutulmuşlardır. Bu *girişler*, 10 ana tema ve 1 öneri teması altında birleştirilmiş olup bir *girişte* eğer birden fazla konuya değinilmişse bunlar da toplama dahil edilmiştir. Temalar, önceden oluşturulmamış olup *girişler* okundukça değindikleri konu veya konulara göre yazar tarafından hazırlanmış olup buna göre her *giriş* değindiği temalara göre işaretlenmiştir.

Tablo 7. Temalara Göre Sıklık ve Yönelim Analizi

Tema	f		Toplam	%
	Karşıt	Destekçi		
Kuşakçı	41	3	44	24,44
Oy/Seçim/Siyaset- Politika/İktidar/Muhalefet/AKP-CHP-vd.	17	-	17	9,44
Adil/Adalet/Adaletsizlik/Eşitlik/Eşitsizlik/ Hak/Haksızlık	28	4	32	17,78
Kuşaklararası (X, Y, Z, Genç, Yaşlı)	23	5	28	15,56
Beşeri Yatırım Farklılığı (Eğitim-Çalışma)	7	-	7	3,89
Sistemden Çıkma (Sisteme güven)	3	1	4	2,22
EYT'lilerin Finansmanı	15	1	16	8,89
Çift Maaş (EYT'liler çalışmaya devam edecekler)	4	1	5	2,78
Sigortasız Çalıştırma	-	1	1	0,56
EYT'lilerin İşsiz Kalması	-	2	2	1,11
Alternatif öneriler	17	2	24**	13,33
Toplam	155	20	180	100

*Bir girişte birden fazla temaya değinilmişse bunlar da sayıma dahil edilmiştir. Toplam giriş sayısı 108'dir.

**5 girişin yasa karşıtı veya destekçisi olduğu tespit edilememiştir. Yalnızca öneri sunmuşlardır.

Yapılan analizde 44 girişin (%24,44'ü veya yaklaşık olarak her dört girişten birisi) doğrudan "kuşakçı" çanşma-dayanışma üzerine odaklandığı tespit edilmiştir. En fazla bahsedilen ikinci tema "Adil/Adalet/Adaletsizlik/Eşitlik/Eşitsizlik/Hak/Haksızlık" teması olup toplam 32 girişte (%17,78'i) ele alınmıştır. "Kuşaklararası (X, Y, Z Kuşakları, Genç, Yaşlı)" teması ise 28 giriş (%15,56) ile en çok ele alan konulardan üçüncüsüdür. Çözüm önerileri sunan girişler de dikkate alındığında bu 4 tema tüm temaların %71,11'ini oluşturmaktadır (Tablo 7). Nicel bulgular ve oluşturulan temalara bakıldığında başlıklarda ele alınan temaların çatışma vurgularını içerdiği açıkça görülmektedir. Uzlaşılı yolları öneren tek başlık, politika önerilerinin olduğu başlıktır denebilir.

Analizin nitel boyutunda bu temaların sıklığına göre girişlerdeki argümanlar ele alınmakta olup EYT destekçileri ve karşılarının asıl anlatmak istedikleri vurgular doğrudan alıntılarla da desteklenerek aktarılmaktadır. Öte yandan girişler önce başlık numarası sonra giriş numarası şeklinde belirtilmektedir. Örneğin B19E12; 19. Başlığın en beğenilen 12. Girişi demektir.

Kuşakçı Teması

Bu temada; yasanın kapsamıyla ilgili vurgular yapılan döneme ait girişler yer almaktadır. Örneğin bir girişte "1997 girişliyim", "09/09/1999 girişliyim", "bir gün sonra sigortalı olan" gibi ifadeler yer alıyorsa kuşakçı temasında değerlendirilmiştir.

EYT karşıtı argümanların temelinde bir günlük sigortalılık farkından dolayı kuşak içinde dahi emeklilikte ciddi sayılabilecek düzeyde yaş farklılıklarına sebebiyet vermesi yatmaktadır. Burada haksızlık, şanssızlık gibi temalara da sıkça yer verilmektedir. Hatta kinayeli ifadeler kullanılarak yasanın çok basit bir şekilde kanun kapsamına girmeyen kişileri mağdur edeceği argümanı yer almaktadır.

“İsede aynı sınıfta olduğumuz ve hala yakın olduğum bir arkadaşım lise 1’i bitirdiği yaz medonalds ta işe girmişti. 2 gün çalıştıktan sonra çok yorucu bir iş olduğu için babası izin vermedi işten ayrıldı. sonrasında ikimiz de üniversite okuyup mühendis olduk, askerliğimizi yaptık, 23-24 yaşlarımızda iş hayatına başladık. arkadaşım seneye ... emekli olacak. ben 62’yi bekleyeceğim. **meğerse o 2 gün 20 yıla bedelmış.** helali hoş olsun, arkadaşımıdır gözüm yok. fakat sizce de burada büyük bir saçmalık yok mu?” **B8E15**

“benden sadece 2 yaş büyük olan amcaoglum benden 18 yıl önce emekli olacak. aradaki fark 16 yıl.” **B8E7**

Az sayıdaki EYT destekçisi argümanda yasanın kapsamına girmeyen kişilerin “bahtsız” oldukları ifade edilmekle birlikte; EYT’lilerin 4447 sayılı kanun döneminde getirilen yeniliklerle haklarının gasp edildiği, yasalardan geriye işletilemeyeceği vurgusu yapılmaktadır (B19E1). Tüm bunlara rağmen EYT bir haktır ondan sonra gelen kişiler için kademeli bir sistem uygulanabilir (B95E9).

Karşıt	Destekçi
<p>“asla arzu etmeyeceğim türden şanstır. allah'tan benim sigortam 11 eylül 1999'da başladı da ondan dolayı takmıyorum.” B100E1</p> <p>“hala var mı bilmiyorum ama eskiden milli piyango, büyük ikramiyeyi tek rakamla kaçıran bilet sahiplerine de bir miktar ödül verirdi. bunlara da bari yaşam boyu bedava akbil filan verilsin...” B101E1</p> <p>“benimle aynı yaşta olan arkadaşım benden 2 yıl önce dairesinin dükkanında sadece 1 ay sigortalı gösterildi ve faal olarak benden 4 ay sonra iş hayatına başladığı halde bugün ... emekli oldu ben ise 60 yaşında yani 18 yıl sonra emekli olacağım...” B35E1</p>	<p>“bir gün önce işe başlasa muhtemelen erkekse 2024 de kadınsa hemen emekli olacaktı. şimdi 20 seneye yakın yaş bekleyecek olan bahtsız kişi. ... bu durumun asıl suçlusu 1999 yılında bu ... kanunu çıkartan millet meclisinde. bu yasa ile mevcut hak gasp edilmiş. normalde anayasa ilkesi olarak hiç bir yasa geriye yürümez hatta yeni kanun ile eski kanun kıyaslanır ve kişinin lehine olan uygulanır...” B19E1</p>

Sonuçlar, Bülbül ve Kayaker'in (2023) çalışmalarında bulguladıkları gibi 09/09/1999 ve sonrasında sigortalılığı olanların emeklilikte yaş şartının sürdürülebilirliğinin risk altında olduğu bulgusuyla örtüşmektedir. Karşıtlar da destekçiler de akranlarına herhangi bir şekilde hak vermemektedir. Karşıtlar, ilerleyen dönemde benzer şekilde hak taleplerinde bulunacaklardır.

Oy/Seçim/Siyaset-Politika/İktidar/Muhalefet/AKP-CHP-vd. Teması

Literatürde sıkça tartışıldığı gibi; çalışmanın bu temasında yasanın 2023 Cumhurbaşkanlığı ve genel seçimleriyle alakası üzerine vurgular yapılan *giriş*ler yer almaktadır.

Karşıtlar

"...oy uğruna tüm ülkeye zarar verecek bir gelişme olmuştur, bence daha çok oy kaybettirecek." B8E31

"hükümetin elinde iki ucu keskin bıçak var. bir taraf yükü üstlenecek diye rahatsız, diğer taraf emekli olup rahat etme hayaliyle umutlu. olan yükü üstlenen bugünün gençlerine olacak. çünkü kısa vadede bu grup ne kadar zarar gördüğünü anlamayacağı için karar aşamasında göz ardı edilecek. seçimi kazanmak için hükümet büyük külfetin altına girerse bu külfetin altında biz kalırız. yapılmaması gereken bir düzenlemedir." B99E32

"...değişik ... yasalar çıkarıldı. ama "eyt yasası" adı altında öyle bir yasa çıkarıldıki, dünya tarihinde hukuk, sosyoloji ve psikoloji derslerinde üzerinde saatlerce konuşulacak saçma bir durum yaratıldı. tamamen seçim yatırımı olarak ve üzerinde hiç düşünülmeden plansız bir şekilde ortaya çıkan bu yasa milyonlarca yeni mağdur yaratmıştır. anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olan ve vicdani hiç bir yönü bulunmayan bu durumun bir şekilde telafi edilmesi gerekmektedir." B95E5

Bu temada ele alınan *giriş*lerin tamamı EYT yasasına karşıtlar bir konumda olup hem hükümetin hem muhalefetin aleyhine *giriş*ler yer almaktadır. Ayrıca açılan başlıkların seçim vaatlerinin olduğu dönemlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Karşıtlara göre, yasayı destekleyenler "kişisel çıkar"ları; iktidar ve muhalefet partileri ise "politik çıkarları" ile hareket etmektedir. Bu bağlamda iktidar partisinin seçimler öncesinde EYT'liler ile EYT'li olmayanlar arasındaki çekişmede EYT'liler lehine bir yol izleyerek birbirlerini desteklediği (logrolling) düşünülebilir.

Adil/Adalet/Adaletsizlik/Eşitlik/Eşitsizlik/Hak/Haksızlık Teması

Bu temada; sözlük yazarlarının bakış açısıyla yasanın niteliğine dönük *giriş*lere yer verilmektedir. *Giriş*lerde yasanın adil olup olmadığına, bireyler arasındaki eşitlik

veya eşitsizlik vurgularına, yasanın hak mı teslim ettiğine yoksa haksızlık mı yarattığına dair argümanlar bulunmaktadır. Örneğin bir girişte *"yasa haksızlık yaratmıştır"*, *"yasa Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırıdır"*, *"yasa, EYT'lilerin haklarını teslim etmiştir"* gibi bir vurgu varsa bu başlık altında değerlendirilmiştir.

Karşıt	Destekçi
<p>"9 eylül'de sigorta girişi olanlar 43 yaşında (örneği var bizim iş yerinde), 10 eylül'de girişi olan 55 yaşında olacak. işin saçmalığına, adaletsizliğine bakın..." B4E3</p> <p>"haksızlık ve büyük rezalettir. benden 3-4 yaş büyük biri benden 20 sene önce emekli oluyorsa..." B8E1</p> <p>"evet bugün eyt açıkladı ve 8 eylül 1999 öncesi sigortalı olanları kapsar şekilde erken emeklilik hakkına kavuşturdu. peki 9 eylül 1999 sonrası sigorta girişi olan kişinin günahı ne. en kötü 10-15 yıl daha çalışmak zorunda kalacak bu nasıl adalet anlayışı" B8E2</p>	<p>"...haksızlık falan yok aslında. adamlara böyle emekli olacağını deniyor. onlar da hakkını alıyor..." B8E10</p> <p>"Türkiye'de ilginç bir şekilde, bir sivil toplum hareketi örgütlenerek, yıllarca mücadele ederek uğradığını düşündüğü bir haksızlığı çözdü. kim ne derse desin bu konuda çok uğraştılar... 65 yaşında bu ülkede emekli olmak ne adil ne de gerçekçi. aynı şekilde 40'lı yaşlarda emekli olmak da öyle..." B8E20</p>

EYT karşıtlarının temel vurgusu yasanın yasadışı faydalanamayanlar açısından adaletsizlik, eşitsizlik, haksızlık yarattığı yönündedir. Tepkiler, genel olarak yasanın kapsamıyla ilgilidir. Destekçiler ise 4447 sayılı Kanunun yarattığı haksızlığın çözülmesine ve emeklilik yaşlarının gerçekçi olmadığına odaklanmaktadır. Ayrıca yıllar süren örgütlü başarının meyvesini aldıkları ifade edilmektedir.

Kuşaklararası (X, Y, Z, Genç, Yaşlı) Teması

Bu temada; sözlük yazarlarının bakış açısıyla yasanın kuşak içi değil, kuşaklar arasında yaratacağı etkiler üzerine odaklanılmaktadır. *Girişlerde X, Y, Z kuşağı* gibi genç ve yaşlı gibi kelime vurguları referans alınmıştır. Örneğin *"2008'den sonra sigortalı olanlar"*, *"EYT'li 40 yaşında emekli olacak, Z kuşağı mezarda emekli olacak"* gibi girişler bu temada ele alınmıştır.

Karşıt	Destekçi
<p>“adamin biri, bir lokantanın önünden geçiyormuş. bir bakmış camda kocaman bir ilan: " sen ye torunun ödemin!" adamin hoşuna gitmiş bu ilan, girmiş içeri bir güzel kamını doyurmuş. tam kalkacağı sırada garson hesabı getirmiş. adam çıkmış tabi: "bu ne kardeşim. hari torunum ödeyecekti?" "tamam beyefendi haklısınız ama, bu zaten dedenizin hesabı."B8E25</p> <p>“şimdi 51 yaşındaki adamı işe almıyorlar nasıl geçinecek deniyor ya. bizi 63 yaşında kim işe alacak?" B99E26</p>	<p>” eksi sözlükte bu insanlara amca dede diyorlar. işine gelince gençcecik, gelmeyince amca dede... hadi len oradan..." B99E23</p> <p>“... her çıkan yasa, sonrakileri mağdur edecek şekilde çıkıyor. mağdur olan kesim sesini çıkarıyor, ardından gelenler itiraz ediyor. içinden çıkılmaz bir döngü içindeyiz sanki.” B8E20</p>

EYT karşıtları, EYT destekçilerinin “işsiz EYT”lilere iş bulamamanın mevcut düzenlemeler dolayısıyla yeni kuşaklarda daha fazla hissedileceğini”, her yaşlı kuşağın her genç kuşağa bir borç bıraktığını, “40lı yaşlarda emeklilik talep etmenin akıl almaz olduğunu”, “diğer ülkelerde; gençlere daha yaşanabilir dünya sunmaya çalışılırken Türkiye’de bunun aksine bir politika izlendiğini” ifade etmektedirler. Burada yazılanlarda da açıkça EYT’lilerin “kişisel çıkar”larına dönük vurgular söz konusudur. Az sayıdaki destekçi ise genç kuşağın kendilerine yaşlı gözüyle baktığını, bir çeşit yaş ayrımcılığı yaptıklarını kastetmektedir. Öte yandan yasanın destekçilerinden olsa da B8E20 numaralı *girış*te her bir önceki neslin, bir sonraki nesli mağdur ettiği açıkça belirtilmektedir. Görüldüğü gibi hem karşıtların hem de kimi destekçilerin yazdıklarında kuşaklar arasında bir çatışma vurgusu bulunmaktadır. Rasyonel oylama modelinde (Browning, 1975) bahsi geçen savlar, EYT’liler ve genç kuşak arasında kendisini göstermektedir denebilir. EYT’li olmayanlar, yani kanuna göre sosyal sigortacılık açısından yaşlılık riskine maruz kaldığı kabul edilmeyen kimseler kanuna karşı tepki göstermektedirler.

Beşeri Yatırım Farklılığı Teması

Bu temada; sözlük yazarlarının bakış açısıyla yasanın beşeri yatırım üzerine etkilerine odaklanılmaktadır. Karşıt *girış*lere göre EYT yasası, özellikle 1977-1982 doğumlu olan (B8E18, B8E6) ve liseden sonra üniversite okumayı tercih eden, daha katma değerli işler yürüten bireyler liseden sonra işe girip EYT’li olmaya hak kazananlara göre cezalandırılmışlardır (B8E18, B8E27). Üniversite okuyan bireyin 60 yaşında, üniversite okumayan akrasının ise 43 yaşında emekliliğe hak kazanması söz konusudur. Bulgu, Aslan ve Karadeniz’in (2023) çalışmasını destekler niteliktedir.

Sisteme Güven Teması

Bu temada; sosyal sigortacılığın temel ilkelerinden olan “karşılıklık ilkesi” üzerine eleştirel *giriş*ler yer almaktadır. *Giriş*lerin tamamında ele alınan konular şunlardır: “Emeklilik olmasa da artık sisteme prim ödenmemeli” (B7E1), “emeklilik olmasın ancak ödenen primler iade edilmeli” (B8E10), “sistemin liberalizasyonu (primlerin kesilmemesi, isteyeninin özel sektöre yatırması) sağlanmalı”dır (B95E1). Ayrıca yeni nesillerin sisteme prim yatırmamasının herhangi bir rasyonelliğinin kalmamış olması da değinilen bir konudur (B99E27). Bulgular, örtüşen nesiller modelinin (Tabellini, 2000) savlarıyla örtüşmemektedir. Zira EYT’li olmayanların EYT’lilerin fikirlerine, EYT’lilerin de EYT’li olmayanların fikirlerine hiç katılmadıkları ve EYT’li olmayanların sisteme güveninin sarsıldığı görülmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde bahsi geçen *giriş*lerde EYT sorunu bakımından sosyal güvenlikteki dayanışma ilkesinin incelendiği açıkça görülmektedir.

EYT’lilerin Finansmanı Teması

Literatürde sıkça ele alındığı gibi bu temada EYT’lilerin yaratacağı/yaratabileceği maliyetler üzerine odaklanan *giriş*ler yer almaktadır. Karşıtların temel vurgusu, erken yaşta emekli olanların kısa süre ödedikleri primlerin uzun süreler boyunca emekli aylığı alacaklarını ifade ederken; destekçi *giriş*in (B99E19) vurgusu ise emekliliğin EYT’liler için 25 yıl ödenen primin karşılığı olduğudur.

“emeklilerin parasını siz ödemeyeceksiniz, 25 yılda ödediğimiz primlerle maaşımızı alacağız yazarlar var. adam 41 yaşında emekli olacak, belki 91 yaşına kadar 50 sene emekli maaşı alacak. Kendisine göre 25 yıl çalışıp 50 yıllık emekli maaşı primi ödemiş.” **B99E12**

“hükümetin elinde iki ucu keskin bıçak var. bir taraf yükü üstlenecek diye rahatsız, diğer taraf emekli olup rahat etme hayaliyle umutlu. olan yükü üstlenen bugünün gençlerine olacak. çünkü kısa vadede bu grup ne kadar zarar gördüğünü anlamayacağı için karar aşamasında göz ardı edilecek. seçimi kazanmak için hükümet büyük külfetin altına girerse bu külfetin altında biz kalırız, yapılmaması gereken bir düzenlemedir.” **B99E32**

Karşıtlar, EYT’lilerin kişisel çıkarları ile uzun yıllar aylıklar almayı istediklerini ifade etmektedir. Böylelikle EYT’liler, kendilerinin katlandıkları külfetin azlığına rağmen kendi aylıklarını toplumun diğer kesimlerine ödeyeceklerdir.

EYT'lilerin Çift Maaş Alacağı Teması

Bu temada; EYT'lilerin emekli olacağı, ancak işgücü piyasasından çekilmeyip çalışmaya devam edecekleri üzerine *giriş*ler yer almaktadır. Karşıtların temel vurgusu, EYT'lilerin temel çabalarının emekli olmak olmadığı, çift maaş almayı arzuladıkları (B4E3) yönündeyken; destekçi *giriş*in (B99E18) vurgusu ise işgücü piyasası eleştirisi içermekte, emekli olduktan sonra esnaf-kurye modeliyle kuryelik yapıp daha mutlu olacağını ifade etmektedir.

Karşıtlara göre işgücü piyasasında gençlere yer açılması için EYT'liler çalışmamak şartı ile emekli olabilmelidir (B99E2). Hatta işverenler EYT'lileri çalıştırmamalıdır (B8E19).

Sigortasız Çalıştırma Teması

Tek bir *giriş* ile ele alınsa da bu temada; Türk Sosyal Güvenlik sisteminin temel sorunlarından birisi olan kayıtdışı çalıştırma sorununa eğilimlidir. B19E9 numaralı EYT destekçisi *giriş*te, işe 08/09/1999 öncesinde girmiş EYT'lilerin, 08/09/1999 sonrasında ilk defa sigorta girişlerinin yapılması dolayısıyla zorlaştırılmış şartlarla emeklilik şartlarına tabi olmalarına ve o dönemde bilgiye erişim kaynaklarının kısıtlı rolüne yer verilmiştir.

EYT'lilerin İşsiz Kalması Teması

EYT destekçisi iki *giriş* ile ele alınan bu temada temel vurgu özellikle özel sektörde çalışan EYT'lilerin işsiz kalmaları halinde işgücü piyasasında tekrar yer edinemeyecekleridir/edinememeleridir.

"...eyt konusunda en önemli konu "kazanılmış hakkın geriye dönük işleme gasbedilmesidir." şimdi işsiz kalsam, ne emekli olacak, ne de iş bulabilecek olmam diğer bir sıkıntıdır..." **B99E15**

"...1998 yılında işe başlayan (sigorta kaydı girilen) kişi, o dönem yirmili yaşlardaysa kırk veya elli yaşlarında emekli olacak. ""gencecik"" denilmiş... bir insanın en genç ve güzel zamanlarından başlayarak minimum yirmi beş yılını harcaması, az bir şey mi? türkiye'nin şartları malum. sermaye sınıfı açısından bir cennet olan ülkemizde çok güçlü bir sömürü mekanizması var. öyle ve o kadar ki, yaşam, emekçiler için bir cehenneme dönüştürülmüş durumda. trafikte saatlerini harcayan emekçiler, günde minimum 10-12 saat çalışıyorlar. fazla mesai, yaşamın normal haline gelmiş. işsizlik korkusu, bitmeyen borçlar, artan faturalar, ev kiralari vs. derken, daha kırklı yaşlarına gelmeden bu ""gencecik"" insanların posası çıkıyor. istiyorlar ki, altmış küsür yaşına kadar bu insanlar sömürülsün, iyice

posası çıksın, sonra da bir kenara atılsınlar. doyasıya, insanca, güzel ve lüks bir yaşam sadece zenginler sınıfının hakkı olsun...” B99E20

Bir önceki temada olduğu gibi EYT'lilerin savunduğu savlardan sonuncusu yine Türkiye'deki işgücü piyasasının kronik sorunlarına dayanmaktadır. Düzgün işlerde çalıştırılmayan, uzun saatler mesai yaptırılan kişiler için erken yaşta işe başlamak, onların hızlı bir şekilde yaşlanmalarına; işsiz kaldıklarında ise iş bulmada güçlük yaşayarak işgücü piyasası dışında kalmalarına neden olmaktadır.

Alternatif Öneriler Teması

Girişlerin tamamında karşıtlar veya destekçiler bulunmamaktadır. Bazı *girişler* EYT sorununa karşı çeşitli çözüm önerileri de sunmaktadır. Karşıt veya destekçi *girişlerde* de yer yer alternatif çözümlere yer verildiği görülmektedir. Önerileri şu şekilde özetlemek mümkündür:

Herkes İçin Eşit Emeklilik Şartları Sağlanmalı

Yaş şartı olmadan tüm vatandaşlar için eşit şekilde 25 yıl çalışma 5000 prim günü (B35E2); 35 yıl sigortalılık, 10 bin prim günü (B35E3) şartları sağlanmalıdır.

Emeklilikte Yaş Şartı Kaldırılmalı

Emeklilikte yalnızca prim günü (B35E4, B95E13) dikkate alınmalı, yalnızca 10 bin prim günü (B95E8) şartı sağlanmalı, kişi prim gününü hangi yaşta doldurursa o yaşta emekli olmalı (B35E5), “işe 20 yaşında başlayan bir kişiye 60 yaşında emekli olacaksınız” denmemeli, verilen emeğe göre emeklilik hakkı verilmeli (B8E16), 16 yaşında işe başlayan birisi 60-65 yaşına kadar çalışmamalı, belirlenen prim günü şartını sağlaması şartıyla emekliliğe hak kazanabilmelidir (B99E10).

Asgari de Olsa Bir Yaş Haddi Olmalı

Adil emeklilik için kuşaklar arasındaki dengeyi gözetmek adına emeklilikte erkeklerde 50-55, kadınlarda 48-52 gibi bir yaş haddi konmalıdır (B8E21).

Sosyal Sigortacılıktan Vazgeçilmeli

Ücretler sosyal sigorta primleri kesilmeden brüt üzerinden ödenmeli, isteyenler BES'e girmeli (B95E1); genç nesil bireysel tasarruflara yönelmelidir (B99E11).

Kademeli Bir Yaş Haddi Sistemi Kurulmalı

Emeklilikte EYT Yasasında olduğu gibi bir günden kaynaklanan uçurumlar olmamalı (B95E2), kademeli bir yaş artışı sistemi kurulmalı (B95E10), üniversite okunduğu için emeklilik yaşında on yıllara varan farklar olmamalı (B95E12, B95E14) ve hatta kademeli geçişi çalışanların kendileri talep etmelidir (B95E11). 24 saat ile oluşan uçurum en azından EYT'li olmayanlar açısından kademeli bir sistem ile çözümlenmelidir (B95E6).

Kademeli sisteme ilişkin bir diğer öneri ise işe giriş tarihine bakmaksızın emekli aylığı miktarlarının emeklilik yaşıyla ilişkilendirilmesidir (B95E3). Buna göre belirlenen bir yaş haddine ulaşan kişi çalışma hayatından çekilirse ilgili kademedeki emekli aylığı miktarını almalı; ancak çalışmaya devam eder ve bir sonraki kademeye geçene kadar çalışırsa daha yüksek kademeden aylık almalıdır. Burada kişi, bir sonraki kademeye geçene kadar emekli aylığı miktarında ait olduğu kategoriden aylık almalıdır. Eğer kişi sonraki kademelere geçene kadar çalışırsa da ulaştığı kategorideki miktardan aylık almalıdır.

EYT destekçilerinden de B95E9 *girişinde* (09/09/1999-01/05/2008 tarihleri arasında sigortalı olanlarda kademeli bir yaş artışı sağlanmalıdır önerisi verilmiştir.

Prim Gün Sayısı ve Yaş Haddi Olmalı

5000 prim günü ve 60 yaş ile emekli olunabilmelidir (B95E8).

Yasalar Sık Sık Değiştirilmemel

Devlet yönetiminde sıklıkla yasa değişimi yapılmamalı, emeklilik şartları sürekli değişmemelidir (B99E13).

Aylık Miktarları Üzerinde de Durulmalı:

EYT destekçilerinden gelen önerilerden birisi emekli aylıklarının miktarları üzerinedir. Çalışma süresi uzadıkça özellikle düşük gelir dilimindekiler için aylık bağlama parametrelerinden kaynaklanan sebeplerle emekli aylıklarında düşüşler söz konusu olmaktadır. Bundan dolayı aylık hesaplama sisteminin baştan sona değerlendirilmesi gerekmektedir (B99E15).

İ) İşe Giriş Tarihinin Emeklilik Sistemi Üzerinde Etkisi Olmamalı:

İşe giriş tarihine göre emekli olunmamalı, çalışma süresine bağlı olarak emeklilik günü hesaplanmalıdır (B99E7).

Görüldüğü üzere neredeyse tüm çözüm önerileri biricik olup bazıları birbirini desteklemekte; bazıları ise birbiriyle çelişmektedir. Kimi öneriler, sosyal sigortacılık sisteminin finansmanı üzerindeki yükü daha fazla zorlayabilecek önerilerdir.

Çalışmanın ampirik bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, sosyal güvenliğin temel prensiplerinden olan dayanışma ilkesinin zedelendiği görülmektedir. Hatta bu zedelenme, kuşak içinde dahi çatışma yaratacak düzeydedir. Bulgularda neredeyse hiçbir *özgeç* yan tespit edilmemiş olup; özellikle EYT karşılarında EYT'lılerin *kişisel çıkarlarıyla* hareket ettikleri ifade edilmiştir. Hatta kişisel çıkarlar, yaşlılık riski bakımından sosyal sigortacılık sistemine güvenin sarsılmasına ve özel sigortacılığa eğilimin artmasına sebebiyet vermektedir.

Sonuç

Sosyal güvenlik -özellikle de sosyal sigorta-, yalnızca kanuni düzenlemelerden oluşan bir hukuk bilimi çıktıysa veya yalnızca gelir-gider dengesini kurmak için oluşturulan aktüerya bilimi çıktıysa değildir. Benzer şekilde sosyal güvenlik yalnızca ekonomi biliminin veya maliye biliminin ilgi alanına girmemektedir. Sosyal güvenlik politikaları, öznesi olan "insan"a dokunduğu için sosyolojik bir boyut da taşımaktadır. Bu çalışmanın önemi, EYT tartışmalarına kuşak içi adalet yönünden ve sosyolojik boyuttan yaklaşmış olmasıdır.

Araştırmanın nicel bulguları, kuşak içinde dahi EYT yasasına karşı olanlar ve destek çıkanlar bulunduğu yönündedir. Yasaya karşı konumlananlar, yasayı destekleyenlere nazaran sayıca fazladır. Bu karşıtlığın veya destekçiliğin ardında yatan temel nedenler araştırmanın nitel boyutunda incelenmiştir. Yasa **karşıtlarına** göre (1) EYT Yasası yüzünden aynı kuşak içinde olan bireylerin, sıfır sigortalılık başlangıç tarihlerinin farklı olması dolayısıyla emeklilik yaşında uzun yıllara varan farklılıklar ortaya çıkmıştır, (2) EYT Yasası 2023 yılı genel seçimleri için popülist bir yasadır, (3) EYT Yasası, kapsamına almadığı kişiler için adil olmayan, yeni bir haksızlık doğurmuş bir düzenlemedir, (4) Yasa gelecek kuşaklar için de önemli külfeder doğurmuştur, (5) Yasanın kapsadığı dönemde çalışma hayatına girmeyip eğitime devam eden kişiler cezalandırılmıştır, (6) Yasanın kapsamı dolayısıyla sosyal sigortacılık sisteminin temelleri sarsılmıştır, (7) Yasanın getirdiği önemli bir mali yük vardır ve EYT'li olmayanlara bu külfet yüklenmiştir, (8) EYT'lilerin temel amacı emekli olmak değil, çift maaş almaktır. **Destekçilere** göre ise (1) Yasa ile EYT'lilerin alınan hakları iade edilmiştir, kapsama girmeyen kişiler şanssızdır, (2) EYT'liler örgütlenerek uzun yıllar süren mücadele sonucunda haklarını almışlardır, (3) EYT'nin külfeti, başka insanların üzerinde değildir, EYT'li bu külfete yıllarca çalışarak katlanmıştır, (4) EYT'lilerin sigortalılıkları; sigorta bilincinin yeterince bulunmadığı ve kayıtdışı çalıştırmanın yoğun olduğu 1990'lı yıllarda geç başlatılmıştır, (5) EYT'liler Türkiye işgücü piyasasının dezavantajlarını (erken yaşta işe başlama, uzun saatler çalıştırılma, işsizlik riskiyle karşı karşıya kalındığında iş bulamama, vb.) önemli şekilde hisseden bir kesimdir. Bulgular, karşıtlar ve destekçilerin neredeyse hiçbir konuda aynı fikri paylaşmadığını göstermektedir. Özellikle karşıtlar, EYT'lilerin kişisel çıkarlarıyla; iktidarın ise siyasi çıkarlarıyla hareket ettiklerini ifade etmektedir. Bu bulgular, sosyal güvenliğin temel prensiplerinden olan *özgeçelik, dayanışma, kuşak içi (ve kuşaklar arası) adalet* ilkeleriyle örtüşmemektedir.

Sosyal güvenlik politikaları, özellikle uzun vadeli riskler ve toplumun tamamını ilgilendiren konularda toplumsal adaleti, eşitliği zedeleyici şekilde değiştirilmemelidir. Aksi takdirde dayanışma ilkesi zedelenme riskiyle karşı karşıya kalabilir. EYT Yasası, kapsamı dolayısıyla yalnızca kuşaklar arasında değil, bu çalışma özelinde görüldüğü gibi kuşak içinde dahi çatışmalar yaratacak bir yerde konumlanmıştır. EYT'liler ve olmayanlar, aynı yaşta olsalar dahi diğerleriyle çalışma

içerisindedir. Hatta aynı kuşakta belki de daha ileri yaşta olup sigorta girişi 4447 sayılı kanun dönemine denk gelen EYT'de Sigorta Girişine Takılanlar, çok daha geç yaşta emekli olabilecektir.

Özetle çalışmanın bulgularına göre yasanın sosyal sigortacılık teorisiyle ilgili olumsuz sonuçları şu üç maddede sıralanabilir:

- *Sosyal risk* kavramı açısından düşünüldüğünde EYT'liler yaşlanmış sayılmakta; aynı kuşakta olsa bile sigorta girişi 09/09/1999 ve sonrasında olan akranları ise genç sayılmaktadır.
- *Kuşak içi adalet* kavramı açısından düşünüldüğünde EYT'liler; akranlarına göre hem daha erken emekli olmakta hem de aylık hesaplama sistemleri bakımından daha avantajlı konumda bulunmaktadır.
- *Dayanışma ilkesi/prensibi* açısından düşünüldüğünde EYT'liler ve EYT'li olmayan akranları, dayanışmadan vazgeçmeye başlamış görülmektedir. Dayanışma, çatışmaya evrilmiştir ve sosyal sürdürülebilirlik sorunları baş göstermeye başlamıştır.

7438 sayılı yasanın yürürlüğünden sonra EYT'lilerin "şahsi" mücadelesi, EYT'li olmayanların da "şahsi" mücadelesine yol açacak gözükmektedir. Önce 09/09/1999 ve sonrası sigortalılar, sonra 30/04/2008 sonrası sigortalılar ve en nihayetinde gelecekte yapılacak diğer reformlara tabi olanların hak talepleri özellikle de kırılgan seçim zamanlarında siyasi baskı mekanizması olarak bir sonraki kuşağı ve/veya henüz sigortalı olmayan aynı kuşaktan fertleri dışlayabilecektir.

7438 sayılı yasa, açık bir şekilde 1999 ve 2006 reformlarının var oluş gerekçelerine aykırı bir düzenlemedir. Bu yasa, emeklilik şartları hakkında yeni düzenlemelerin öncüsü olacaktır, olmak durumundadır. Nurdoğan ve Ulug'un (2023:90) belirttiği gibi toplumun tamamını ilgilendiren sosyal güvenlik konularının siyaset kurumunun etki alanından çıkarılması gerekmektedir.

Yeni düzenlemelerde EYT'li olmayan tüm kesimler için ülke gerçeklerine uygun, ancak popülizmden uzak, objektif, bilimsel ilkelere aykırı olmayan emeklilik şartları belirlenmelidir. Aksi takdirde Bülbül'ün (2023) öngördüğü gibi emeklilik sistemimizdeki yaş şartı sürdürülebilir olmaktan çıkacaktır. Dahası yaşlı olmayan ancak yaşlı kabul edilen kişilere aylık verilmesi ihtimali dolayısıyla sosyal sigortacılık sistemi ile sosyal yardım sistemi iç içe geçecek gibi gözükmektedir.

Her ne kadar sosyal sigorta sistemimizin finansmanını zorlayacak bir öneri olsa da 09/09/1999 ve sonrasında sigortalı olanların emeklilik şartlarında yaş haddinin kademelendirilmesi önem arz etmektedir. Çünkü araştırmanın bulgularında sosyal sigortacılık sistemine olan güvenin sarsıldığı, bireylerin özel sigortacılığa yönelim gösterdiklerini ve şahsi tasarrufların önemsenmeye başladığı açıkça görülmektedir. Sosyal sigortacılık sistemine olan güvenin yeniden tesis edilmesi için böyle bir feragat şarttır. Bu feragatin maliyeti ise kayıtdışıların önlenmesi ve sosyal güvenlik bilincinin artırılması gibi yollarla sisteme dahil edilen prim gelirlerinin artışının sağlanmasıdır.

EYT destekçilerinin bahsettiği temel sorunlara ilişkin de Türkiye işgücü piyasasının kronik sorunlarının iyileştirilmesine dönük adımlar atılmalıdır. Emeklilik, sosyal sigortacılık sistemiyle birlikte düşünüldüğünde çalışma hayatının sonunda ortaya çıkan bir hak olarak işgücü piyasasından ayrı düşünülemez. Bundan dolayı ülkemizdeki işgücü piyasasının kronik sorunlarına bakıldığında 1990'lara göre kimi iyileşmeler söz konusu olsa da kayıtdışı istihdam oranları hala çok yüksektir; çalışma şartları hala ağırdır. Ayrıca 21. Yüzyılda işgücü piyasasında yeni sorunlar da ortaya çıkmıştır. İşgücü piyasasındaki ağır ve güvencesiz koşullar, bireylerin yaşlılığında hem sağlığını hem de emeklilik aylıklarını etkileyen sorun alanları olarak görülmelidir. Zira düzgün işlerde, insan onuruna yaraşır şekilde çalışan kişiler için erken emeklilik talepleri de azalacaktır.

Son olarak her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da kimi kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışmada EYT yasasının sosyal sigorta sistemindeki mali sürdürülebilirlik tartışmalarına, hukuki boyutuna, ekonomik etkilerine yeterince değinilmemiştir. Çalışmada daha çok sosyal boyut perspektifinden ve sosyal güvenlik teorisi açısından ele alınan bu konuda, hukuk, ekonomi, maliye, sosyoloji, aktüerya, demografi gibi birçok disiplini ilgilendirmekte olduğundan; politikalar üretilirken bunların tümünü kapsayan, sosyal sigortacılığın temel ilkelere zedelemeyen, aynı zamanda sosyal devlet ilkesinden ödün verilmeden eşitlikçi ve objektif politikaların üretilmesi gerekmektedir. Bu alanlarda uzman kişiler tarafından oluşturulan bilim komisyonları ile uluslararası standartlarda politikalar yaratılmalıdır.

Extended Summary

Until the first Social Security Reform in Türkiye (09/09/1999 Law No. 4447), women could retire at 38 and men at 43. With this reform, the retirement age requirement was gradually increased to 58 for women and 60 for men for those who were insured on or before 08/09/1999. This age requirement was increased to 58 for women and 60 for men for those who were insured on or after 09/09/1999.

Against increasing the age requirement, the community that had insurance for the first time before the reform, that is, on and before 08/09/1999, called itself Those Hindered From Retirement Due To Age (in Turkish abbreviation *EYTs*). *EYTs* organized through social media and then through associations and struggled to qualify for retirement under the conditions before the Reform. As a result of the struggles of *EYTs*, Law No. 7438 (or *EYT Law*) was enacted and came into force on 03/2023, and the EYT Law only covered those insured on or before 08/09/1999. According to the EYT Law, if a person was insured for the first time on or before 08/09/1999 and worked uninterruptedly, that person is entitled to retire at the age of 38 for women and at 43 for men. However, the person who became insured for the first time on or after 09/09/1999 is entitled to retire at the age of 58 and 60 respectively. As a result, there is a difference in retirement age of

up to 20 years for women and 17 years for men due to being insured one day before because of the EYT Law. This shows that there are significant differences in entitlement to social security benefits even within the same age group (cohort). After the EYT Law was enacted, those who were not in the scope of the EYT Law, began to emphasize that they were seeking "justice" in retirement by following similar paths to EYT members.

As it is known, social security is a concept known for its intra- and inter-generational solidarity principle. For example, the intra-generational solidarity feature includes the fact that of two (peer) insured people who contribute against the same *social risk*, the one exposed to this risk benefits from the social security benefit, while the other continues to contribute. Because the second insured may also be exposed to the same risk. For example, if one of the two insured people who contributes for unemployment risk becomes unemployed, the social security system will give unemployment benefit to this insured; the other insured will continue to contribute in this regard. In this study, the subject is the risk of old age, and it is emphasized that one of the two insured people in the same age group is considered old depending on the date of first insurance, while the other is not considered old.

In this context, the aim of the study is to explain the reactions of those in the same cohort to the EYT Law in terms of intra-generational solidarity or conflict through the comments on www.eksisozluk.com. There are some reasons for choosing Eksi Sozluk in this research. Firstly Eksi Sozluk can be defined as Turkiye's oldest interactive dictionary, information sharing, and social media site. This dictionary was established on February 15, 1999. In this respect, Twitter, which is frequently used in Turkiye, is much older than Facebook and Instagram. Also the content written on the Eksi Sozluk platform is more transparent and reliable compared to content on other social media sites. Lastly this platform is one of the most popular websites in the country that appeals to different age groups. In 2022, the Platform received over 8.1 billion views (Eksi Sözlük, 2022).

In the study; among the 103 *titles* written about EYT in Eksi Sozluk, 10 titles opened between 26-29th December 2022, directly emphasizing "intra-generational solidarity" or "intra-generational conflict", and the most liked *entries* (comments) among these titles were examined by content analysis method. This shows that approximately one in every ten titles is opened based on intra-generational solidarity/conflict. Additionally, the number of entries in these titles is 1067, and the rate of entries focusing on the subject of study is more than 7.7% of total entries in all titles.

According to the findings of the study, nine out of ten titles were opened with an opinion directly opposing the EYT Law. In addition, 17 (15,7%) of the entries discussed under the titles support the EYT Law; 85 (78,7%) of them express an opinion against the EYT Law. Again, in the analysis, the entries were combined under 10 main themes and 1 suggestion theme. The two most discussed

themes were "intra-generational conflict-solidarity" and "Fairness/Justice/Injustice/Equality/Inequality/Right".

Çıkar Çatışması Beyanı

"Emeklilikte Yaşa Takılanlar Problemi: Kuşakıçi Dayanışma ve Çatışma Perspektifinden Bir İçerik Analizi" başlıklı makalemde hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Alan, T. (2023) "Türkiye ve Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Karşılaştırılması ve Sürdürülebilirlikleri", **International Journal of Sustainability**, 1(1), 58–77.
- Alper, Y. (2020) **Sosyal Sigortalar Hukuku (11. bs.)**, Bursa: Dora.
- Aslan, H. Ve Karadeniz, O. (2023) "Üniversite Mezunlarının EYT Yasasına Tepkileri: Ekşi Sözlük Örneği", Palaz, S. (Ed.), **22. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özet Bildiri Kitabı** içinde, Balıkesir, 77.
- Aydın Özüdoğru, B. (2023) *2023 Yılında Gerçekleşen Kabramanmaraş Merkezli Deprem'in Etkileri ve Politika Önerileri*, TEPAV Politika Notu, No: N202306.
- Brooks, C. Ve Manza, J. (2007) **Why Welfare States Persist: The Importance of Public Opinion In Democracies**, Chicago: The University of Chicago Press.
- Browning, E. K. (1975) "Why the Social Insurance Budget Is Too Large in a Democracy" **Economic Inquiry**, 13(3), 373–388.
- Bülbül, O. G. (2023) "Çözümün Getirdiği Yeni Sorun ve Riskler Bağlamında Emeklilikte Yaşa Takılma", **Çimento İşveren Dergisi**, 37(3), 8–25.
- Bülbül, O. G. Ve Gayaker, S. (2023) "Cumhuriyetin Yüzüncü Yılında Emeklilikte Yaş Şartının Sürdürülebilirliği: Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Emeklilikte Adalet Kavramlarının Belirginliği Üzerinden Bir Analiz", Palaz, S. (Ed.), **22. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özet Bildiri Kitabı** içinde, Balıkesir, 121.
- Bulut, M. (2019) "Emeklilikte Yaşa Takılma Sorununun Ekonomik Gerekçeler ve "Hak" Kavramı ile Ele Alınması ve Değerlendirilmesi", **İş ve Hayat**, 5(9), 162–169.
- Bulut, M. (2023) "Bir Kara Delik Göstergesi Olarak Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu'na Yapılan Bütçe Transferleri", **Uluslararası Sosyal Siyasal ve Mali Araştırmalar Dergisi**, 3(1), 50–61.
- Ceyhan, E. (2020) "4447 Sayılı Kanunun Yirminci Yılında Hizmet Akdine Tabi Sigortalılar Yönünden Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları ve "EYT", **Mali Çözüm**, 30(159), 295–308.
- Ekşi Sözlük (2022) *ekşi sözlük'te 2022 yılında olan biten*, <https://eksisozluk2023.com/entry/147008116> (14/04/2023).
- Guth, W., vd. (2005) *An Experimental Study on the Crowding-out Effect of Public Transfers in a Model with Multiple Families*, centER Working Paper No. 2000-54, SSRN Electronic Journal. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=246965 (18/02/2024).
- Gülây, A. (2024) "Sağlık ve Emeklilik Ödemelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Finansal Sürdürülebilirliği Üzerindeki Etkisi", **Reasürör**, 13–28.

- Gürbüz, S. Ve Şahin, F. (2018) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz (5. bs.)**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, A., vd. (2012) **Sosyal Güvenlik Hukuku (14. bs.)**, İstanbul: Beta Basım.
- Hamil-Luker, J. (2001) "The Prospects of Age War: Inequality Between (and within) Age Groups", **Social Science Research**, 30(3), 386–400.
- İli, B. Ve Büyükbaykal, G. N. (2023) "Hashtag Aktivizmi Araştırmalarının Bibliyometrik Analizi", **The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication**, 13(4), 900–915.
- ILO (2023) *Role of International Social Security Standards*, <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?wiki.wikiId=179> (13/05/2023)
- Irwin, S. (1996) "Age Related Distributive Justice and Claims", **The London School of Economics and Political Science**, 47(1), 68–92.
- İzci, F. Ve Atmaca, Y. (2019) "Yeni Hükümet Sisteminde Cumhurbaşkanının Söylemlerinin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi", **Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi**, 6(48), 4522–4533.
- Janky, B. Ve Gal, R. I. (2009) *Opposition to Pension Reform: What Do Europeans Really Oppose?* TARKI
- Kaymaz, Y. S. (2023) "Sosyo-Ekonomik Etkileri Bakımından 7438 Sayılı Kanunun Analizi", **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 9(3), 25–32.
- Mayring, P. (2014) *Qualitative Content Analysis: Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution*, Klagenfurt, <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/39517> (22/08/2023).
- Mulligan, C. B. Ve Sala-i-Martin, X. (1999) *Social Security In Theory and Practice (II): Efficiency Theories, Narrative Theories, and Implications for Reform*, NBER Working Paper Series, No: 7119, Cambridge.
- Neuman, W. L. (2017) **Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 2. (S. Özge, Ed.) (9. bs.)**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Nurdoğan, A. K. Ve Uluğ, M. (2023) "Türkiye’de Sosyal Güvenlik Politikalarının Siyaset Kurumu Tarafından Kullanılmasının Tarihsel Eleştirisi", **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 6(CEEİK 2023 Özel Sayısı), 79–92.
- Oğlakçı, B. (2021) *Sosyal Medya Madenciliği İle Seçim Coğrafyası: 31 Mart 2019 Yerel Seçimi Örneğinde Ankara*, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Palinkas, L. A., vd. (2015) "Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research", **Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, 42(5), 533–544.
- Palmer, E. (2020) *Sweden's Pension Architecture, Philosophy and How It Works in Practice*, CIIDWP Working Paper No. 82, <http://www.ciidbnu.org/news/202005/20200505123310706.html> (18/02/2024)

- Patton, M. Q. (2002) **Qualitative Research & Evaluation Methods. Qualitative Inquiry (3. bs.)**, Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Punch, K. F. (2011) **Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar (2. bs.)** (Çev. D. Bayrak, vd.), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Riedl, A., vd. (2019) *Preferences for solidarity and attitudes towards the Dutch pension system: Evidence from a representative sample*, Netspar Design Paper 128, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3434380 (18/02/2024)
- Schreier, M. (2012) **Qualitative Content Analysis in Practice**, London : SAGE Publications.
- Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2023) *İllere ve Faaliyet Alanlarına Göre Dernekler*, <https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-ve-faaliyet-alanlarina-gore-dernekler> (27/06/2023)
- Street, D. Ve Cossman, J. S. (2006) "Greatest generation or greedy geezers? Social spending preferences and the elderly", **Social Problems**, 53(1), 75–96.
- Tabellini, G. (2000) "A Positive Theory of Social Security", **The Scandinavian Journal of Economics**, 102(3), 523–545.
- Tanyıldızı, H. Ve Yiğiter, Ş. Y. (2024) "Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Finansal Piyasalara Etkileri: 2006-2023 Türkiye Örneği", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (67), 79–87.
- Taylan, H. H. (2011) "Sosyal Bilimlerde Kullanılan İçerik Analizi ve Söylem Analizinin Karşılaştırılması", **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(2), 63–76.
- Tosun, Ç. (2020) "Covid- 19 Salgını Sürecinde Siyasi Parti Liderlerinin Twitter Mesajlarının Analizi", **Turkish Studies**, 15(6), 893–923.
- Turner, B. S. (1998) "Ageing and Generational Conflicts : A Reply to Sarah Irwin", **The British Journal of Sociology**, 49(2), 299–304.
- Ültay, E., vd. (2021) "Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi", **IBAD Sosyal Bilimler Dergisi**, (10), 188–201.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (10. bs.)**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/17-18

T.C
ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Başvuru No. 2021/5841

Tarihi: 28/3/2024

RG. Tarihi/S: 12/6/2024-32574

●SENDİKA ÜYELİK BAŞVURUSUNUN REDDİ
●TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SÜRECİNDE SENDİ-
KADAN TOPLUCA İSTİFA EDİP TİS İMZASIN-
DAN SONRA ÜYELİK BAŞVURUSU YAPILMASI
●SENDİKANIN ÜYELİK BAŞVURUSUNU
REDDİNİN HAKLI NEDEN OLDUĞU

ÖZETİ: Sendikalar büyük çapta örgütlenebilen, TİS'e taraf olabilen ve koşulları olduğu takdirde grev ve lokavt kararları alabilen, böylelikle demokratik toplum hayatını siyasi, sosyolojik ve ekonomik açıdan etkileyebilme gücüne sahip kuruluşlardır. İnsan haklarına saygılı devlet anlayışının bir gereği olarak sendikaların güçlü bir biçimde örgütlenebilmesinin mümkün kılınması gerekir. Sendikal örgütlenme ve sendikal örgütlenmeden özgürce yararlanabilme çoğulcu demokrasinin de bir göstergesidir. Bu nedenle demokrasi kültürünün yerleştiği toplumlarda sendikal örgütlenmenin güçlü bir şekilde tezahür etmesi sağlanmalıdır.

Bireysel sendika özgürlüğü; özellikle işveren karşısında ekonomik olarak güçsüz durumda olan çalışanların ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek için serbestçe sendika kuma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma ve istediği zaman sendika üyeliklerinden ayrılma haklarını içerir. Kolektif sendika özgürlüğü ise sendikaların varlıklarını koruma, sürdürme, sendikaya üye kaydetme, üyelikten çıkarma, sendikal faaliyetlerde bulunma haklarıdır. Kolektif sendika özgürlüğü en başta bir sendikaya, varlığını sürdürme güvencesi vermektedir. Bu güvencenin dışında sendikaların kolektif

irade özerkliklerini koruma altına almaktadır. İrade özerkliğinin bir sonucu olarak sendikalar kendilerini ilgilendiren konularda serbestçe karar alma, organizasyonlarını düzenleme ve sendikalara özgü faaliyetler yürütme haklarına sahiptir. Sendikaların varlıklarını sürdürme ve faaliyette bulunma konusundaki potansiyel güçleri ise üye sayıları ile doğru orantılıdır.

Sendika özerkliği, aynı zamanda üyelerini seçmekte de özgür olmaları anlamına gelir. Bu kapsamda sendikaların kendilerine katılmak isteyen herkesi kabul etmek gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. Sendikalar tüzüklerini serbestçe düzenleyip istedikleri kişileri üye kaydedebilir, üyelikten çıkarabilir yahut üyelik taleplerini reddedebilir ancak bu hakları sınırsız olmayıp keyfi uygulamalara neden olmamalı, bireysel sendika özgürlüğüne müdahale niteliği taşımamalıdır.

Bu itibarla sendika hakkı iki taraflı bir hak olarak hem bireysel hem de kolektif temel haktır ve çift yönlüdür. Yani hakkın bireysel ve kolektif yönü birbirini tamamlayan iki parçadır ve birbirlerinden ayrı düşünülemez. Dolayısıyla bireysel sendika özgürlüğünün korunabilmesi için sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri gerekir. Bunun için de öncelikle kolektif sendika özgürlüğünün korunması gerekir. Zira işçiler ve işverenler sendika çatısı altında örgütlü hareket ederek sendikal haklarını güçlü bir biçimde dile getirebilmekte ve gerektiğinde örgütlü mücadele edebilmektedir. Bu nedenle sendikaların varlıklarının hem devlete hem üçüncü kişilere hem de kendi üyelerine karşı korunması gerekir.

Somut olayda başvurucular, birbirine yakın tarihlerde Türk Metal Sendikası'ndan ayrılmıştır. Sonrasında aynı sendikanın TİS'e taraf olma sürecinde yine birbirine yakın tarihlerde sendika üyelik başvurusunda bulunmuştur. Bunun üzerine Türk Metal Sendikası, başvurucuların sırf sendika aidatını ödemediği için yeni dönem TİS'ten yararlanma amacıyla istifasını değerlendirmiştir. Sendikaya göre birlik ve dayanışma içinde olunması gereken bir dönemde, TİS müzakereleri başlamadan hemen önce başvurucuların üyelikten istifası Sendikanın hem işveren hem diğer işçiler nezdinde güçsüz görünmesine neden olmuştur. Sendika ayrıca başvurucuların bu şekilde hareket etmesinin

Sendikanın pazarlık gücünün azalmasına neden olan hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Başvurucular ise Sendikadan ayrılma nedenlerinin Sendikanın gücünü zayıflatmak değil Sendikaya tepki koymak olduğunu, binlerce üyesi olan Sendikanın kendileri yüzünden maddi kayıp yaşamayacağını ileri sürmüştür.

İlk derece mahkemesi yaptığı değerlendirmede öncelikle sendikaların eşit davranma borcu bulunduğunu belirtmiştir. Mahkeme, sendika üyeliği devam eden ve aidatlarını ödeyen işçiler ile aidat ödemeyip sonradan sendikaya üye olanların aidat ödeyenlerle aynı haklara sahip olması durumunda sendikanın işçilere eşit davranmamış olacağını değerlendirmiştir. Mahkemeye göre bu durum çalışma barışını bozarak Sendikanın birlik, beraberlik ve dayanışmasını zayıflatacaktır. Kolektif sendika özgürlüğünün zayıflaması ise bireysel sendikacılığı da olumsuz yönde etkileyecektir. Derece mahkemesi, başvurucuların kendileri ile aynı durumda olan bir kısım işçinin üyelik taleplerinin kabul edildiği iddiasını ise o işçilerin geriye dönük aidatları ödemeleri nedeniyle olduğunu tespit etmiştir. İlk derece mahkemesi kararında ayrıca başvurucuların binlerce üyesi olan Sendikaya maddi bir zarar vermedikleri savunmasına karşılık bir önceki sene 6-7 kişinin bu şekilde ayrılmasının başvurucularla birlikte ise 80 kişinin aynı şekilde davranmasının gitgide büyüyen bir soruna işaret ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Mahkeme sonuç olarak başvurucuların sadece aidat ödememek için Sendikadan ayrılıp TIS'ten önce Sendikaya üye olma çabalarının Sendikanın kuruluş amacı olan dayanışma ve ortak amaç uğruna hareket etme ilkelerine aykırı olduğunu belirterek davanın reddine karar vermiştir.

O hâlde ilk derece mahkemesi kararında bireysel sendika hakkı ile kolektif sendika hakkının dengelenip dengelenmediğine bakılmalıdır. Anayasa Mahkemesi norm denetimi kararında (bkz. § 18) işçilerin Sendikaya üye olduktan sonra TIS'ten geriye dönük olarak yararlanmalarına imkân verilmesinin çoğulculuğun ve bireysel sendika hakkının güçlendirilmesine yönelik olduğu açıkça vurgulanmıştır. Bununla birlikte bireysel sendika hakkı lehine yönelik bu değerlendirme, hakkın kötüye kullanılmasına izin verildiği şeklinde anlaşılabilir. Kuşkusuz

başvurucuların diledikleri şekilde sendikadan ayrılma ve sendikaya katılma özgürlükleri bulunmaktadır. Ancak bu özgürlüklerini kullanırken toplu bir biçimde hareket ederek -özellikle TİS sürecinde- sendikayı güçsüz duruma düşürmemeleri gerekir.

Bir sendikanın üye sayısı, TİS görüşmelerinde pazarlık ve işçiyi işverene karşı koruma gücünü artıran en önemli faktörlerdendir. Diğer yandan bir sendikanın finansal açıdan güçlenmesi örgütlü işçi sayısı ile mümkündür. Nitekim işçilerden alınan üyelik ve dayanışma aidatlarıyla sendikanın finansal kaynakları güçlendikçe organizasyonel performansı da artar ve sendika daha fazla işçiye ulaşma imkânına sahip olur. Somut başvuruya konu olayda başvurucuların toplu bir biçimde Sendikadan yakın tarihlerde istifa ettiği ve TİS müzakereleri devam ederken yine Sendikaya toplu şekilde üyelik başvurusunda bulunduğu anlaşılmıştır. Her ne kadar başvurucular, bu durumu soyut bir şekilde Sendikaya yönelik memnuniyetsizliklerine karşılık bir tepki koyma olarak ifade etmişlerse de hangi nedenlerle bu tepkiyi gösterdiklerini ve hangi taleplerinin yerine getirilmesi üzerine tekrar üyelik başvurusunda bulduklarını açıklamamıştır.

Anlatılanlar kapsamında ilk derece mahkemesinin başvurucuların bu davranışlarının sendikanın gücünü zayıflatma, dolayısıyla hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğuna karar vermesinde başvurucuların bireysel sendika özgürlüğü ile sendikanın kolektif sendika özgürlüğü arasında dengeleme yapılmadığı söylenemeyecektir. Kaldı ki başvurucular dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS hükümlerinden her zaman yararlanabileceklerdir. Bu itibarla başvurucuların ileri sürdüğü iddiaların mahkemece ilgili ve yeterli bir gerekçe ile karşılandığı, verilen kararlarda belirtilen tespit ve gerekçeler itibarıyla yargısal makamlarca anayasal anlamda takdir yetkisinin sınırının aşılmadığı ve yargısal sistemin olayda etkili bir şekilde işletildiği görülmüştür. Dolayısıyla sendika hakkı çerçevesinde devletin pozitif yükümlülüklerinin olayın şartları altında yerine getirildiği sonucuna varılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41-43

T.C.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Başvuru No. 2020/34550

Tarihi: 15/2/2024

RG. Tarihi/S: 13/6/2024-32575

- SENDİKA HAKKININ DEMOKRATİK TOPLUMUN TEMELİ OLAN ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN PARÇASI OLDUĞU
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNE SAHİP SENDİKAYI BELİRLEMeye DÖNÜK YETKİ SİSTEMİNİN SENDİKASIZLAŞTIRMANIN ARACI HALİNE GELDİĞİ

ÖZETİ Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen 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 siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını topluluk hâlinde gerçekleştirme imkânı sağlar (AYM, E.2014/177, K.2015/49, 14/5/2015). Örgütlenme özgürlüğü, içinde temel iki hak barındırır: Bunlardan biri örgütün varlığı ve işleyişinin korunmasıdır. Diğeri ise bireyin örgüt içinde faaliyette bulunma ve örgütle ilişki kurma özgürlüğüdür. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla 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. Demokrasilerde böyle bir örgüt, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

Anlatılanlar kapsamında tüm bu yargılama süreçlerinin yetkili sendikanın tespitini yıllar süren bir çözümsüzlüğe sürüklediği görülmüştür. Bu çözümsüzlük, hem davanın tarafı olan sendikaların hem de bu davaların yetki işlemlerini

durdurması nedeniyle diğer sendikaların TİS akdedebilmesini engellemektedir. Çok sayıda davanın yetkisiz mahkemelerde açıldığı da anlaşılmıştır. Bunun sonucunda sendika üyesi binlerce işçi TİS'in sağladığı sendikal haklardan yararlanamamaktadır. Yıllar süren yargılamalar yetkili olduğunu iddia eden sendikaların lehine sonuçlansa dahi bu süreçte sendikalar ciddi üye kayıpları yaşamakta, bu sefer gerekli üye çoğunluğunu kaybetmesi nedeniyle TİS imzalayamamaktadır. Dolayısıyla kanun koyucunun sendikalaşmanın süratle sağlanması adına yetki tespiti itirazı davalarına ilişkin öngördüğü kısa sürelerle hiçbir şekilde uyulmadığı gibi bu davalar artık birer sendikasızlaştırma aracına dönüşmüştür.

Yargılama sürecinin uzamasında yetkili makamlara atfedilecek gecikmeler, yargılamanın süratle sonuçlandırılması hususunda gerekli özenin gösterilmemesinden kaynaklanabileceği gibi yapısal sorunlardan ve organizasyon eksikliğinden de ileri gelebilir. Anayasa'nın 36. ve 141. maddeleri devlete, hukuk sisteminin -yargılama makamlarının davaları makul bir süre içinde karara bağlama yükümlülüğü de dâhil olmak üzere- sendika hakkının güvencelerini yerine getirebilecek biçimde düzenlenmesi sorumluluğunu yüklemektedir. Devlet, yargılama sisteminde çözüm bekleyen uyuşmazlıkların ve davaların makul sürede sonuçlandırılması için gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, hukuk sisteminin sendika hakkının temel güvencelerini yerine getirebilecek biçimde düzenlenmesi sorumluluğunun bir görünümüdür (benzer değerlendirmeler için bkz. Nevriye Kuruç, § 68).

Yapısal sorunlar ve organizasyon eksikliklerinin yol açtığı gecikmeler nedeniyle yargılama sisteminde çözüm bekleyen bu uyuşmazlıkların uzun bir süre içinde artması ve birikmesi sonucu yargılamalarda makul sürenin aşılması Anayasa'nın 51. maddesinin ihlaline yol açmaktadır. Anayasa'nın 51. maddesi gereğince, yargılama sisteminin mahkemelerin davaları makul bir süre içinde karara bağlama yükümlülüğünü yerine getirebilecek biçimde düzenlenmesi zorunludur. Hukuk sisteminde var olan yapısal ve organizasyona ilişkin eksikliklerin yargılama faaliyetinin makul sürede sonuçlandırılmamasını izah edemeyeceği açıktır (benzer değerlendirmeler için bkz. Nevriye Kuruç, § 69).

İlgili Kanun / Madde
6096 S. TBK/55

T.C
ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Başvuru No: 2019/23742

Tarihi: 19/3/2024

**● İŞ KAZASI NEDENİYLE MADDİ TAZMİNAT
DAVASI**
**● MESLEKTE KAZANMA KAYIP ORANININ
TESPİTİ SÜRECİNİN UZAMASI**
**● ISLAH DİLEKÇESİNİN ZAMANAŞIMI
NEDENİYLE RED EDİLMESİNİN MAHKEMEYE
ERİŞİM HAKKININ İHLALİ NİTELİĞİNDE
OLDUĞU**

ÖZETİ: Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kapsamında yaptığı değerlendirmelerde mahkemeye erişim hakkının bir uyumsuzluğu mahkeme önüne taşıyabilmek ve uyumsuzluğun etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek anlamına geldiğini, kişinin mahkemeye başvurmasını engelleyen veya mahkeme kararını anlamsız hâle getiren, bir başka anlatımla mahkeme kararını önemli ölçüde etkisizleştiren sınırlamaların mahkemeye erişim hakkını ihlal edebileceğini ifade etmiştir (Özkan Şen, B. No: 2012/791, 7/11/2013, § 52).

Dava açmayı imkânsız kılacak ya da aşırı zorlaştıracak ölçüde kısa olmadıkça dava açma ya da kanun yollarına başvurma için belli sürelerin öngörülmesi hukuki belirlilik ilkesinin bir gereğidir ve tek başına bu durum mahkemeye erişim hakkına aykırılık oluşturmaz (Remzi Durmaz, B. No: 2013/1718, 2/10/2013, § 27). Bu nedenle usul kurallarını uygularken mahkemelerin yargılamanın hakkaniyetine zarar getirecek ölçüde katı şekilcilikten ve kanunla öngörülmuş usul şartlarının ortadan kalkmasına neden olacak aşırı esneklikten kaçınmaları gerekir (Kamil Koç, B. No: 2012/660, 7/11/2013, § 65).

Başvuru konusu olayda başvurucu 9/11/2002 tarihinde meydana gelen bir iş kazasında yaralanmış ve %43,20

oranında meslekte kazanma gücünü kaybetmiştir. Başvurucu 21/4/2006 tarihinde asil işverene karşı 1.000 TL, 2/3/2007 tarihinde de alt işverene karşı 1.000 TL maddi tazminat talepli dava açmıştır. Açılan davalar ilk dava dosyası üzerinde birleştirilmiştir. 4/4/2014 tarihinde 176.919,67 TL zararın olduğuna ilişkin hesap bilirkişisinden rapor alınmış, başvuru rapor üzerine 11/4/2014 tarihinde ek dava açarak talebini artırmıştır. Mahkeme ek davayla müddeabihin artırılması talebinin zamanaşımı süresinin dolması nedeniyle dikkate alınmayacağını belirterek asil işveren yönünden davanın reddine, alt işveren yönünden ise 14.348,31 TL maddi tazminatın başvurucuya ödenmesine karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi somut başvuruya benzer nitelikteki iddiaları Çetin Akboğa [GK] (B. No: 2019/430, 23/3/2023) kararında incelemiştir. Anılan karara konu olayda, 5/1/2005 tarihinde gerçekleşen iş kazasından sonra 6/8/2007 tarihinde fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmak kaydıyla 2.000 TL maddi tazminat talepli dava açılmıştır. Bilirkişi incelemesi sonucu maddi zarar 121.312,31 TL olarak belirlenmiş ve 8/11/2016 tarihli dilekçe ile maddi tazminat talebi bilirkişi raporundaki tutar kadar artırılmıştır. İlk derece mahkemesi de başvurucunun davasını kabul etmiş ise de Bölge Adliye Mahkemesi, iş kazasının meydana geldiği 5/1/2005 tarihinden itibaren başlayan zamanaşımının ıslah dilekçesinin sunulduğu 8/11/2016 tarihinde dolduğu gerekçesiyle bilirkişi raporu doğrultusunda artırılan maddi tazminat kısmı yönünden davayı reddetmiştir.

Anılan başvuruda davanın ıslah ile artırılan kısmının reddedilmesini mahkemeye erişim hakkı kapsamında inceleyen Anayasa Mahkemesi, davaya konu zararın tespit edilmesinin belli bir uzmanlık gerektirdiğine, bu nedenle zararın boyutunun belirlenebilmesi için derece mahkemelerince bilirkişi raporu alınmasına karar verildiğine dikkat çekmiş ve zararın tamamını yangıların başlangıcında bilmesinin başvurudan beklenemeyeceğini, bu sebeple başvurucunun tüm zarar için tazminat talep edemediğini belirtmiştir (Çetin Akboğa § 68).

Anayasa Mahkemesi anılan kararda yaptığı değerlendirmede; zamanaşımı süresinin başlangıcı yönünden dava açıldığı tarihte başvurucunun zararın miktarını bilebilmesinin

mümkün olmadığı hususu dikkate alınmadan karar verilmesinin, başvurucunun bilirkişi raporuyla belirlenen tazminat tutarının tamamını talep edebilme imkânını ortadan kaldırdığı, başvurucunun bilirkişi raporundan sonra artırdığı alacak talebinin zamanaşımı gerekçesiyle reddedilmesine ilişkin yorumun başvurucuya şahsi olarak aşırı bir külfet yüklediği, başvurucunun katlanmak zorunda kaldığı külfetin hedeflenen meşru amaçla karşılaştırıldığında orantısız olduğu, dolayısıyla müdahalenin ölçülü olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Çetin Akboğa §§ 73, 74).

Anılan kararda ayrıca; Türk hukukunda belirsiz alacak davasına ilişkin düzenlemenin kabulünden önceki döneme ilişkin olarak açılan kısmi davalarda başvurucuların zarar miktarını dava tarihi itibarıyla öğrenebilmelerinin kendilerinden beklenemeyeceğine dair AİHM'nin ihlal kararlarına da dikkat çekilmiştir (Çetin Akboğa § 69).

Somut olay yukarıda yer verilen ilkeler bakımından değerlendirildiğinde başvurucunun iş kazası nedeniyle oluşan maluliyet durumunun ve uğradığı zararın davanın açıldığı tarihte belirli olmadığı, bu hususların yargılama sırasında olaya ilişkin alınan bilirkişi raporları neticesinde öğrenildiği anlaşılmaktadır. Nitekim başvurucu da zararın öğrenilmesinden sonra ıslah talebinde bulunmuştur.

Yukarıda yer verilen tespitler ışığında başvuruya konu olay değerlendirildiğinde başvurucunun ıslaha konu dava değerinin artırılan kısmı yönünden davanın zamanaşımından reddedilmesine ilişkin uygulamanın başvurucuya şahsi olarak aşırı bir külfet yüklediği, başvurucunun katlanmak zorunda kaldığı külfetin hedeflenen meşru amaçla karşılaştırıldığında orantısız olduğu, dolayısıyla müdahalenin ölçülü olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2
4734 S. KİSK/8

T. C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/9-918

Karar No. 2024/202

Tarihi: 24.04.2024

- MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
- KAMU İHALE SÖZLEŞMESİ KANUNUNDA BELEDİYELERİN HİZMET ALIMI YOLUYLA İSTİHDAM YAPILABİLECEĞİNİN ÖNGÖRÜLMÜŞ OLMASI
- HİZMET ALIMI YOLUYLA HİZMET VEREN ŞİRKET ÇALIŞANLARIN EMİR VE TALİMATLARI BELEDİYE YETKİLİLERİNDEN ALMASI BELEDİYE İŞÇİLERİYLE BENZER İŞLERDE ÇALIŞTIRILMALARININ MUVAZAA KRİTERİ OLARAK DEĞERLENDİRİLEMEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Bölge Adliye Mahkemesince birinci bozma sonrası toplanan deliller kapsamında yapılan değerlendirme sonucu yine davalı Belediye ile dava dışı Kent-Yol A.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu sonucuna varılmış ise de yukarıda yapılan açıklamalar ve mevzuat hükümleri karşısında 6552 sayılı Kanun ile 4734 sayılı Kanun'un 62/1-e ve 4735 sayılı Kanun'un 8 nci maddelerinde yapılan değişiklikler ile belediyelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri yapabilmesine imkân tanıdığından söz konusu düzenlemelerin yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerinin sırfbu sebeple muvazaalı olduğunun kabulü mümkün değildir.

Öte yandan, dava dışı şirket işçilerinin davalı Belediyenin faaliyet alanındaki işlerde çalıştırılması, emir ve talimatları

davalı Belediye yetkililerinden almaları, davalı Belediye işçileri ile benzer işlerde çalıştırılmaları ve dava dışı şirketin davalı Belediyeye ait araç ve gereçleri kullanması hususlarının yasal düzenlemeler karşısında muvazaa kriteri olarak kabul edilmesine imkan bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/146-161

T. C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2021/(21)10-222

Karar No. 2024/153

Tarihi: 24/04/2024

- İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNAT DAVALARINDA ZAMANAŞIMININ BAŞLANGICI
- ZAMANAŞIMININ MESLEKTE KAZANMA KAYIP ORANININ KESİN OLARAK TESPİTİNDEN İTİBAREN BAŞLAYACAĞI

ÖZETİ: Gelineen bu noktada iş kazasından kaynaklanan tazminat talepleri yönünden zamanaşımının hangi tarih itibarıyla başlayacağını belirlemek gerekmektedir olup bu hususun tespitinde, zarar ve zararın öğrenilme tarihinin önemi açıktır.

Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açılmasına ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hâl ve şartların öğrenilmiş olması demektir. Zararın öğrenilmesi, zarar verici olayın değil zararın varlığı, niteliği, unsurları ve kapsamının kesin olarak bilinmesi demektir. Zarar verici eylemin sonuçları ve zarar tam olarak ortaya çıkmadıkça zarar görenin zararı öğrendiğinden söz edilemez. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.06.2002 tarihli ve 2002/4-470 Esas, 2002/477 Karar sayılı kararı da aynı yöndedir.

Hukuka aykırı bir eylem işlenmesine karşın onun doğuracağı zarar henüz ortaya çıkmamış, zararın ortaya çıkması için eylem tarihinden itibaren bir takım etkenlerin gerçekleşmesi veya belli bir zamanın geçmesi gerekiyor ise, zararın bütün unsurlarıyla birlikte öğrenilmesi mümkün değildir. Oysa ki, zarar görenin mahkeme önünde bir dava açarak tazminat isteminde bulunabilmesi ve bu istemini objektif bir şekilde destekleyen, etkili gerekçelerini ortaya koyabilmesi için oluşan zararın niteliğini, kapsamını ve

bütün unsurlarını öğrenmesi gerekir. Aksi hâlde zamanaşımı süresi de işlemeye başlamayacaktır.

Bazı hâllerde gerek zarar doğuran eylem veya işlemin ne olduğu ve kim tarafından gerçekleştirildiği ve gerekse zararın kapsam ve miktarı aynı anda ve tam bir açıklıkla belirlenebilir. Böyle durumlarda zarar görenin uğradığı zararın varlığını, zarar verenin kim olduğunu, kapsam ve miktarının neden ibaret bulunduğunu öğrendiği andan itibaren, zarar verenden bunun tazminini isteme hakkının doğacağı ve bu hakkına ilişkin zamanaşımı süresinin de o tarihte başlayacağı açıktır.

Buna karşılık ortaya çıkan zarar, kendi özel yapısı içerisinde sonradan değişim eğilimi gösteriyor, zararı doğuran eylem veya işlemin doğurduğu sonuçlarda (zararın nitelik veya kapsamında) bir değişiklik ortaya çıkıyor ise artık gelişen durum ve dolayısıyla gelişen bu durumun zararın nitelik ve kapsamı üzerinde ortaya çıkardığı değişiklikler (zarardaki değişim) söz konusu olacaktır. Böyle hâllerde zararın kapsamını belirleyecek husus, gelişmekte olan bu durumdur ve bu gelişme sona ermedikçe zarar henüz tamamen gerçekleşmiş olmayacağı için zamanaşımı süresi bu gelişen durumu durduğunun veya ortadan kalktığıının öğrenilmesiyle birlikte işlemeye başlayacaktır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 06.11.2002 tarihli ve 2002/4-882 Esas, 2002/874 Karar sayılı kararı).

Somut olayda; 02.04.2004 tarihinde geçirdiği iş kazası neticesinde yaralanan davacının 02.04.2004-13.02.2007 tarihleri arasında tedavi gördüğü ve anılan tarihler arasında geçici iş göremezlik ödemesi yapıldığı, 1.000,00 TL maddi ve 300.000,00 TL manevi tazminat istemi ile 17.10.2016 tarihinde eldeki davanın açıldığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Teftiş Kurulunun 08.01.2006 tarihli raporunda olayın iş kazası olduğunun belirtildiği, Sosyal Güvenlik Kurumu Maluliyet ve Sağlık Kurulları Daire Başkanlığının 19.02.2009 tarihli kararı ile Adana Çukurova Devlet Hastanesinin 14.02.2007 tarihli ve 688 sayılı ve Çukurova Üniversitesi Hastanesinin 03.07.2007 tarihli ve 1208 sayılı raporu ile parapleji ve Frankel A kompret parapleji tanıları konulan davacının (E) cetveline göre % 100 oranında iş göremez duruma girdiğine, yardıma muhtaç olduğuna ve kontrol muayenesi gerekmediğine karar verildiği,

yargılamada bu oran esas alınarak hazırlanan hesap raporu doğrultusunda 20.11.2017 tarihli talep artırımı dilekçesi ile maddi tazminat miktarının 339.029,31 TL'ye yükselttiği anlaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesince davacının sürekli iş göremezlik oranının tam olarak belirlendiği tarihten itibaren zamanaşımının işlemeye başlayacağı ve sürekli iş göremezlik oranının 19.02.2009 tarihinde % 100 olarak belirlendiği gerekçesiyle dava dilekçesine karşı ileri sürülen zamanaşımı define itibar edilmeyerek maddi ve manevi tazminat talebinin kısmen kabulüne karar verilmiş, davalı vekilinin istinaf başvurusu üzerine zamanaşımına yönelik aynı gerekçe ile sonuca gidilerek hakkaniyet indirimi ve manevi tazminat ile ilgili düzeltilip yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle maddi ve manevi tazminat taleplerinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bu durumda yukarıda yapılan açıklamalar ile somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgular bir arada değerlendirildiğinde; geçirdiği iş kazası nedeniyle davacıda oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranı gördüğü tedaviler sonrası aradan geçen zaman içerisinde değişmemiş ise de 19.02.2009 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Maluliyet ve Sağlık Kurulları Daire Başkanlığı kararı ile % 100 olarak belirlenmiş ve kontrol muayenesine gerek olmadığına karar verilmesi ile davacının zararı bu tarihte belli olmuştur. Zira meslekte kazanma gücü kayıp oranı iş kazasından dolayı talep edilecek tazminatın sınırlarının belirlenmesi için gerekli olduğundan zararın öğrenildiği tarih dikkate alındığında açılan davanın zamanaşımına uğradığından söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle direnme karar yerindedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2066

Karar No. 2024/1010

Tarihi: 30/04/2024

- **İŞÇİNİN PANDEMİ DÖNEMİNDE AŞI YAPTIRMAYI KABUL ETMEMESİ**
- **SADECE AŞI YAPTIRMAK İSTEMEMENİN FESİH NEDENİ YAPILMASININ AĞIR BİR YAPTIRIM OLDUĞU**
- **FESHİN SON ÇARE İLKESİNE UYULMADIĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Somut olayda; pandemi döneminde işyeri tarafından iş sağlığı ve güvenliği açısından diğer çalışanların sağlığı açısından tedbirler alınabileceği değerlendirilmiş ise de bu noktada aşı veya PCR testi yaptırmayan işçinin iş akdinin feshine gidilmeden önce pandemi döneminde değişkenlik arz edebilen tedbirler çerçevesinde ücretsiz izin vb. tekliflerin sunulması gerektiği, ne var ki 13.12.2021 tarihli fesih bildiriminde belirtildiği üzere işveren tarafından 21.09.2021 tarihinde davacıya 3 gün idari izin verildiği akabinde 14 gün yıllık izne çıkartıldığı, izin dönüşü 13.10.2021 tarihinde işveren tarafından davacıya iki alternatif sunulduğu, 1. Alternatifin uzaktan çalışma ve PCR testi ibraz ederek saha çalışması şeklinde 2. Alternatifin ise Covid-19 salgını süreci sona erene kadar ücretsiz izne ayrılması teklif edildiği davacının ücretsiz izin kullanmayı tercih ettiği ve 13.12.2021 tarihine kadar ücretsiz izne ayrıldığı fakat davalı işveren tarafından ücretsiz iznin bittiği 13.12.2021 tarihinde davacıya yeniden ücretsiz izin teklif edilmeksizin iş akdinin feshedildiği, sırf Covid aşısı olmadığı ve PCR testi yaptırmadığı için iş sözleşmesinin feshedilmesinin ağır bir yaptırım olduğu, bundan başkaca

önlemler alınabileceği dolayısıyla davacının ücretsiz izninin uzatılma olanağı bulunmakta iken bunun yapılmadığı dolayışı ile feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı, feshin geçersiz olduğu davacının işe iadesine yönelik karar verilmesi gerekirken feshin geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Davacı vekilinin istinaf istemi yerinde görülmüştür.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davacı vekilinin istinaf isteminin kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın esasına dair oybirliğiyle aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/644

Karar No. 2024/943

Tarihi: 24/04/2024

- SENDİKAL TAZMİNAT
- İŞYERİNDE HALEN SENDİKALI İŞÇİLERİN ÇALIŞIYOR OLMASININ TEK BAŞINA FESHİN SENDİKAL NEDENLERDEN KAYNAKLANMADIĞINI GÖSTERMEYECEĞİ
- İŞVERENİN ÇALIŞAN İŞÇİLER ARASINDA SENDİKALI OLANLAR ALEYHİNE AYRIMCILIK YAPMASI
- SENDİKAL FESİH KARİNESİ

ÖZETİ: Davalı vekili her ne kadar davacının iş akdinin kendisi tarafından tek taraflı olarak feshedildiğini savunmuş ise de; dinlenen tanıklarının; davacının pandemi döneminde ücretsiz izne çıkarıldığını, davacı ücretsiz izindeyken çalıştığı bölüme yeni işçi alımı yapıldığını, işyerinde sendikali çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında ayırım yapıldığını, davacının sendikali olduğundan işe akdinin sona erdirildiğini beyan ettikleri dikkate alındığında; davacının iş akdinin işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılmış gösterilerek eylemli olarak feshedildiği anlaşıldığından Mahkeme kararının doğru olduğu görülmüştür.

Taraflar arasında; sendikal fesih konusunda anlaşmazlık bulunmaktadır.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin iletmiş olduğu nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekte yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekte yükümlüdür.

Somut olayda her ne kadar sendikali çalışanlar bulunmakta ise de, iş yerinde sendikali çalışanların bulunmasının tek başına feshin sendikal nedenle yapılmadığını göstermeyeceği, olayın özelliklerine ve feshin şekline bakılması gerektiği, davacının 17.06.2019 tarihinde Ağaç-İş Sendikasına üye olduğu, davalı işyerinde Ağaç- İş Sendikası üyeliklerine ilişkin dökümler incelendiğinde; 14.01.2021 tarihi itibarıyla 371 çalışmanı bulunan işyerinde Ağaç-İş Sendikasına üye 68 işçinin olduğu, 21.06.2020 tarihi itibarıyla 334 çalışmanı bulunan işyerinde Ağaç-İş Sendikasına üye 91 işçinin olduğu, 21.12.2020 tarihi itibarıyla 371 çalışmanı bulunan işyerinde Ağaç-İş Sendikasına üye 73 işçinin olduğu, 03.03.2017 tarihi itibarıyla 298 çalışmanı bulunan işyerinde Ağaç-İş Sendikasına üye 141 işçinin olduğu, davacı tanıkları yanında davalı tanığı B. A.'nın da; davalı işyerinde sendikali çalışanlarla sendikasıız çalışanlar arasında ayırım yapıldığının beyan edildiği bu hali ile davalı tarafından davacının iş aklının sendikal nedenle feshedildiği anlaşılmakla İlk Derece Mahkemesince davacının sendikal fesih nedeniyle tazminat talebinin kabulü gerekirken İlk Derece Mahkemesince reddedilmiş olması doğru olmamıştır. Bu nedenle davacı istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b-1 maddesi gereğince kabulüne karar vermek gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/312
Karar No. 2024/948
Tarihi: 30/04/2024

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- İŞÇİLERİN İŞVEREN VEKİLLERİNCE SENDİKADAN İSTİFAYA ZORLANMASI
- SENDİKAL TAZMİNATIN ALT SINIRDAN BELİRLENMESİNİN YERLEŞİK YARGITAY UYGULAMASI OLDUĞU BU NEDENLE BİR YILLIK ÜCRET TUTARINDA SENDİKAL TAZMİNATA KARAR VERİLMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre; davalı iş yerinde 2019 Haziran döneminde 155 işçi sendika üyesi iken 2019 Kasım feshi döneminde sendika üyesi işçi sayının 71 olduğu, feshikten sonraki dönemde bu sayının 27'ye kadar düştüğü, tanık anlatımlarına göre davacı ve arkadaşlarının sendikal faaliyetlerde öncü konumunda oldukları, iş yerinde amir pozisyonunda olan işçilerin sendikal örgütlenmeyi bastırmaya yönelik olumsuz söylemlerinin olduğu hususları birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğinin kabulü dosya kapsamına uygun düşmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde sendikal tazminatın işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamayacak şekilde belirleneceği düzenlenmiştir. Yasada öngörülen miktar alt sınır olup, üst sınır hakkında bir miktar belirtilmemiştir. Bu tür bir düzenlemede alt sınırdan tazminatın hüküm altına alınması Yargıtay'ın istikrar kazanan uygulamasıdır (Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14/05/2018 tarih ve 2018/2278 esas, 2018/10562 karar sayılı ilamı). Dosya kapsamında, maddede

belirlenen "bir yıllık" alt sınırdan uzaklaşmayı gerektiren bir neden bulunmadığından, tazminat tutarının 1 yıllık brüt ücret yerine "1 yıl 2 aylık brüt ücret " olarak belirlenmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/592

Karar No. 2024/885

Tarihi: 26/04/2024

- BİR BAŞKA İŞÇİYLE KAVGA
- KAVGAYI BAŞLATANIN BELLİ OLMAMASI
- KAVGAYA KARIŞAN İŞÇİLERDEN BİRİSİNE İHTAR BİRİSİNİN TAZMİNATSIZ İŞTEN ÇIKARTILMASI
- GEÇERLİ HAKSIZ FESİH

ÖZETİ Tüm dosya kapsamı, tanık beyanları, tutanaklar, savunmalar birlikte değerlendirildiğinde; davacı tanıklarının ve davalı tanıklarının olaya doğrudan şahit olmadıkları, lavabo içerisinde gerçekleşen eyleme kimsenin şahit olmadığı, ancak davacı asilin 22/11/2022 tarihli savunmasında lavaboda elini yıkadığında, diğer işçinin ahlak dışı teklifi karşısında sinirlendiğini, kendisine bir iki tokat attığını ikrar ettiği anlaşılmıştır. Yerel mahkemece davacının savunmasındaki ikrarı dosyada delil olarak kabul edilmiş, ancak savunmasındaki diğer hususların doğru olmadığı kabul edilmiştir. Davalı tanığı E. Ş. fesih konusu olaya şahit olmasa da tartışmanın diğer işçi E.'in davacıya yönelik argo kelimeler kullanması nedeniyle çıktığını beyan etmiş, yine E ile davacının karşılıklı olarak tartıştıkları belirtilerek tutanak tutulmuştur. E isimli çalışanın savunma yazısının altına sözlü olarak uyarıldığı belirtilmiş ise de uyarılmasının sebebi belirtilmemiştir. Zira E.'in savunması nazara alındığında kendisinin yaptığı bir eylem yoktur. Davacının savunmasında diğer işçi E.'in kendisine yönelik sözleri nedeniyle şikayetçi olduğunu ve gereğinin yapıldığını belirtmesine rağmen davalı işveren tarafından etkin bir

soruşturma yapılmamış, E.'ten davacının şikayetiyle ilgili savunması alınmamıştır. Tüm bu hususlar, davacının savunması, davalı tanığının beyanı nazara alındığında ilk haksız hareketin kim tarafından geldiğinin tespit edilememesi, davalı işveren tarafından karşılıklı tartışma nedeniyle diğer işçiye sözlü uyarı cezası verilmesi nazara alındığında davacının iş akdinin haklı değil ama geçerli nedenle feshedildiğinin kabulünün dosya kapsamına daha uygun düşeceği, davacı vekilinin bu yöndeki istinaf talebinin yerinde olduğu anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/760
Karar No. 2024/1186
Tarihi: 22/05/2024x

- **İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH**
- **YASAK OLMASINA KARŞIN GÖREVİ BAŞINDA TELEFONLA KONUŞMA MOLA SAATLERİNDEN GEÇ GELME**
- **İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMA**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ Davacının 26.08.2019-27.09.2022 tarihleri arasında davalı iş yerinde işçi olarak çalıştığı, davacı hakkında 08.12.2021, 31.01.2022, 11.02.2022, 24.04.2022, 27.06.2022, 19.09.2022, 24.09.2022 tarihlerindeki eylemleri nedeniyle tutulan tutanaklar ile davacının yasak olmasına rağmen görevi başında telefon görüşmeleri yaptığı, mola sürelerini aştığı, görevli olduğu makinayı çalışır vaziyette bırakıp başından ayrıldığı, başka bir seferinde yine mola süresini aştığı, savunmasında lavabodayım demesine rağmen kamera kayıtları ile kameryada vakit geçirdiğinin tespit edildiği, yanlış bir işlemi nedeniyle bir makinanın yarım vardiya durmasına sebep olduğu, bir kaç kez izinsiz ve mazeretsiz vardiyaya gelmediği ve bu gibi davranışları nedeniyle kendisine defalarca uyarı - ihtar cezası verildiği görülmektedir.

(...) Yukarıda anlatılan delil durumu ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davranışlarının hahk feshi gerektirir ağırlıkta olmamakla birlikte eylemleri birlikte bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davacının davranışlarının iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı, iş veren

yönünden iş ilişkisinin önemli ölçüde çekilmez hale geldiği görülmektedir. Bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığı kabulü ile davanın reddedilmesi gerekmektedir mahkemece verilen işe iadeye ilişkin karar yerinde olmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/788

Karar No. 2024/552

Tarihi: 14/03/2024

● GEÇERLİ FESİH

● İŞVERENİN FESİHTE KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDEMİŞ OLMASININ FESİH NEDENİNİ HAKLI NEDEN AĞIRLIĞINDA GÖRMEDİĞİNİN ZİMNEN KABULÜ ANLAMINA GELDİĞİ

● İŞÇİNİN BİR BAŞKA ÇALIŞANA SKYPE YAZIŞMASINDA "SENİN ALLAH CEZANI VERSİN İNSANIN YAPTIĞI İŞE BİRAZ SAYGISI OLUR DİYE YAZMASININ İŞYERİNDE OLUMSUZLUĞA YOL AÇAN DAVRANIŞ NİTELİĞİNDE OLDUĞU

ÖZETİ Somut olayda, ilk derece mahkemesince yapılan yargılama, toplanan deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş aktinin haklı nedenle feshedildiği bildirilmesine rağmen kendisine kıdem tazminatı ödenmesine göre esasen feshine konu olayların işverence de haklı neden ağırlığında değerlendirilmediğinin zımnen de olsa kabul edildiği anlaşılmakla feshin haklı nedene dayanmadığı açıktır.

Ancak feshine sonu edilen SKYPE yazışması ve davacının neticeten özürlerini dile getirdiği savunma içeriği birlikte değerlendirildiğinde davacının iş yerinde çalışan bir diğer çalışana "senin Allah cezanı versin" "insanın yaptığı işe biraz saygısı olur" şeklindeki söylemlerinin işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, davacı hakkında daha öncesinde tutulan tutanaklar birlikte değerlendirildiğinde feshin geçerli nedene dayandığı gözetilerek davanın reddi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Davalı vekilinin istinaf sebeplerinin bu gerekçeyle sınırlı olarak yerinde olduğu anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2490

Karar No. 2024/780

Tarihi: 18/04/2024

- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEYEN İŞÇİ
- FESİH BİLDİRİMİNE FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN OLARAK BELİRTİLMEMİŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Tüm dosya kapsamı ve deliller ele alınıp incelendiğinde davacının iş akdinin işletmesel nedenle feshedildiği savunulmuş, yazılı fesih bildiriminde dayanak olarak yönetim kurulu kararı gösterilmiş ise de; davacının müdürlük görevi devam ederken kendisine 13/07/2020 tarihli "tenzil" konulu personel özlük bilgileri değişimi ve onay formunda teklif edilen mühendislik görevinin tenzili rütbe mahiyetinde olduğu, ayrıca mühendislik görevinde davacının yönetim tazminatından mahrum kalacağı dikkate alındığında görev değişiklik teklifinin davacının iş sözleşmesinin esaslı değişikliği mahiyetinde olduğu, davacının iş değişikliği formunun altında esaslı değişikliği kabul etmediğini beyan ettiği, bu hali ile görev değişikliğinin davacı için bağlayıcılığı bulunmadığı, fesih tarihi itibarıyla davacının istihdam fazlası olduğunun da ispat edilemediği, bu hali ile 21 yıldan fazla bir süredir çalışan davacı açısından feshin son çare olması ilkesine riayet edilmediği kanaati ile davacının iş akdinin geçerli bir neden olmadan davalı işveren tarafından sona erdirildiği, kaldı ki fesih bildirimine fesih nedeninin açıkça ve kesin surette belirtilmediği bu yönüyle de feshin İş Kanununun 19. Maddesine aykırılık teşkil ettiği anlaşıldığından İlk Derece Mahkemesince feshin geçersizliğine ve davacının davalı iş yerindeki işine iadesine karar verilmesinde herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/1164

Karar No. 2024/540

Tarihi: 14/03/2024

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH
- FESHİN SON ÇARE OLMA İLKESİNİN GÖZETİLMEMİŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Dosyadaki belge ve bilgilerden, davalı işverenin işletmesel karar kapsamında davacının çalıştığı Afganistan ülke temsilciliğinin kapatılmasına karar verildiği, nom kadro kapsamında başkaca istihdam imkanının kalmadığı değerlendirilerek fesih yoluna gidildiği anlaşılmaktadır. Davacının çalışmış olduğu Afganistan temsilciliğinin kapatıldığı açıktır. Ancak bilirkişi kök ve ek raporunda da işaret edildiği üzere fesih sonrası farklı pozisyonlara personel alımının yapılmış olduğu, öte yandan organizasyon değişikliğine gidilerek davalı vakfın tüm ülkelerdeki güvenlik hizmetlerini o ülke şirketlerinden temin edilmesi yoluna gidildiği görülmektedir. Ancak feshin son çare olması ve fesihten kaçınma olanaklarının değerlendirilmesi noktasında davalı işverenin yeterli çalışma ve çabasının bulunmadığı başka bir anlatımla küçük çaplı eğitimler ile davacının başka bir birimde değerlendirilme imkanının araştırılmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işverenin feshin son çare olması ilkesine uygun davrandığından söz edilmesi mümkün görülmemiştir. Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde İlk Derece Mahkemesinin feshin geçersizliğine dair kararında isabetsizlik bulunmadığı kabul edilmiş, bu nedenlerle davalı vekilinin feshe ilişkin istinaf başvurusunun yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/837

Karar No. 2024/951

Tarihi: 24/04/2024

- **MAHKEMENİN İSTEDİĞİ BELGEYİ TİCARİ SIR GEREKÇESİYLE MAHKEMEYE GÖNDERMEME**
- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**
- **YOL YARDIMININ PARASAL KARŞILIĞININ BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ HESABINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI**

ÖZETİ Yeniden yapılan yargılamada, ilk derece mahkemesince, davalılar arasındaki sözleşme, şartname ve bunun gibi ihale evrakının gönderilmesi için yazılan müzekkereye, söz konusu evrakın ticarî sır niteliği taşıdığından mahkemeye sunulamayacağı şeklinde yanıt verildiği anlaşıldığından, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunmadığı yönündeki savunmaya değer verilemeyeceği, davacının işe iadesine yönelik mahkeme kararının dosya kapsamına uygun olduğu, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların brüt olarak hüküm altına alınmasının Yargıtay içtihatlarına uygun olduğu (Yargıtay 9.HD'nin 21/10/2020 tarihli, 2016/28762 Esas ve 2020/12894 Karar sayılı ilamı), davacının son bordrosundaki ücreti olan brüt 6.526,23 TL'nin hesaplamaya esas alınmasında bir isabetsizlik bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Ancak, işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanmadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da olmadığından, işverence sağlanan yol yardımının parasal karşılığının boşta

geçen süre ücretine ilave edilmesi yerleşik Yargıtay kararlarına (Yargıtay 9.HD'nin 05/10/2021 tarihli, 2021/9185-13673 E.K.sayılı ilamı) uygun bulunmadığından, mahkemece hüküm altına alınan boşta geçen süre ücretinin miktarı hatalı olmuştur. Aynı yöne temas eden davalılar vekillerinin istinaf başvurusu kısmen yerindedir. Yeniden yargılama yapılmasına gerek bulunmadığından, ilk derece mahkemesi kararı ortadan kaldıracak ve bilirkişi raporunda yer alan diğer veriler esas alınarak Dairemizce hesaplama yapılacaktır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
26. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/316
Karar No. 2024/548
Tarihi: 03/04/2024

- **SIK SIK RAPOR ALMA**
- **KESİNTİSİZ RAPOR SÜRESİNİN İHBAR ÖNELLERİNİ 6 HAFTA AŞMAMASI**
- **ARALIKLARLA ALINAN SIK RAPORLARIN İŞ AKINI BOZMASI**
- **GEÇERLİ NEDENLERLE FESİH**

ÖZETİ 4857 sayılı yasanın 25/1-b bendi uyarınca "işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması kaydıyla hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkının; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17.maddedeki bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğacağı" kurala bağlanmıştır. Bu fesih nedeni sağlık nedenlerinden kaynaklı haklı fesih nedenidir. İşçinin aldığı raporlar birden fazla ve aralıklarla alınmış ise aralıklı da olsa ihbar öneline ilaveten 6 hafta raporlu olması haklı fesih imkanı vermez. Bu durumda sık sık rapor almadan söz edilir ve koşulları var ise feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilebilir.

Somut olayda davacının iş akdinin sık sık rapor alması nedeniyle işlerin aksaması nedeni ile feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davalı vekilince ileri sürülen istinaf itirazları incelendiğinde cevap dilekçesinde sık sık rapor alma ve devamsızlık nedenine dayanıldığı görülmüştür. İş akdinin fesih sebebine göre 2021 yılında toplam 213 gün, 2022 yılı nisan ayına

kadar ise 114 gün rapor kullandığı, kullanılan rapor süresi dikkate alındığında iş akışının bozulduğunun kanıtlanmış olduğu, buna göre iş akışının bozulduğu ve feshin geçerli nedenle yapıldığı, aksi yöndeki mahkeme kararının hatalı olduğu görülmüştür.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
24. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2241

Karar No. 2024/477

Tarihi: 14/03/2024

● İŞÇİNİN RAPORLUYKEN BİR BAŞKA İŞTE ÇALIŞMASI
● GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında bu nitelikte olmamakla birlikte işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenler olduğu, işçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli nedene dayandığının kabul edilmesi gerektiği, işveren tarafından iş akdinin haklı nedenle feshedildiği beyan edilmişse de, davacının bahsi geçen raporlu olduğu tarihte turist rehberliği yaptığına ilişkin olay öncesinde aynı eylemleri icra ettiğine yahut aynı davranışlarda bulunduğuna ilişkin dosya içeriğinde ispata yarar somut bir delilin yer almadığı, netice itibarıyla, davacının iş akdinin feshine konu olan davranışının, özen ve sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği, işveren açısından bundan sonraki iş ilişkisini çekilmez hale getireceği, bu eylemin davalı işverenin davacıya olan güvenini ortadan kaldıracak nitelikte olduğunun kabulünün gerektiği, davalılardan, doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayacak tavır ve davranışlarda bulunan davacı ile iş ilişkisini sürdürmesini beklenemeyeceği, aksi durumda davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı ve çalışma barışını bozacağı, bu kapsamda iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabul edilmesi gerektiği, İlk Derece Mahkemesi tarafından tesis edilen hükmün bu yönüyle hatalı olduğu, davalılar vekillerinin bu husustaki istinaf sebeplerinin yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/730

Karar No. 2024/897

Tarihi: 22/04/2024

- **BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN VE FİİLEN İZİN KULLANILMASINA BAĞLI YILLIK İZİN HARÇLIĞININ BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI**

ÖZETİ "Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

İlk derece mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının ücret bordrosu ve TİS hükümleri dikkate alınarak boşta geçen süre ücretine esas gjydirilmiş ücreti belirlenmiş olup davalı tarafın ücrete ilişkin sair istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir. Bununla birlikte, TİS 43. Madde hükmünden de anlaşıldığı üzere fiili çalışma sırasında izin kullanımına bağlı olan yıllık izin harçlığı, boşta geçen süre ücretine eklenmiş olup bu hesaplama doğrultusunda karar verilmesi hatalı olmuştur. Davalı istinafı bu nedenle yerinde görülmüştür. Yıllık izin

harçlığının tenkisi sonrasında davacının boşta geçen süre ücretine esas günlük ücreti 535,04 TL olmaktadır. Bu doğrultuda hesaplama yapıldığında davacının dört aylık boşta geçen süre ücreti 64.204,80 TL olarak belirlenmekte olup hükümde bu tutara yer verilmelidir

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21
6356 S. STK/25

T.C.
BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/370
Karar No. 2024/577
Tarihi: 14/03/2024

● SENDİKAL NEDENİNİN KANITLANAMAMASI
● GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ Yine Yargıtay'a göre, tanık ifadeleri tek başına karara esas alınmamalı, çelişkili tanık ifadeleri üzerinden hüküm kurulmamalıdır. Yani, Yargıtay sendikal nedenle fesih iddiasının salt tanık beyanlarıyla ispatlanamayacağını ortaya koymaktadır.

Tanık beyanlarından, sendika ve Bakanlık cevapları doğrultusunda hazırlanan bilirkişi raporundaki verilerden işyerinde sendikal hareketlilik bulunduğu, iş akdi feshedilen işçiler arasında sendikal işçi oranının yüksek olduğu görülmekteyse de davacının, işveren tarafından savunma talep edilmesinden sonra sendikaya üyelik başvurusunda bulunduğu, tanıkların, davacının sendikal faaliyetlerine dair somut beyanının bulunmadığı görülmekte iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğinin, ispatla yükümlü davacı işçi tarafından kanıtlanamadığı sonucuna ulaşılmış ve sendikal tazminat talebinin reddine karar vermek gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21
6356 S. STK/25

T.C.
ANTALYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1378
Karar No. 2024/1290
Tarihi: 10/05/2024

●SENDİKAL TAZMİNAT
●SENDİKAL NEDENLERLE İŞE İADE
KARARINDA SENDİKAL TAZMİNATIN İŞE
BAŞVURUSU KOŞULUNA BAĞLANAMAYACAĞI

ÖZETİ Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, Mahkemece feshin sendikal nedene dayandığının kabulü ile iş akdi feshinin geçersizliği ile davactının işe iadesine karar verilmiş olması isabetli ise de; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca " İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre tazminat işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez." maddesi uyarınca feshin sendikal nedene dayandığının tespiti halinde işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilmesi gerekirken, Mahkemece işe başlatılmama şartına bağlı olarak 13 aylık ücret tutarında sendikal tazminat ile birlikte işe başlatılmama tazminatının da kabul edilmesi hatalı olmuştur. Davalının bu yöne ilişkin istinafi yerindedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
30. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/916
Karar No. 2024/1165
Tarihi: 04/04/2024

- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ
- BARINMA VE SERVİS ÜCRETLERİNİN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAĞI
- YEMEK YARDIMININ GÜNLÜK TUTARININ YÜRÜRLÜKTE BULUNAN ASGARİ ÜCRETİN BİNDE YEDİSİNE GÖRE HESAPLANACAĞI

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, işverence işçilere şantiyede barınma imkanı verildiği anlaşılmakta olup Mahkemece bu barınma yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde işyerinde barınması söz konusu olmayacağından bu hâlde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi hâlinde işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanmadığı barınma yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Servis yardımı yönünden geçerli olan bu kurallar, barınma yardımı için de geçerlidir. Bu itibarla işverence sağlanan barınma

yardımlının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli değildir.

Yemek yardımı bakımından ise, dosya kapsamında yer alan delil durumuna göre dönemin net asgari ücretinin binde yedisi üzerinden hesaplama yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Boşta geçen süre ücretinin tespiti için temel ücrete eklenmesi gereken yemek yardımı tutarı $(4.253,40 \times 7 / 1000 \times 26)$ 774,12 TL'dir. Boşta geçen süre ücretinin ise $(7.701,42 \times 4)$ brüt 30.805,68 TL olarak yeniden hüküm altına alınması için kararın kaldırılması gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1048

Karar No. 2024/1010

Tarihi: 16/04/2024

- WATSAP YAZIŞMALARIN HABERLEŞME GİZLİLİĞİ KAPSAMINA GİRDİĞİ
- WATSAP YAZIŞMALARININ FESHE GEREKÇE OLUŞTURAMAYACAĞI
- İŞÇİNİN ALKOLLÜ OLDUĞUNUN TELEFON KONUŞMASINDA MUHATABIN ÇIKARTTIĞI SONUÇLA KANITLANAMAYACAĞI
- FESHE GEREKÇE YAPILAN SEBEPLERİN KANITLANMAMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Öncelikle davacının whatsapp mesajı kendisini teskin etmeye çalışan çalışma arkadaşına atılmıştır. WhatsApp Messenger" bir anlık mesajlaşma uygulaması olup Facebook, Twitter ya da Instagram, Youtube gibi bir sosyal medya aracı değildir. Bu uygulama sınır konulmamış sosyal medyadan farklı olarak sadece belirli muhatap ya da muhataplarına yönelik mesajlar içermekte olup herkese açık değildir. Söz konusu mesajlaşma uygulamasının sağladığı gizliliğe ve onun oluşturduğu güvene dayalı olarak kullanıcıların mesajlaşma uygulamasını kullandıkları açıktır. Ortada işveren ya da vekilini muhatap alan ve ona hitaben atılan bir mesaj bulunmamaktadır.

Dosya kapsamına göre, arkadaş ile kurulan WhatsApp iletişimi davacı işçinin özel alanı ile ilgili olup atıldığı mesajlar da iletişiminin gizliliği kapsamında korunmalıdır. Nitekim Anayasa'nın 20. Maddesinde, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz" denilmektedir. Aynı doğrultuda Anayasa'nın 22.

Maddesinde, "Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır." denilmektedir.

Bu mesajlar aynı zamanda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun'un 3/d maddesi kapsamında kişisel veri olarak da kişisel verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişilere karşı da korunmaktadır.

Ayrıca davalı işveren tarafından fesih gerekçesi yapılan hususlardan olan whatsapp mesaj içeriğinin davacının açık rızasıyla elde ettiğine dair bir iddiası da olmadığından fesih gerekçesi yapılan yazışmaların elde edilmiş şekline göre haklı ya da geçerli bir fesih sebebi yapılabilmesi mümkün görülmemelidir. Burada özel hayatın ve haberleşme hürriyetinin gizliliğine üstünlük tanınmalıdır (Aynı yönde Yarg. 9. HD., 2018/10718 -2019/559 E.K).

Öte yandan davacının alkollü olduğuna dair tespit (maddi delil mahiyetinde) ya da ikrar bulunmayıp davalı tanıkların telefon konuşmalarından kendi çıkarımları olduğu görülmektedir. Alkollü olma ve özellikle sarhoş olma telefon konuşmasından muhatabın çıkarımlarıyla ispat edilebilecek bir husus değildir. Ayrıca bu noktada Mahkemece savunmada isnat edilen eylemlerin kabul edildiği ifade edilmiş ise de davacının savunmasında isnat edilen eylemleri kabul etmediğini, kendisinin mobbinge maruz kaldığını ifade ettiği görülmektedir.

Görüldüğü gibi davalı tarafından fesih gerekçesi yapılan hususlar usulünce ve kesin olarak ispat edilememiş olup şu halde feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/410
Karar No. 2024/699
Tarihi: 14.03.2024

- **İŞE İADE DAVASI AÇMA SÜRESİ**
- **İŞE İADE DAVA AÇMA SÜRESİNİN FESİH BİLDİRİMİ İLE BAŞLAYACAĞI**
- **YENİ İHALENİN KAZANILMASINDAN SONRA AYNI KOŞULLARDA ÇALIŞMAYA DEVAM ETME İRADESİNİN ŞARTA BAĞLI FESİH OLMADIĞI YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ BAĞITLANMASI TEKLİĞİ OLDUĞU**
- **FESİH BEYANININ BOZUCU YENİLİK DOĞURAN HAK NİTELİĞİNDE OLDUĞU**

ÖZETİ Her ne kadar mahkemece, yapılan fesih bildirimini şarta bağlı olup, şartın da 31.12.2022 tarihinde gerçekleştiği kabulü ile 1 aylık sürenin de bu tarihten başlayacağı, dolayısıyla 30.01.2023 tarihinde arbuluculuğa başvuruda bulunduğu süresinde başvuru olduğu kabul edilerek sonuca gidilmişse de; davacıya tebliğ edilen fesih bildiriminde işverence fesih iradesi ortaya konulmuş olup, sonrasında yeni ihalenin kazanılması halinde aynı koşullarda çalışmaya devam etme iradesinin olduğuna dair açıklamanın şarta bağlı bir fesih değil, yeni bir iş sözleşmesi bağitlanmasına yönelik bir irade açıklaması niteliğindedir. Zira fesih karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğuran, karşı tarafından kabulüne bağlı olmayan bozucu yenilik doğurucu bir irade beyanıdır. Bu nedenle mahkemece, yapılan feshin şarta bağlı bir fesih olduğundan hareketle süresinde arbuluculuk başvurusunda bulunduğu kabul edilerek hüküm kurulması yerinde görülmemiştir.

Bu itibarla; davacının açmış olduğu işe iade davası, fesih bildirim tarihinden itibaren 1 aylık zorunlu arabulucuya başvurması için gerekli olan hak düşürücü süre aşıldıktan sonra başvurduğu ve akabinde eldeki davanın açıldığı görülmekle davanın usulden reddine karar vermek gerekmiştir.

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı davalı vekillerince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1137
Karar No. 2024/1566
Tarihi: 20.05.2024

- İŞVEREN ONAYI OLMADAN YILLIK İZİN KULLANMA
- ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRILIK
- GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH

ÖZETİ İlk derece mahkemesi tarafından yıllık ücretli izin yönetmeliği kapsamındaki yıllık izne ayrılma süreci ve işveren tarafından onaylanması yönündeki değerlendirmelerin yönetmelik hükümlerine uygun olduğu değerlendirilmiştir. Davalı işyerinde tanık beyanlarına göre sözlü onayla da işveren tarafından yıllık izin kullanılabildiği, yazılı onayın daha sonra yapılması uygulamayı bulunduğu beyan edildiği anlaşılmaktadır. Ancak davacının izin dilekçesinin kayda girmekle birlikte davalı işverenin sözlü onay verdiği yönünde bir ispat da bulunmamaktadır. Davalı işveren tarafından yıllık izin onayı alınmadan işçinin iş sözleşmesini feshetmiş ise de esasen daha önce hiç disiplin cezası bulunduğu ispatlanmayan işçinin 3 günlük yıllık izin dilekçesi verdiği de davalı tarafından bilindiği halde "mazeretsiz devamsızlık hakkı nedeniyle iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesinin ölçülülük ilkesine aykırı olduğu değerlendirilmiştir. Davacının yıllık izin talebi onaylanmadan 3 günlük yıllık iznini kullanmasının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşılmakla feshi haklı değil geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/542

Karar No. 2024/777

Tarihi: 14.03.2024

● SIK RAPOR ALMA İDDİASIYLA FESHİN
● İŞÇİNİN KIDEMİ RAPOR SÜRESİ DİKKATE
ALINDIĞINDA FESHİN HAKLI VEYA GEÇERLİ
NEDENE DAYANDIĞININ KANITLANDIĞININ
KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ Her şeyden önce, davacının devamsızlık yaptığı savunulan 26/03/2023-29/03/2023 tarihleri arasında istirahat raporları bulunduğu ve 30/03/2023 tarihinde alınan işyeri savunmasında da sağlık raporları olduğunu belirttiği gibi davalı tanığı Mehmet'in de 28/03/2023 tarihinde bu raporları kendilerine toplu olarak gönderdiğini ifade ettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverence, sağlık raporlarının sahte olduklarının savunulup ispatlanmadığı ve davacının istirahat raporlu olduğunu işverene fesih öncesinde bildirdiği ile hizmet süresi ve raporlu olduğu günler birlikte dikkate alındığında feshin haklı veya geçerli bir nedene dayandığının davalı işverence ispatlanamadığı anlaşılmış olup, feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde sonuca gidilmesi isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/646

Karar No. 2024/859

Tarihi: 25/04/2024

- **ÖZEL GÜVENLİK KİMLİK KARTININ İPTALİ ELVERİŞSİZLİK DURUMUNUN ORTAYA ÇIKMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, davalı işverenlikçe özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen davacının iş akdi özel güvenlik kimlik kartının iptali neticesinde sonlandırılmıştır. Yukarıdaki kanun hükümlerden de anlaşıldığı üzere, öncelikle özel güvenlik görevlisinin çalışma izninin iptal edilmesi ve/veya kimlik kartının iptal edilerek el konulması halinde işçinin özel güvenlik görevlisi olarak çalıştırılması mümkün olmadığından ve bu durum bir yeterlilik ile elverişlilik sorunu ortaya çıkardığından işveren açısından yapılan feshin geçerli olduğunun kabulü gerekir. Nitelikli Yargıtay9, Hukuk Dairesinin 2007/15086 Esas, 2007/36534 Karar veyine 2007/13444 Esas 2007/29833 Karar sayılı ilamları da bu doğrultudadır. Davacının güvenlik görevlisi olarak istihdam edilmesi sebebiyle başka bir pozisyonda değerlendirilmesi hususunun somut olayda uygulanma imkanı bulunmamaktadır. Davacının özel güvenlik kimlik kartının yenilenmemesi işlemine karşı Adana 3. İdare Mahkemesinin 2022/66 Esasında idari işlemin iptali davası açtığı, 13.10.2022 tarihinde Mahkemesince işlemin iptaline karar verildiği tespit olunmuş ise de kararın kesinleşip kesinleşmediği dosya kapsamından anlaşılamamaktadır. Dosyaya sunulan özel güvenlik kartı kimlik fotokopisinden davacının kimlik kartının 08.06.2022 tarihinde yenilediği anlaşılmaktadır.

Mahkemece, idare mahkemesince idari işlemin iptaline karar verilmiş olması, davacının özel güvenlik kartının yenilenmiş olması gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar verilmiş ise de, davalının fesih işleminin fesih tarihi itibarıyla geçerli olarak kabul edilmesi gerektiği, fesihden sonra verilen idare mahkemesinin iptale ilişkin kararının ve kartın yenilenmesinin fesih tarihindeki şartlara göre geçerli kabul edilmesi gereken fesih işlemi geçersiz hale getirmeyeceği anlaşılmıştır. Bu kapsamda feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerektiği anlaşılmakla, Mahkemesince davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ilişkin kurulan hükmün hatalı olduğu değerlendirilmiştir. Davalının istinaf nedenleri bu açıdan yerinden görülmüştür.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/55

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/5446

Karar No. 2024/800

Tarihi: 06.02.2024

- **USULÜ KAZANILMIŞ HAK**
- **HESAP BİLİRKİŞİ RAPORUNA İTİRAZ EDİLMEMİŞ MADDİ TAZMİNAT AÇISINDAN TEMYİZ EDİLMEMİŞ OLMASI**
- **DAVALI YARARINA USULÜ KAZANILMIŞ HAK DOĞMASI**

ÖZETİ Usuli kazanılmış hak kavramı, davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez ana ilkelerinden biri haline gelmiştir. Anlam itibarıyla, bir davada mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

Usuli kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için; bir davada ya taraflar ya mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir.(HGK.nun 12.07.2006 T., 2006/4-519 E., 2006/527 K., 03.12.2008 T., 2008/10-730 E., 2008/732 K.) Usuli kazanılmış hak ilkesi kamu düzeniyle ilgilidir. (09.05.1960 T., 21/9; 04.02.1959 gün 13/5 sayılı İçtihadî Birleştirme kararı).

Somut olayda; İlk Derece Mahkemesince ilk kararda itibar edilen 12.07.2017 tarihli hesap raporunda davacının maddi zararının 95.629,81 TL olarak tespit edildiği, davacı vekilinin bu rapora göre maddi tazminat alacağını 95.629,81

TL olarak ıslah ettiği, İlk Derece Mahkemesince 95.629,81 TL maddi tazminata hükmedildiği, davacı vekilinin anılan İlk Derece Mahkemesi kararını salt hükmedilen manevi tazminatın az olması yönünden istinaf ettiği, maddi tazminat yönünden ise herhangi bir itirazları bulunmadığını açıkça belirttiği göz ardı edilerek, davalı lehine oluşmuş usuli kazanılmış hak ilkesi ihlal edilerek, ilk kararda hüküm altına alınan maddi tazminat miktarı gözetsilmeden, asıl ve birleşen birinci davanın kabulü ile toplamda 161.741,11 TL maddi tazminatın hüküm altına alınması hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
506 S. SSK/68

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1336

Karar No. 2024/3994

Tarihi: 17.04.2024

- **KIZ ÇOCUĞUNA YETİM AYLIĞI BAĞLANMASI**
- **KENDİ ÇALIŞMALARINDAN DOLAYI GELİR VE AYLIK ALAN KIZ ÇOCUKLARININ YETİM AYLIĞININ KESİLECEĞİ**
- **ZORUNLU SİGORTALILIĞA BAĞLI GELİR VEYA AYLIK ALMANIN KENDİ ÇALIŞMASI OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**
- **İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIĞIN TEK BAŞINA KENDİ ÇALIŞMASINDAN DOLAYI GELİR VEYA AYLIK ALMAK OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 506 sayılı Kanun'a 02.07.2005 tarih, 5386 sayılı Kanun'un 2 nci maddesiyle eklenen Geçici 91 inci madde ise "06.08.2003 tarihinden önce hak sahibi kız çocuklarına bağlanan gelir ve aylıklar; bunların evlenmeleri, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya kendi çalışmalarından dolayı bunlardan gelir veya aylık almaları halleri hariç olmak üzere geri alınmaz." hükmünü getirmiştir. Bu düzenleme de 506 sayılı Kanun'un 68/VI maddesinin 4958 sayılı Kanun ile değiştirilen haline göre farklı düzenleme getirerek "kendi çalışmalarından dolayı bunlardan gelir veya aylık almaları" halini aylık kesme nedeni olarak öngörmüş; Geçici 91 inci maddenin altı ve yedinci fıkrasında ise "Bu maddenin birinci ve ikinci fıkrası gereğince, aylık veya gelirleri ödenmeye devam olunacak kız çocuklarının aylık veya gelirlerinin ödenmesine devam olunması için sahip olmaları gereken şartları, ilk kez veya yeniden 06.08.2003 tarihinden sonra haiz olan kız çocukları da aynı esas ve usullerle aylık veya gelir hakkından yararlandırılır." kuralı yer almaktadır.

Davacının yaşlılık aylığı bağlanmasına esas alınan sigortalılık süresi zorunlu sigortalılık ile isteğe bağlı sigortalılık süresinin birleşiminden oluşmaktadır. Bu durumun kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alma koşulu yönünden değerlendirilmesi yapıldığında; isteğe bağlı sigortalılık için gerekli tescil koşulunu oluşturan zorunlu sigortalılık hali ile isteğe bağlı sigortalılığın tek başına aylık bağlanmasına yeterli olduğu ve zorunlu sigortalılık süresinin dışlanması aylık veya gelir bağlanması koşulları üzerinde etkili olmadığı durumlar dışında, aylık veya gelirin bağlanmasında zorunlu sigortalılık süresinin gözetilmiş olması hali, kendi çalışması nedeniyle gelir veya aylık alma hali olarak değerlendirilmelidir.

Belirtilen açıklamalar ışığında somut olaya dönüldüğünde, tek başına isteğe bağlı sigortalılık sürelerinin yaşlılık aylığı almaya yeterli olup olmadığı 506 sayılı Kanun'un Geçici 81 inci maddesinin(C) bendi de dahil olmak üzere değerlendirilip sonucuna göre hüküm kurulması gerektiğinin gözetilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/ek-8

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/7826
Karar No. 2024/3808
Tarihi: 04.04.2024

- İNTİBAK YAPILARAK AYLIK YÜKSELTİLMESİ
- HER İKİ SİGORTALILIĞIN DA KURUM BÜNYESİNDE OLMASI
- İNTİBAK YAPILMASININ USULÜ

ÖZETİ Kurumca, farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi sigortalılık süreleri intibak ettirilmesi ve buna göre intibak farkından doğan prim borcu tahakkuku işleminin yapılması gerekir.

Eldeki davada ise davacı bakımından geçmişteki sigortalılık süresinin de yukarıdaki açıklamalar ve her iki sigortalılığın da davalı Kurum bünyesinde olduğu hususu ile 5510 sayılı Kanun'un ek 8 inci maddesinin eldeki gibi davalarda uygulanma kabiliyetinin bulunmadığı, buna göre 01.03.2011 tarihi öncesinde geçen 2926 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılığın davacının aylığında dikkate alınması gerekliliği ile, 01.03.2011 tarihi itibarı ile yeniden sigortalılığın başlatıldığı aşamada, önceki sigortalılık süresinin dikkate alınarak, intibakının yapılması ile 01.03.2011 tarihi itibarı ile davacının tüm sigortalılık süresine göre, prime esas kazancının belirlenmesi, ödemesi gereken prim borcunun Kurumdan sorularak tespit edilmesi, devamında ise 2011-2014 tarihleri arasında kalan dönem bakımından, davacıdan bu belirlemeye göre alınması gereken yapılandırma ve fark prim borcu, yine davalı Kurumdan sorulmak suretiyle tespit edilmesi ve bu tutarın davacıya ödettirilmesinden sonra ödemeyi takip eden aybaşından itibaren aylığının yükseltilmesi sağlanmalı ve buna göre bir karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
3201 S. YDHBK/3

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/14323

Karar No. 2024/3394

Tarihi: 28.03.2024

- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI**
- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI YAPTIKTAN SONRA İŞLEM YAPMAYAN KURUMA KARŞI MAKUL BİR SÜRE İÇERİSİNDE DAVA AÇMAMA**
- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMAMASININ GEÇERSİZ HALE GELMESİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davacı, davalı Kuruma 23.07.2019 tarihinde borçlanma talebinde bulunmuş, süreli olan bu borçlanma işlemini başlattığı halde makul süre içinde takip etmeyip eldeki davayı 30.06.2020 tarihinde açmıştır. Makul süre geçtiğine göre, davacı sigortalının 23.07.2019 tarihindeki borçlanma başvurusu geçersiz hale gelmiştir.

Kuruma borçlanma için başvuran sigortalının, Kurumun işlem yapmaması halinde makul süre içinde işlemin iptali için dava açması gerekir. Borçlanma işlemleri başlatan ancak makul sürede takip etmeyen sigortalının kusurlu bulunduğu açıktır.

Bu durumda Mahkemece, talep tarihi itibarıyla geçerli bir yurt dışı borçlanmasının bulunmadığı gözetilerek, davacının da talep etmesi halinde, dava dilekçesinin geçerli bir borçlanma başvurusu olduğunun kabulü ile dava tarihinde yürürlükte bulunan mevzuat kapsamında, davacının 4/1-b sigortalılık ve 30.06.2020 tarihinde geçerli ve yine davacı tarafından seçilecek asgari ya da azami prime esas günlük kazanç miktarı üzerinden borçlanabileceğinin tespitine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/47

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2023/10244
Karar No. 2024/3375
Tarihi: 28.03.2024

- **VAZİFE MALULLÜĞÜ**
- **KENDİ ARACIYLA İZİN ALARAK EVİNE GİDERKEN GEÇİRDİĞİ TRAFİK KAZASINDA ÖLEN SİGORTALI AÇISINDAN VAZİFE MALULLÜĞÜ KOŞULLARININ OLUŞMADIĞI**

ÖZETİ Somut olayda, davacı murisinin polis memuru olarak 25.06.2012 tarihinde ilk atamasının yapıldığı, tüm dosya kapsamına göre murisin, olay günü 24:00-08:00 saatleri arasında görevli bulunmaktayken bebeğinin rahatsızlanması üzerine kıdemli baş polis memurundan izin alarak saat 01:15'te uygulama nöbetini bitirmesini müteakiben kendisine ait özel aracıyla evine dönerken trafik kazası geçirerek vefat ettiği, söz konusu durumun 03:15'te tutanak altına alındığı, Kurum tarafından verilen 26.06.2020 tarih ve 639 sayılı Vazife Malullüğü Tespit Kurulu kararıyla murisin vefatına neden olan olayın fiilen görevinin başında iken meydana gelmemesi nedeniyle 5510 sayılı Kanun'un 47'nci maddesinin birinci fıkrasına göre vazife malullüğü hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığına karar verilmesi üzerine eldeki davanın açıldığı anlaşılmakla; davacı murisinin görevinin tutanağa göre saat 01:15 itibarıyla sona erdiği, özel aracıyla evine giderken trafik kazası geçirmesi sonucunda meydana gelen vefat olayında vazife malullüğü şartlarının oluşmadığı dikkate alınmaksızın davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup davanın reddine karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
506 S. SSK/80
5510 S. SSGSK/88

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3202
Karar No. 2024/3165
Tarihi: 25.03.2024

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN PRİM BORÇLARINDAN SORUMLULUĞU
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN TÜZEL KİŞİLİĞİ TEMSİL VE İLZAMA YETKİLİ KİŞİLER VEYA YÖNETİM KURULU ÜYELERİ OLDUĞU
- CEZALARIN ŞAHSİLİĞİ
- PRİMLERİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN SORUMLULUK DÖNEMİNİN PRİM ALACAĞININ TAHAKKUK TARİHİNE GÖRE BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ Yukarıdaki düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, Kurumun prim alacağına ilişkin olarak işveren ile birlikte müteselsilen sorumluluk koşullarının oluşması için, işveren kamu kurum ve kuruluşu ise, kamu görevlilerinin tahakkuk ve tediye ile görevli olması, tüzel kişiliği haiz diğer işyerlerinde ise üst düzey yönetici yada yetkilisi ve kanuni temsilci sıfatıyla işveren tüzel kişiliği temsil ve ilzama yetkili bulunulması gerekir. Ancak, 5510 sayılı Kanun'un 88 inci maddesi burada bir ayırma giderek özellikle şirket yönetim kurulu üyelerinin, temsil ve ilzam yetkisi aranmaksızın (hakkı sebepleri olmazsa) müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaklarını ayrıca belirtmiştir.

Şu hâlde yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler ve açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; Mahkemece; idari para cezası yönünden cezaların şahsiliği prensibi gereği davacının bu borçlardan sorumluluğunun olmadığına ilişkin verilen karar yerinde ise de; dava dışı spor kulübünün yönetim kurulu üyesi olarak seçilen davacının

yetkisinin iktisadi işletme ile sınırlı olduğu, ödeme emirlerine konu borcun ancak iktisadi işletme ile ilgili olması halinde davacının sorumlu olacağı, işletmeye ait olmaması halinde ise sorumlu olmayacağı gözetilerek, bu konuda inceleme ve araştırma yapılarak hasil olacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve araştırma ile spor kulübünü temsil ve ilzam yetkisinin bulunduğu gerekçesiyle yazılı şekilde karar verilmiş olması isabetsiz bulunmuştur.

Bu düzenlemeler uyarınca, primlerin ödenmesine ilişkin sorumluluk döneminin tespitinde, prim alacağının tahakkuk tarihi esas alınarak primlerin ödenmesi gereken son gün itibarıyla de olsa, kişiler yukarıda açıklanan statüde oldukları dönemlerde tahakkuk eden ve ödenmesi gereken primlerden sorumlu tutulmalıdırlar.

İlgili Kanun / Madde
506 S. SSK/77
5510 S. SSGSK/80,86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2120
Karar No. 2024/3071
Tarihi: 21.03.2024

● PRİME ESAS KAZANÇ
● MAHKEME KARARI İLE TAHSİL EDİLEN
İŞÇİLİK ALACAKLARININ HİZMETİN GEÇTİĞİ
SON AYIN PRİME ESAS KAZANCINDA DİKKATE
ALINACAĞI

ÖZETİ: Dosya kapsamında kesinleşen Denizli 3 İş Mahkemesinin 2015/271 E. 2018/88 K. sayılı ilamı gözetildiğinde, davacının Sezai Yıldırım, davalıların Fe - 4 Madencilik Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi ve Şiray Madencilik Nak. İnş. Tur. Otelcilik Petrol Ürünleri San. ve Tic. Limited Şirketi olduğu, hükme esas alınan bilikşi raporu ile işçilik alacaklarının hesap edildiği, ücret hesabı yönünden TÜİK verileri dikkate alınarak davacının net ücretinin 1.251,14 TL, brüt ücretinin ise 1.750,06 TL olarak belirlendiği ve 27.03.2018 tarihinde davanın kısmen kabulüne karar verildiği, bu kapsamda 18.04.2018 tarihinde ödenen işçilik alacaklarının çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, dosya kapsamında yeterli ve gerekli tüm soruşturma yapılarak uyumsuzluk konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek, varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1616
Karar No. 2024/2866
Tarihi: 19.03.2024

● HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE
● BLOK ÇALIŞMADA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN
UYGULANMA ESASLARI

ÖZETİ: Bir başka anlatımla; sigortalıya ilişkin olarak işe giriş bildirgesi, dönem bordrosu gibi yönetmelikte belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi ya da çalışmaların Kurumca tespit edilmesi halinde; Kurumca öğrenilen ve sonrasında kesintisiz biçimde devam eden çalışmalar bakımından hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Ne var ki; sigortalının Kuruma bildirimini işe giriş tarihinden sonra yapılması, bir başka ifade ile sigortalının hizmet süresinin başlangıçtaki bir bölümünün Kuruma bildirilmeyerek sonrasının bildirilmesi ve Kuruma bildirim yapıldığı tarihten önceki çalışmaların, bildirgelerin verildiği tarihi de kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olması halinde, Kuruma bildirilmeyen çalışma süresi yönünden hak düşürücü sürenin hesaplanmasında; bildirim dışı tutulan sürenin sonu değil, kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonu başlangıç alınmalıdır.

Sigortalı işe giriş bildirgesi veya Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen diğer belgelerin Kuruma verilmesi ya da sigorta müfettişi tarafından tespit yapılması halinde hak düşürücü sürenin işlememe gerekçesi Kurumun sigortalı çalıştırıldığından haberdar olmasıdır. Halbuki blok çalışmanın bildirim öncesi kısmı için bu gerekçe geçerli değildir. Bu nedenle blok çalışmada bildirim öncesi çalışma dönemi yönünden hak düşürücü sürenin işlemeyeceğini kabul etmek Kanun'daki açık düzenlemeye uygun olmayacağı gibi hak düşürücü sürenin işlevsiz hâle gelmesi sonucunu doğuracaktır. Kanun'un açık hükmü karşısında

sigortalı lehine yorum ilkesinin uygulanması da mümkün olmayıp bu hâlde bildirim öncesi çalışma süresi bakımından sigortalının sigortalı hizmetlerinin sona ermesinden sonra hak düşürücü süre içinde dava açma hakkı devam etmektedir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1791
Karar No. 2024/2704
Tarihi: 13.03.2024

● İGORTALILIĞININ BAŞLANGIÇ TESPİTİ
● SİGORTALILIK BAŞLANGICI İÇİN HİZMET
AKDİNİN VE EYLEMLİ ÇALIŞMANIN BULUN-
MASININ ZORUNLU OLDUĞU

ÖZETİ: Sigortalılığın kabulü ve hüküm altına alınabilmesi için mutlak koşul niteliğindeki hizmet akdinin ve eylemlî çalışmanın varlığı ortaya konulmalıdır.

Mahkemece, öncelikle davacıya talebi açıklattırılarak hangi iş yerinde, adreste, ne iş yaptığı, kimlerle çalıştığı sorulmalı, işyerinin Sasa fabrikası A.Ş. içinde bir işyeri olması halinde dava konusu işyeri ile bu işyeri ile nasıl bir bağlantı bulunduğu araştırılmalı, iş yerinin 1989/3 üncü dönem bordrosundaki bildirimlerin yukarıda anılan müfettiş raporu gereği hangi nedenle iptal edildiği, bu konuda Kurum tarafından alınmış bir komisyon kararı vs. de olup olmadığı araştırılarak açıklığa kavuşturulmalı, davacının dava konusu dönemde birlikte çalıştığını bildirdiği kişilerin çalışma kayıtları da getirtilerek dinlenmeli, öte yandan Sasa Fabrikasının hizmetleri kayda geçmiş dava konusu dönemdeki çalışanlarından davacının çalışmasını bilebilecek olanları da tespit edilip dinlenmeli, böylelikle toplanan ve toplanacak tüm deliller birlikte değerlendirilerek davacının işyerinde çalışıp çalışmadığı hususu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde belirlenmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13
6098 S. TBK/55

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2022/13576
Karar No. 2024/2553
Tarihi: 11.03.2024

●İŞ KAZASI
●KALP KRİZİ
●KALP KRİZİ İLE İŞÇİNİN YAPTIĞI İŞ VE İŞYERİ KOŞULLARI ARASINDA NEDENSELLİK BAĞININ BULUNDUĞU

ÖZETİ: Dosyaya celbedilen Medula kayıtları ve tıbbi belgeler incelendiğinde, müteveffanın ölüm tarihi olan 28.01 2014'den önce, en geç 2011 tarihinden beri şeker ve yüksek tansiyon hastası olduğunun anlaşıldığı, davalı vekilince takograf, GPRS veya şoför işçinin çalışma koşullarını denetlenmesine yönelik herhangi bir evrak sunulmadığı, olay öncesindeki süreçte kalp krizinin en önemli faktörlerinden olan şeker hastalığı ve tansiyon rahatsızlıklarının müteveffa işçide mevcut olduğu, buna karşın işçinin yaptığı işe göre sağlık gözetiminin etkin şekilde yapıldığına ve takip edildiğine yönelik belge ve iş sağlığı organizasyonunun davalı tarafça ortaya konulmadığı, diğer yandan, davalı işverenin işte çalıştırılan işçilerin yurt dışındaki çalışma saatlerinin denetlenmesine yönelik herhangi bir iş güvenliği organizasyonu kurularak etkin şekilde işletilmesi yerine tüm hususların işçilerin inisiyatifine bırakıldığı, müteveffanın olaydan önceki birkaç aylık süreçte çalışmaları incelendiğinde sıklıkla yurda giriş-çıkış yaptığı ve dolayısıyla fiilen çalıştığı, olaydan bir gün önce yaşadığı trafik kazasının yaratması beklenen stres ve hastanedeki tedavi sürecinin de etkisiyle kalp krizinin meydana geldiği, dava konusu olayda iş sağlığına ilişkin gözetim yükümlülüğünün gereği gibi olmadığı, çalışma

şartlarının denetimine ilişkin etkin iş güvenliği organizasyonu bulunduğu gereği gibi ortaya konulmadığı, müteveffanın ölüm nedeni (kalp krizi) ile davalı işverenlik tarafından yürütülen işin niteliği ve müteveffanın çalışma koşulları arasında teknik ve tıbbi yönden uygun nedenselliğin bulunduğu, netice olarak davaya konu olayda davalı işverenin asli kusurlu (%60) olduğu, dava konusu olayda müteveffa işçinin şeker ve tansiyon hastası olmasının kendisine kusur olarak yükletilemeyeceği gibi, olay nedeni olan rahatsızlığı tetikleyecek alışkanlıklarının bulunduğu ve olay sürecinde olumsuz davranışlarına dair verinin mevcut olmadığı, bu sebeple müteveffa işçinin kusurunun bulunmadığı, olay tarihine göre gelişmişlik ve teknoloji düzeyine göre tüm önlemlerin alınması halinde dahi kalp krizi gibi hastalıkların tamamen önlenmesi mümkün olmadığı gibi, somut olayda bünyesinde kalp krizine etken olabilecek risk etkenleri bulunan müteveffa işçinin ölümünde, belli oranda (%40) bünyesel faktörün etkisinin bulunduğu" hususlarının belirtildiği, olayın iş kazası olduğu hususunun, Rehberlik Ve Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 21.01.2016 tarihli iş kazası inceleme raporuyla tespit edildiği, kusura ilişkin bilirkişi heyet raporu, denetime ve hüküm kurmaya elverişli olup, usul ve yasa ile dosya içeriğine uygun bulunduğu, Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41
7201 S. TebK/10, 21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2024/2158
Karar No. 2024/3951
Tarihi: 29.02.2024

●TEBLİGAT
●TEBLİGATIN USULÜNE UYGUN OLARAK
YAPILMASININ KOŞULLARI

ÖZETİ: Tebligat, yargılamada temelini Anayasa'da ve temel insan haklarında bulan adil yargılanma hakkı, onun devamı niteliğindeki hukuki dinlenilme hakkı, bu çerçevede kişinin kendisi ile ilgili yargılamadan haberdar olma ve bilgilendirme hakkıyla doğrudan ilgilidir. Hukuki dinlenilme hakkı, Anayasa'nın 36 ncı maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkının en önemli unsurudur. 6100 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde düzenlenmiş olan hukuki dinlenilme hakkının unsurları arasında olan bilgilendirme hakkının, maddede sayılan diğer unsurlar olan açıklama ve ispat hakkı ile ilgili açıklamaları mahkemenin dikkate alarak değerlendirmesi, unsurlarının gerçekleşebilmesi için de öncelikle sağlanması gerekli olan bir haktır. Bilgilendirme hakkının sağlanabilmesinin en temel aracı da tebligat olup, öğrenmeyi sağlayacak usulüne uygun tebliğler yapılmaksızın yargılama yapıp karar verilmesi hukuki dinlenilme hakkının ihlal edilmesine ve sonuçta kişinin adil yargılanmamış olmasına neden olacaktır. Hak arama süreci tebligat ile başlar ve tebligat ile sona erer. Hukuki dinlenilme hakkının gereği olarak tebligatın, 7201 sayılı Kanun'un öngördüğü usulde gerçekleştirilmesi gerekir (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 20.11.2020 tarihli ve 2019/2 Esas, 2020/3 Karar sayılı Karar).

7201 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik'in amacı tebligatın muhatabına en kısa zamanda ulaşması, konusu ile ilgili olan kişilerin bilgilendirilmesi (tebligatın bilgilendirme

fonksiyonu) ve bu hususların belgeye (tebligatın belgelendirme fonksiyonu) bağlanmasıdır. Hâl böyle olunca, sözü edilen Kanun ve Yönetmelik hükümlerinin en ufak ayrıntılarına kadar uygulanması zorunludur. 7201 sayılı Kanun ile Yönetmelik'te öngörülen şekilde işlem yapılmış olmadıkça tebliğ memuru tarafından yapılan yazılı beyan onun mücerret sözünden ibaret kalır ve dolayısıyla belgelendirilmiş sayılmaz. Nitekim, Kanun'un ve Yönetmelik'in belirlediği şekilde yapılmamış ve belgelendirilmemiş olan tebligatların geçerli olmayacağı yerleşik yargısal içtihatlarda da açıkça vurgulanmıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 08.02.2023 tarihli ve 2022/(6)-976 Esas, 2023/32 Karar sayılı karar).

7201 sayılı Kanun'un bilinen adrese tebligatı düzenleyen 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre tebligat, muhatabın bilinen en son adresinde yapılır. Yönetmelik'in 16 ncı maddesi uyarınca bilinen en son adresin tespitinde tebliğ isteyenin beyanı, muhatabın veya diğer ilgililerin bildirimleri ya da mevcut belgeler esas alınır.

7201 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesine 19.01.2011 tarihli ve 6099 sayılı Tebligat Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6099 sayılı Kanun) ile eklenen ikinci fıkra ile; bilinen en son adresin tebligata elverişli olmadığının anlaşılması veya tebligat yapılamaması hâlinde, muhatabın adres kayıt sisteminde bulunan yerleşim yeri adresi, bilinen en son adresi olarak kabul edilerek tebligatın bu adrese yapılacağı düzenlenmiştir.

7201 sayılı Kanun'un "Tebliğ imkansızlığı ve tebellüğden imtina" başlıklı 21 inci maddesine 6099 sayılı Kanun ile eklenen ikinci fıkrasında; gösterilen adres muhatabın adres kayıt sistemindeki adresi olup muhatap adreste hiç oturmamış veya o adresten sürekli olarak ayrılmış olsa dahi tebliğ memurunun, tebliğ olunacak evrakı, o yerin muhtar veya ihtiyar heyeti azasından birine veyahut zabıta amir veya memurlarına imza karşılığında teslim edeceği ve teslim edenin adresini ihtiva eden ihbarnamayı gösterilen adresteki binanın kapısına yapıştıracağı, ihbarnamenin kapiya yapıştırıldığı tarihin tebliğ tarihi sayıldığı düzenlemesi yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen düzenlemelerde terditli bir tebligat söz konusudur. Muhataba önce bilinen en son adresi esas

alınarak (normal yolla) tebligat çıkarılması gerekir. Bilinen adrese tebligat yapılamaması hâlinde, muhatabın adres kayıt sistemindeki yerleşim yeri adresi (MERNİS adresi), bilinen en son adresi olarak kabul edilerek tebligat buraya yapılır. 7201 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre MERNİS adresi bilinen en son adres kabul edilerek çıkarılacak tebligatlarda, tebligatı çıkaracak merci tarafından Yönetmelik'in 16 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca aynı Yönetmelik'in 79 uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre açık mavi renkte bastırılan tebligat zarfına, adresin muhatabın adres kayıt sistemindeki yerleşim yeri adresi olduğu belirtilerek bu adrese 7201 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre tebligat yapılacağına dair meşruhata yer verilir. Böylece gösterilen adres muhatabın adres kayıt sistemindeki yerleşim yeri adresi olduğundan, muhatap o adreste hiç oturmuş veya o adresten sürekli ayrılmış olsa dahi 7201 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre tebligat yapılabilir. Adres kayıt sistemindeki yerleşim yeri adresi, başkaca araştırma yapılmasını gerekli kılmayan son adres olarak kabul edildiğinden, tebligatı çıkartan merci veya posta memuru başkaca bir adres araştırması da yapmayacaktır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1570
Karar No. 2024/3806
Tarihi: 28.02.2024

- İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMININ BELİRLENMESİNDE OTUZ İŞÇİ ÖLÇÜTÜNÜN BELİRLENMESİ
- BİRLİKTE İSTİHDAM HALİNDE GRUP ŞİRKETLERİN TAMAMINA HİZMET VEREN İŞÇİ AÇISINDAN OTUZ İŞÇİ ÖLÇÜTÜNÜN TÜM ŞİRKET ÇALIŞANLARINA GÖRE BELİRLENCEĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 18 inci maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimının yapıldığı tarihte işyerinde 30 veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması hâlinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1329
Karar No. 2024/3616
Tarihi: 26.02.2024

- **SENDİKA AİDAT ALACAĞI**
- **KAYNAKTAN KESME YÜKÜMLÜLÜĞÜ**
- **YETKİLİ SENDİKANIN AİDAT LİSTESİ VERMEDEN İŞVERENİN AİDAT KESME YÜKÜMLÜĞÜNÜN DOĞMAYACAĞI**

ÖZETİ Hukukumuzda, sendika aidat alacaklarının tahsil yöntemi bakımından kaynaktan kesinti olarak ifade edilebilecek check off sistemi benimsenmiştir. Buna göre, üyelik ve dayanışma aidatları işveren tarafından işçi ücretlerinden kesilerek belirli bir süre içinde sendikaya devredilmektedir (Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2013, s.206; Turhan Esener, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sendika Hukuku, İstanbul, 2014, s.161).

Belirtilen kanuni düzenlemeye göre de 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. Aksi hâlde işverenin yükümlülüğünden söz edilemez (Narmanlıoğlu, s.207).

Diğer taraftan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresine göre 01.01.2018 tarihi ve sonrası dönem yönünden davacı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan işçi sendikası olup olmadığı hususu araştırılmaksızın karar verilmesi de isabetli olmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/497
Karar No. 2024/3611
Tarihi: 26.02.2024

●ZAMANAŞIMININ DURMASI
●COVİT-19 DÖNEMİ ARABULUCULUK SÜRE-
SİNCE ZAMANAŞIMI SÜRELERİNİN DURMUŞ
OLDUĞU

ÖZETİ Dava konusu alacakların zamanaşımına uğrayıp uğramadığının açıklığa kavuşturulması gereklidir. İlk Derece Mahkemesince 7226 sayılı Kanun, 6325 sayılı Kanun ve 7036 sayılı Kanun'un İlgili Hukuk kısmında işaret edilen hükümleri gereğince; Covid-19 salgın hastalığı nedeni ile 13.03.2020-15.06.2020 tarihleri arasında 95 gün, arabuluculuk süreci nedeniyle 02.12.2019-20.12.2019 tarihleri arasında 9 gün olmak üzere toplam 104 durduğu anlaşılan zamanaşımı süresinin davalı tarafından ileri sürülen def'i kapsamında değerlendirilmesi isabetli ise de dava konusu fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları yönünden 06.10.2021 ıslah tarihi, 5 yıllık zamanaşımı ve 104 gün duran süreler gözetildiğinde İlk Derece Mahkemesince kabul edilenin aksine 24.06.2016 tarihinden önceki alacakların zamanaşımına uğrayacağı anlaşılmış olup davacının 24.06.2016-14.07.2016 tarihleri arası dava konusu fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının zamanaşımına uğramadığı gözetilmeden yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/270
Karar No. 2024/3397
Tarihi: 22.02.2024

- **İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İSTEMLİ DAVA**
- **İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ TALEPLİ DAVADA SGK'YA HUSUMET YÖNELTİLEMeyeCEĞİ**

ÖZETİ İşten ayrılış kodunun düzeltilmesine yönelik tespit davalarının yasal muhatabı işveren olup Sosyal Güvenlik Kurumuna husumet yöneltilmesi doğru değildir. Davalı Sosyal Güvenlik Kurumuna yönelik açılan davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmesi gerekirken bu husus gözetilmeksizin hüküm kurulması hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41
6356 S. STK/2, 26
6100 S. HMK/113

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/17621
Karar No. 2024/3296
Tarihi: 22.02.2024

- TOPLULUK DAVASI
- TOPLULUK DAVASINDA HUKUKİ YARARIN TOPLULUĞUN ORTAK ÇIKARINA GÖRE BELİRLENECEĞİ
- SENDİKANIN ÜYELERİ İÇİN HAFTA TATİLİ HÜKÜMLERİNİN UYGULANMADIĞININ TESPİTİ İÇİN TESPİT DAVASI AÇMADA HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU

ÖZETİ 6100 sayılı Kanun'un 113 üncü maddesinde düzenlenen topluluk davası ile temsil ettiği topluluğun menfaatlerini korumak amacıyla dava açan tüzel kişi, ilgililerin haklarının tespiti, hukuka aykırı durumun giderilmesi ya da ilgililerin gelecekteki haklarının ihlalinin önüne geçilmesine yönelik tespit ve men davası açma şeklinde hareket edebilir.

Topluluk davasındaki hukuki yarar kavramını; bireysel davalardan farklı olarak topluluğun ortak yararı oluşturmaktadır. Şöyle ki işyerinde kanuna ya da toplu iş sözleşmesine aykırı davranılması durumunda birden fazla çalışanın ekonomik ve sosyal hakları zarar görmekte ve zarar gören bu topluluk, menfaatlerinin korunması adına ortak paydada buluşmaktadır. Bu topluluğa karşı yapılan hukuka aykırılıkların durdurulmasında ise menfaati zarar gören her çalışanın ayrı ayrı dava açması hem usul ekonomisi bakımından sakıncalı olacak hem de aynı konuda açılan davalarda farklı kararlar çıkmasına neden olabilecektir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 28.09.2021 tarihli ve

2018/(22)9-678 Esas, 2021/1110 Karar sayılı karar). Burada da 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin (ğ) bendinde de düzenlendiği gibi, üyesi bulunan işçilerin çalışma hayatlarındaki ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak adına hareket eden Sendika devreye girerek topluluğun ortak menfaatini ilgilendiren hususlarda tespit davası açabilecek ve menfaati etkilenen kişiler bu davanın sonucundan yararlanabilecektir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/219
Karar No. 2024/2793
Tarihi: 20.02.2024

- FESİH
- FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK
- İSTİFA
- AİLEVİ NEDENLERİ GEREKÇE GÖSTEREREK İŞÇİNİN İŞTEN AYRILMASI
- İRADE SAKATLIĞININ KANITLANANMIŞ OLMASI
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI İSTEMİNİN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Fesih bildirimini tek taraflı bir irade beyanı olup bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde fesih bildirimini sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhâl sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimini, yenilik doğuran bir hak olup beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurur; bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhâl ödeneceği sözünü vererek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu hâlde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini, baskı ve tehditle istifa dilekçesi alındığını ileri sürmüştür. Dosyaya sunulan davacı imzalı istifa dilekçesinde ailevi sebeplerden dolayı istifa ettiği belirtilmiştir. Davacı tanıklarının davacının istifasına ilişkin bilgilerinin görgüye dayalı olmadığı, bu husustaki iddianın ispatına yönelik başkaca bir delilin de dosya kapsamında yer almadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı işçi, söz konusu istifa dilekçesi bakımından iradesinin baskı ve tehditle fesada uğratıldığını usulünce ispatlayamadığından, kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/16380

Karar No. 2024/2775

Tarihi: 20.02.2024

● ŞUA İZİNİNİ KULLANMANIN KOŞULLARI

ÖZETİ Somut olayda, davacının davalı Şirketlere ait hastanelerde 2011-2018 yılları arasında radyoloji uzmanı doktor olarak çalıştığı dosya kapsamı ile sabit olup uyumsuzluk, davacının görevi sebebiyle radyasyona maruz kalıp kalmadığı, maruz kalınan radyasyon miktarına göre yukarıda açıklanan mevzuat kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği noktasındadır. Mahkemece, dosya kapsamında mevcut dozimetre kayıtları değerlendirilmeden davacının söz konusu mevzuat kapsamında olduğuna karar verilmiştir. Davalı taraf dozimetre kayıtlarında da gözüktüğü üzere, davacının radyasyon oranının sıfır olduğunu savunmuştur. Dosya içeriğine göre dozimetre kayıtları incelenmediği gibi, davacının ne şekilde hangi işlemleri yaparken radyasyona maruz kaldığı, tıbbi ve teknik bakımdan ne kadar süre ile ne oranda radyasyona maruz kalındığına yönelik bir araştırma yapılmamıştır. Yetersiz inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır. Mahkemece gerekirse davalı işyerinde keşif yaptırılmak suretiyle davacının çalışma ortamı, çalışma düzeni, fiilen yaptığı iş ve işlemler, günlük hasta sayısı, kullandığı cihazların radyasyon yayıp yaymadığı, davacının işlem ve hasta sayısına göre ne kadar süreyle radyasyon yayan cihaz kullandığı gibi unsurlar ile dozimetre raporları birlikte incelenerek tıbbi ve teknik yönden açıklayıcı ve detaylı değerlendirme içeren rapor alınmalı, bu rapor ile dosya kapsamındaki tüm deliller birlikte değerlendirilerek davacının ilgili mevzuat kapsamında olup olmadığı belirlendikten sonra şua iznine yönelik bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSK/15

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/902
Karar No. 2024/2183
Tarihi: 15.02.2024

● MEMUR SENDİKASI ÜYESİ VE KURUCUSU OLAMAYACAK KİŞİLERİN EN ÜST YETKİLİ KAMU GÖREVLİLERİYLE SINIRLI OLDUĞU

ÖZETİ: 4688 sayılı Kanun'un 15 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde "Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların başkanları"nın sendika üyesi ve kurucusu olamayacağı belirtilmiş ise de bu hüküm, kurum ve kuruluşların birinci sırada olmak üzere en üst yetkili kamu görevlisine ilişkin olup somut olayda uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Nitekim Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlüğünde de "Başkan" kelimesi "Bir topluluğun, bir toplantının veya bir derneğin başında bulunan kimse" olarak tanımlanmıştır. Bu açıklamalara göre somut olayda dava dışı T. L. isimli kişinin Bolu Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü kamu işyerinde "Başkan" unvanı ile görev yaptığı dönemde de davacı sendika üyeliğinin devam ettiğinin tespitine karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/18311
Karar No. 2024/1589
Tarihi: 06.02.2024

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- DEVİR ALAN İŞVERENİN İŞÇİNİN ÜCRET VE HAK EDİŞLERİNİ DÜŞÜRME SINININ ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASININ İŞÇİYE HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRME HAKKI VERDİĞİ
- İCAP NÖBETİ
- İCAP NÖBETİNDE GEÇEN TÜM SÜRENİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAMAYACAĞI
- İCAP NÖBETİNDE İŞYERİNDE GEÇEN SÜRENİN DAHA FAZLA KANITLANMADIĞI SÜRECE İCAP NÖBETİNİN 1/8 NİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILACAĞI

ÖZETİ: İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

Davacının devralan Şirket tarafından ücret ve hak edişlerinin düşürülmesi, işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Davacının bu değişikliğe 4857

sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde öngörülen şekilde yazılı onayı bulunmamaktadır. İşveren tarafından çalışma koşullarındaki esaslı değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı da usulüne uygun olarak ispat edilmemiştir.

4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Kanun'un 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (f) alt bendinde belirtilen hâl, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da kıdem tazminatı ödenmelidir. Çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi hâlinde ise kıdem ve ihbar tazminatlarını talep hakkı doğar. Dairemizin yerleşik hâle gelen içtihatları bu yöndedir.

İşçi icap nöbetinde evinde ve bulunduğu yerleşim yerinde zamanı serbestçe değerlendirebilir. İhtiyaç duyulduğunda işyerine gitmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. İşçinin nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir. Zira işçi her ne kadar serbestçe kullanabileceği bir zamana sahip ise de işyerine gitmek için her an hazır durumda olması gerekmektedir. Tüm bu hususlar dikkate alınarak icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'i çalışma süresinden sayılmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/17847

Karar No. 2024/1493

Tarihi: 06.02.2024

- **ADİ ORTAKLIĞI OLUŞTURAN İŞYERLERİNE AYRI AYRI TEBLİGAT YAPILARAK TARAF TEŞKİLİNİN SAĞLANMASI**
- **İŞE İADENİN ADİ ORTAKLIĞIN İŞYERİNE YAPILMASININ GEREKTİĞİ**
- **01.01.2018 YILINDAN ÖNCEKİ FESİHLERE O TARİHTE YÜRÜRLÜKTE OLMAYAN YASA HÜKMÜNÜN UYGULANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Bozmaya uyan Mahkemece; ortak girişimi oluşturan Şirketler ticaret sicil kayıtlarından tespit edilerek, dava dilekçesi ve ekleri ortak girişimi oluşturan Şirketlere ayrı ayrı tebliğ edilerek taraf teşkili sağlanmıştır. Bu durumda karar başlığında ayrıca adi ortaklığın da davalı olarak yazılması hatalı olmuştur.

7036 sayılı Kanun'un 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 12 nci maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 21 inci maddesine eklenen ek dördüncü fıkrada mahkeme veya özel hakemin, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleyeceği hükmüne yer verilmiştir. 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren ve Mahkemece bozmadan önce verilen ilk karar tarihinde yürürlükte bulunmayan bu düzenlemenin somut dosya bakımından uygulanması mümkün değildir. Buna göre işe başlatılmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin belirlenerek tespitine karar verilmesi gerekirken dava tarihindeki ücrete göre parasal karşılığının belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/32
5718 S. MÖHUK/24,27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/17841

Karar No. 2024/1483

Tarihi: 05.02.2024

- **YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN SÖZLEŞME**
- **HUKUK SEÇİMİNİN AÇIK VEYA ZİMNİ OLARAK YAPILMAMASI HALİNDE TÜRK HUKUKUNUN UYGULANACAĞI**
- **SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ BULUNMAYAN ÜLKELERDE ÇALIŞTIRILAN İŞÇİLERİN SADECE KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN YARARLANABİLECEĞİ**
- **ÜCRET BRÜTLEŞTİRİLİRKEN SGK PRİMİNİN KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİNİN NET ÜCRETE EKLENEREK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ 5718 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zimni olarak da yapılabilir. Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyumsuzluğa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zimnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyumsuzluğa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere görülen Türk

işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye’de ikamet şartı aranmamaktadır. İlâmin İlgili Hukuk kısmının (6) numaralı paragrafında yer verilen 5510 sayılı Kanun’un 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi gereğince, 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Bu husus gözetilmeden davacı işçinin 1.200,00 USD olarak belirlenen net ücretine yurt içinde çalışan işçiler gibi %14 SGK primi ve %1 işsizlik (toplam %15) primi eklenmek suretiyle brüt ücretinin tespit edilmesi hatalı olmuştur.

Şu hâlde davacının ücreti brütleştirilirken Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan bir ülkede çalıştığı dikkate alınarak, dosya kapsamından tespit edilen net ücretine 5510 sayılı Kanun’un 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi gereğince %5 genel sağlık primi eklenmek sureti ile sonuca gidilmelidir. Belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
696 S. KHK/24
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/972
Karar No. 2024/1476
Tarihi: 02.02.2024

- **KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEYLE FERAGAT KOŞULUYLA KADROYA ALINAN İŞÇİLER**
- **ALT İŞVERENDEN KAMUYA GEÇİRİLİŞİN İŞYERİ DEVİR NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **DOĞMAMIŞ HAKTAN FERAGAT EDİLEMEMEYECİĞİ**

ÖZETİ: Ancak 375 sayılı KHK uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçiler bakımından alt işveren ile asıl işveren arasında kanun hükmüne dayalı bir devir işlemi bulunduğunun kabulü gerekir. Bu hâlde iş sözleşmesinin feshinden söz edilemeyeceğinden işçinin feshe bağlı alacakları olan kıdem ve ihbar tazminatları ile sözleşmenin sona ermesine bağlı yıllık izin ücreti hakkının doğması mümkün değildir. Doğmamış haktan feragat edilemeyeceği ilkesi gereğince davacıların sürekli işçi kadrolarına geçişi sırasında düzenlenen sulh ve feragat belgelerinin, feshe bağlı alacak olan ve kadroya geçiş sırasında henüz doğmayan kıdem ve ihbar tazminatı ile sözleşmenin sona ermesine bağlı yıllık izin alacakları bakımından hüküm ifade etmeyeceği ve sonuç doğurmayacağı açıktır. Hâl böyle olunca sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce 375 sayılı KHK'nın geçici 23 ve 24 üncü maddelerinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışmaların sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonraki çalışmalar ile birlikte değerlendirilmesi ve sözleşmenin sona ermesine bağlı haklar bakımından önceki dönem çalışma süresi de dikkate alınarak çalışma süresinin belirlenmesi gerekmektedir (Yargıtay 9. HD, 2023/159 E., 2023/610 K.).

Yukarıda yapılan açıklamalara göre Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesince; sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında düzenlenen sulh sözleşmesi ve feragat beyanının, feshine bağlı kıdem tazminatı ve iş sözleşmesinin son bulmasına bağlı yıllık izin alacağı bakımından, henüz doğmamış haktan feragat edilemeyeceğinden, geçerli olmadığı kabul edilerek sonuca gidilmesi; Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesince ise sürekli işçi kadrosuna geçiş anına kadar doğmuş bulunan hafta tatili alacağı bakımından sulh sözleşmesi ve feragat beyanına hukuki değer atfedilerek sonuca gidilmesi yerine yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır.

Şu hâlde sürekli işçi kadrosuna geçiş sırasındaki feragat ve sulh beyanına; kadroya geçiş anına kadar doğmuş haklar bakımından hukuki değer atfedilmesi; feshine bağlı alacak olan ve kadroya geçiş sırasında henüz doğmayan kıdem tazminatı ile sözleşmenin sona ermesine bağlı yıllık izin alacağı bakımından ise hukuki değer atfedilmemesi gerektiği şeklinde uyuşmazlığın giderilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
7036 S. İŞMK/3
6098 S. TBK/158

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2023/16578
Karar No. 2024/1424
Tarihi: 25.01.2024

- **DAVANIN USULDEN REDDİ**
- **USULDEN RET HALİNDE DAVACININ ZAMANAŞIMI VEYA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRESİNİN 60 GÜNLÜK EK SÜRE KADAR UZAYACAĞI**
- **DAVANIN 60 GÜNLÜK EK SÜRE İÇERİSİNDE AÇILMASI HALİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDEN SÖZ EDİLEMeyeCEĞİ**

ÖZETİ: Kararın İlgili Hukuk kısmının 4, 5 ve 6 ncı paragraflarında yer verilen Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere hukuk sistemimiz davanın usulden reddedilmesi nedeniyle alacağın zamanaşımına uğraması veya hak düşürücü sürenin geçmesi nedeniyle meydana gelebilecek davacı mağduriyetinin önlenmesi bakımından hukuki çareye 6098 sayılı Kanun'un 158 inci maddesinde vermiştir. Düzenlemeye göre davanın yetkili veya görevli olmayan mahkeme nezdinde açılması ya da düzeltilebilecek bir yanlışlık yapılması nedeniyle reddine karar verilip de o arada zamanaşımı veya hak düşürücü sürenin geçmiş olması hâlinde alacaklıya alacağını talep edebilmesi için 60 günlük ek süre tanınmıştır.

Şu hâlde eldeki davanın, daha önce açılan itirazın iptali davasının usulden reddine dair kararın kesinleşmesinden itibaren 6098 sayılı Kanun'un 158 inci maddesi uyarınca ek 60 günlük sürede açıldığı anlaşılmalı; Bölge Adliye Mahkemesince esasa girilerek bir karar verilmesi yerine yazılı şekilde kurulan hüküm hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
854 S. DİŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/15058

Karar No. 2024/91

Tarihi: 09.01.2024

●GEMİDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN DAVRANIŞININ DENİZCİLİK KURAL VE TEAMÜLLERİNE AYKIRI GEMİDEKİ EMİR VE KOMUTA ZİNCİRİNİ BOZUCU NİTELİKTE OLUP OLMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Mahkemece iş sözleşmesinin işverence 854 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin (I) numaralı bendi gereğince haklı nedenle feshedildiğine karar verilmiş ise de feshe konu olayın denizcilik kural ve teamüllerine aykırılık oluşturup oluşturmadığı, davacının davranışının gemideki emir ve komuta zincirini aksatıp gemi güvenliğini tehlikeye sokup sokmadığı, denizcilik örf ve adetlerine göre iş sözleşmesinin feshini gerektirecek şekilde ağır bir eylem olup olmadığı hususlarının açık bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. Açıklanan nedenle feshe konu davranışın denizcilik kural ve teamüllerine aykırılık oluşturup oluşturmadığı noktasında gemicilik (gemi işletmeciliği) konusunda uzman bir bilirkişiden denetime elverişli rapor alındıktan sonra Mahkemece olaya ilişkin tutanaklar, savunma yazısı, fesih yazısı, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilip edilmediği hususunda 854 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin (I) numaralı bendi ve taraflar arasındaki iş sözleşmesinin feshe ilişkin hükümleri çerçevesinde bir değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
7036 S. İşMK/3

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/13461

Karar No. 2024/312

Tarihi: 15.01.2024

**●ASLİYE HUKUK MAHKEMESİNİN GÖREVSİZ-
LİK KARARI VERMESİNDEN SONRA
ARABULUCULUĞA BAŞVURULMASI**

**●DAVANIN GÖREVLİ İŞ MAHKEMESİNE
GÖNDERİLMEDEN ARABULUCULUĞA
BAŞVURULMUŞ OLMASININ DAVA ŞARTININ
YERİNE GETİRİLMİŞ OLACAĞI**

ÖZETİ: Davacı tarafca; uyumsuzluğun, işçi ile işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden kaynaklandığı ve 7036 sayılı Kanun'un 5 inci maddesine göre iş mahkemelerinin görev alanına girdiği göz ardı edilerek davanın görevsiz asliye hukuk mahkemesinde açıldığı, bu nedenle de 7036 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda" dava şartı olarak düzenlenen arabuluculuğa başvurulmadığı görülmektedir. Ancak Hendek 1. Asliye Hukuk Mahkemesince 13.12.2022 tarihinde görevsizlik kararı verilmesi üzerine, 26.12.2022 tarihinde arabuluculuk süreci başlatılarak 04.01.2023 tarihinde son tutanak düzenlenmiştir. Böylece dosyanın görevli olan iş mahkemesinin esasına kaydedilmesinden önce arabulucuya başvurulup sürecin sonuçlandırıldığı anlaşılmaktadır. Şu hâlde 7036 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinin ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun uygulanmasındaki amaç ve usul ekonomisi gözetilerek, somut dava bakımından arabuluculuk dava şartının yerine getirildiği kabul edilip işin esasına girilerek oluşacak sonucu göre karar verilmesi gerekir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde davanın dava şartı yokluğundan reddine karar verilmesi doğru olmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/20417

Karar No. 2024/1284

Tarihi: 25.01.2024

- **İHBAR ÖNEL SÜRESİNİN BÖLÜNEME-
YECEĞİ**
- **İHBAR SÜRESİNİN TAM OLARAK KULLAN-
DIRILMAMASI HALİNDE İŞVERENİN TÜM
İHBAR ÖNEL SÜRESİNDEN SORUMLU
OLACAĞI**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta; bozmadan sonra Mahkemeye, davacının 20.03.2012-20.11.2015 tarihleri arasında çalıştığı kabul edilip yeni hizmet süresi 3 yıl 8 ay 1 gün olarak belirlenmiştir. Buna göre 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinin (d) bendine uyarınca ihbar süresi 8 hafta (56 gün) olup 07.10.2015 tarihli davacı imzasını taşıyan fesih ihbarnamesinde, davacıya, 42 gün ihbar süresi sonu olan 20.11.2015 tarihinde iş sözleşmesinin sona ereceğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. İhbar süresinin bölünmezliği kuralı gözetildiğinde; ihbar süresinin tam olarak kullanılmaması karşısında davalının tüm süreden sorumlu olacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Buna göre bozma sonrası belirlenen hizmet süresi dikkate alınarak ihbar tazminatının 56 gün üzerinden hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/18900

Karar No. 2024/878

Tarihi: 23.01.2024

- **ÇALIŞMA KOŞULLARI (İŞ KOŞULLARI)**
- **ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **İŞÇİNİN USULÜNE UYGUN OLARAK VE SÜRESİ İÇERİSİNDE YAPILAN ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEK ZORUNDA OLMADIĞI**
- **ÇALIŞMA KOŞULLARI DEĞİŞİKLİĞİNE İŞÇİ TARAFINDAN VERİLEN ONAYIN DEĞİŞİKLİK SONRASI DEĞİŞİKLİKLERİ KAPSAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde yer verilen düzenleme, çalışma koşullarında değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu nedenle gerek çalışma koşullarının tespiti gerekse çalışma koşullarında değişiklik yapılması noktasında ispat sorunları ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iş yönetmeliği gibi belgeler de yer alır. İşçi tarafından onaylanan personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan

personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisi kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin işçi açısından bağlayıcı olabilmesi işe bu değişikliklerin, 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesindeki şekle uygun olarak işçi tarafından kabulüne bağlıdır.

İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik gerçekleşmiş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla, işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. Diğer taraftan, işçiye yapılan değişiklik önerisi altı iş günlük süre içinde yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/3

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/19479

Karar No. 2024/700

Tarihi: 18.01.2024

●İŞKOLU KODUNUN İDARİ KARARLA DEĞİŞTİRİLMESİ
●İŞKOLU KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİNE İTİRAZDA İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta dava; davalı Kuruma bağlı Sincan Sosyal Güvenlik Merkezinin işleminin iptali istemine ilişkindir. Dava gerekçesi ise davacının başvurusunun, İşkolu Kodu İtiraz Komisyonu tarafından değerlendirilmesi gerekirken, yetkisiz olarak Sincan Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürü tarafından karara bağlanmasının hatalı olduğuna ilişkindir.

Davanın açıklanan niteliğine göre, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup 6100 sayılı Kanun'un 114 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile 115 inci maddeleri uyarınca davanın, yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken, işin esasının incelenip yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1713
Karar No. 2024/4103
Tarihi: 04.03.2024

● FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESABI
● PRİMLİ ÇALIŞMALARDA FAZLA ÇALIŞMANIN
HESAPLAMA ESASLARI

ÖZETİ: Ücret sadece primden oluşuyorsa; fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir. Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa; hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir anlamla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.

Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına vs. bağlı primden oluşuyorsa; satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde, sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir. Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda $3.000,00 \text{ TL} / 225 \text{ saat} \times 1,5 \times \text{fazla çalışma saat sayısı} = A$ şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için $1.000,00 \text{ TL} / 225 \text{ saat} \times 0,5 \times \text{fazla çalışma saat sayısı} = B$ hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/19031

Karar No. 2024/450

Tarihi: 16.01.2024

- **USTA ÖĞRETİCİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARININ HESABI**
- **GÜNLÜK ORTALAMA ÜCRETE GÖRE USTA ÖĞRETİCİNİN HAFA TATİLİ ÜCRETİNİN HESAPLANACAĞI**
- **KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETİN YILLIK ORTALAMA ÜCRETE GÖRE HESAPLANACAĞI**

ÖZETİ: Dairemizce usta öğreticiler bakımından uygulanan kriterlere göre öncelikle davacının bir ayda çalıştığı toplam ders saati süresi, o ayda fiilen çalıştığı toplam gün sayısına bölünerek günlük ortalama çalışma saat süresi bulunmalıdır. Bulunan günlük ortalama çalışma saat süresinin, ders saati ücreti ile çarpılması neticesinde ulaşılan miktar nazara alınarak çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretleri hesaplanmalıdır. Bu hesaplama, her ay için ayrı ayrı yapılmalıdır. Örnek vererek açıklamak gerekirse ilgili ayda, toplam yüz kırk ders saati fiilen çalışan bir usta öğreticinin, o ay için aylık fiilen çalıştığı gün sayısının yirmi gün olduğu ve ders saati ücretinin ise 10,00 TL olduğu kabul edilirse bu ayda çalışılan toplam ders saatinin (140 saat), fiilen çalıştığı toplam gün sayısına (20 gün) bölünmesi neticesinde, günlük ortalama çalışma saat süresinin yedi saat olduğu sonucuna ulaşılabacaktır. Söz konusu günlük ortalama çalışma saat süresinin (7 saat), ders saati ücreti (10,00 TL) ile çarpımı neticesinde ulaşılan 70,00 TL miktarı, çalışma karşılığı olmayan bir günlük hafta tatili veya ulusal bayram ve genel

tatili ücretidir.

Taraflar arasında akdi tatile ilişkin bir anlaşma olmadığından, usta öğretici olan davacının, 4857 sayılı Kanun hükümlerine göre çalışma karşılığı olmadan ücreti ödenmesi gerekli hafta tatili gününün, haftada sadece bir gün olduğu kabul edilmelidir.

Aylık ücret miktarının belirlenmesine gelince; usta öğreticiye ilgili ay için, o ayda fiilen çalıştığı ders saati ile ders saat ücretinin çarpımı neticesinde bulunacak tutara, o ayda çalışma karşılığı olmayan hafta tatili günleri için hesaplanan ücret tutarı eklenmeli ve ulaşılan sonuç aylık ücret miktarı olarak esas alınmalıdır. Örneğin, ilgili ayda, toplam yüz kırk ders saati fiilen çalışan ve ders saati ücreti 10,00 TL olan bir usta öğreticinin, fiili çalışması karşılığı hak kazandığı tutar, $140 \times 10,00 \text{ TL} = 1.400,00 \text{ TL}$ 'dir. Yukarıdaki paragraftaki hesaplama göre, çalışma karşılığı olmayan hafta tatili gününün ücretinin 70,00 TL olduğu ve ilgili ay için çalışma karşılığı olmadan toplam dört günlük hafta tatili ücretinin bulunduğu kabul edilirse, bu ay için ödenmesi gereken toplam çalışma karşılığı olmayan hafta tatili günü ücreti $70,00 \text{ TL} \times 4 = 280,00 \text{ TL}$ olacaktır. 1.400,00 TL ile 280,00 TL'nin toplamı neticesinde ulaşılan 1.680,00 TL miktarı, aylık ücret miktarı olarak tespit edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21, 32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/15033

Karar No. 2024/242

Tarihi: 10.01.2024

- İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI SONRASI BAŞVURUSUNA KARŞIN İŞE BAŞLATMAMANIN VEYA BAŞLATILMAYACAĞININ SÖZLÜ VEYA YAZILI OLARAK AÇIKLANDIĞI TARİHİN FESİH TARİHİ OLDUĞU
- İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN FESHE BAĞLI HAKLARINA ESAS OLACAK EMSAL İŞÇİ ÜCRETİNİ İSPATLAMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması hâlinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olduğundan, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak şartları mevcutsa feshe bağlı alacaklar ile iş güvencesi tazminatı, işçinin işe başlatılmadığı tarihteki ücretine göre; boşa geçen süre ücreti ile diğer haklar ise geçersiz fesih tarihi ve sonrasındaki dönem ücretlerine göre hesaplanıp ödenmelidir.

Dairemizin, kararın İlgili hukuk bölümünün (3) numaralı paragrafında yer verilen kararında da belirtildiği gibi başlatmama tarihindeki ücret miktarının ispatı işçiye aittir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/35

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/15002

Karar No. 2024/240

Tarihi: 10.01.2024

●**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YETKİLİ TARAFLARININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMEYİ DEĞİŞTİREBİLECEĞİ**

●**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YAPILACAK DEĞİŞİKLİKLERİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK YAPILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Toplu iş sözleşmesinin taraflarının değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklik yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak amacıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeleri olanaklıdır. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin son fıkrasında yazılı olan "Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler." kuralından, toplu iş sözleşmeleri yönünden iş ilişkisinin tarafları yerine, toplu iş sözleşmesinin taraflarını anlamak lazım gelir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.05.2013 tarihli ve 2013/22-540 Esas, 2013/727 Karar sayılı kararı).

Toplu iş sözleşmesi yetkisi olan yanlar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler (Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2008, s.369).

Ne var ki toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin özerkliği ilkesi gereğince, her toplu iş sözleşmesi kendi içinde bağımsızdır.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/2

4734 S. KİK/62

4735 S. KİSK/8

657 S. DMK/36

**T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2023/20425

Karar No. 2024/160

Tarihi: 10.01.2024

**●YARDIMCI İŞLERDE HİZMET ALIM SURETİYLE İŞ YAPTIRILABİLECEĞİ
●SADECE İŞÇİ TEMİNİ DE OLSA HİZMET ALIM YOLUYLA YARDIMCI İŞLERDE İŞÇİNİN ÇALIŞTIRILMASININ MUVAZAALI İŞ OLARAK KABUL EDİLMEMEYECİĞİ**

ÖZETİ Davacı tarafından yapılan iş, 657 sayılı Kanun'un 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının (III) numaralı bendinde tek tek sayılmak suretiyle kapsamı belirtilen "Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı"na dâhil olup bu durumda aynı bentte mevcut "Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir." şeklindeki düzenlemeye değer verilmesi gerekmektedir. Belirtilen düzenleme dikkate alındığında davacının görevi kapsamına giren işlerin hizmet alımı yoluyla gördürülmesinin yasal olarak mümkün olduğu, davacının belirtilen hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işe alındığı ve fiilen yaptığı işin hizmet alımı kapsamında olduğu açıktır. Davacının hizmet alım sözleşmesi dışında başka bir işte çalıştırıldığına dair bir bilgi de dosyada bulunmamaktadır. Bu durumda; davalı Üniversite ile dava dışı işverenler arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu ve davacının ilave tediye ücretine hak kazandığının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41,43

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2024/2133
Karar No. 2024/7092
Tarihi: 18.04.2024

- **YETKİ TESPİTİNE İTİRAZIN GÖREVLİ MAKAMA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE İÇERİSİNDE BİLDİRİLMESİ ZORUNLULUĞU**
- **YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ EDİLDİĞİNE DAİR BİLDİRİMİN GÖREVLİ MAKAMA KEP SİSTEMİ ÜZERİNDEN GÖNDERİLEBİLECEĞİ**
- **KEP SİSTEMİ ÜZERİNDEN GÖNDERİLDİĞİ TARİHTE BAKANLIK MERKEZ TEŞKİLATININ ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞINA GÖRE SONUCA ULAŞMANIN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Yetki tespitine itiraz edildiğine dair bildirimim hak düşürücü süre içerisinde görevli makama KEP sistemi üzerinden iletilmesi, 6356 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen itiraz dilekçesinin kaydedilmesine dair özel dava şartının yerine getirildiği sonucunu doğuracaktır. Diğer taraftan ayrıntıları Dairemizin 18.01.2022 tarihli ve 2021/12535 Esas, 2022/520 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere, yetki tespitine itirazın hak düşürücü süre içerisinde 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde yer alan görevli makam tanımı kapsamındaki birimlerden herhangi birine yapılması da yeterlidir.

8Bu itibarla, somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından KEP sistemi üzerinden itirazın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilmesi yeterli olduğundan, 19.04.2023 tarihi itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez teşkilatının çalışma saatlerine dair kayıt ve bilgiler getirilmeli, saat 17.46 itibarıyla çalışmanın bitmediği tespit edildiği takdirde işin esası incelenmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/7

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5319
Karar No. 2024/6589
Tarihi: 04.04.2024

- **SENDİKANIN KAPATILMASI İSTEMİ**
- **SENDİKANIN KAPATILMASI İSTEMİNİN DAVA DİLEKÇESİYLE MAHKEMEYE YAPILMASININ GEREKTİĞİ**
- **DAVA DİLEKÇESİNDE BULUNMASI GEREKEN ZORUNLU UNSURLARI TAŞIMAYAN VALİLİK DİLEKÇESİYLE SENDİKANIN KAPATILMASI DAVASININ AÇILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Öncelikle belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanun'un 7 nci maddesi gereğince bir sendikanın kapatılması gerektiği iddiasıyla valilik tarafından mahkemeye yapılacak başvuru, kuşkusuz bir dava dilekçesi ile yapılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta başvuru Valilik tarafından, hasımsız olarak Mahkemeye hitaben yazılan yazı ile ilgili belgelerin birer suretinin yazı ekinde gönderildiği belirtilerek tetkiki ile yasal gereğinin yerine getirilmesi ve neticesinden Valiliğe bilgi verilmesi arz edilmiş ise de Valilik tarafından ibraz edilen yazının bir dava dilekçesinde bulunması gereken zorunlu unsurları taşımadığı açıktır.

Bu itibarla öncelikle Mahkemece, kanuni unsurları taşıyan bir dava dilekçesi sunması için başvurucuya bir haftalık kesin süre verilmeli, kesin süre içinde eksiklik ikmal ettirilmeli ve bu suretle yargılamaya başlanılarak işin esası incelenmeli, başvuru tarafından bir haftalık kesin süre içinde kanuni unsurları taşıyan bir dava dilekçesi verilmemesi durumunda ise davanın açılmamış sayılmasına karar verilmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2
6098 S. TBK/371

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2135
Karar No. 2024/6545
Tarihi: 03.04.2024

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **ASIL İŞİN BÖLÜNÜP ALT İŞVERENE VERİLMESİ**
- **ASIL İŞİN BÖLÜNÜP ALT İŞVERENE VERİLMESİ İÇİN İŞLETME GEREKLERİYLE TEKNOLOJİK NEDENLER KOŞULUNUN BİRLİKTE GERÇEKLEŞMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **MUVAZAA**
- **KAMU İŞYERLERİNDE HER BİR İHALE DÖNEMİ İÇİN AYRI AYRI MUVAZAA KOŞULLARININ GERÇEKLEŞİP GERÇEKLEŞMEDİĞİNİN ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ**
- **SENDİKA ÜYESİ İŞÇİNİN SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİYE EMSAL OLUŞTURMAYACAĞI**

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin yedinci fıkrasına göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denilmektedir. Maddeye göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için iki işverenin

bulunması, mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı ve asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi hâlinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren unsurunun gerçekleşmiş olması gerekir. Sözü edilen bu hususların, aksi kanıtlanabilen adi kanuni karineler olduğu kabul edilmelidir.

Muvazaa ise 6098 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bunun dışında işverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin sekizinci fıkrasında bazı muvazaa kriterlerine de yer verilmiştir. Maddenin sekizinci fıkrasına göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.

Dairemiz uygulamasına göre bir ihale dönemi için kurulan asıl işveren alt işverenlik ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından bir sonuç doğurmaz. Her ihale sözleşmesi kendi dönemi ve şartlarında değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır. Başka bir anlatımla, önceki ihale sözleşmelerinin kanuna uygun kurulmamış olması veya muvazaalı olması, sonrakilerin de aynı şekilde kanuna uygun kurulmadığını ya da muvazaaya dayandığını göstermez. Daha sonra yapılan sözleşmenin ayrıca kanuna uygunluk ve muvazaa yönünden değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir.

Dairemizin yerleşik içtihatları gereğince, davacının sendika üyesi olmadığı ve dayanışma aidatı da ödemediği gözetildiğinde; davalı işverene ait işyerinde davacı ile aynı işi

yapan ve sendika üyesi olmayan emsal işçi olup olmadığı belirlenerek emsal işçi olması hâlinde ücret farkı ve ilave tediye alacaklarının emsal işçi ücretine göre hesaplanıp hüküm altına alınması; sendikalı olmayan emsal işçi bulunmadığının anlaşılması hâlinde ise davalı ile ihbar olunanlar arasındaki sözleşme ve şartnamelerde işçiye ödenecek ücretin belirlenmiş olması ya da işçiyle yapılan bireysel iş sözleşmesinde ücretin gösterilmiş olması hâlinde bu ücrete göre ücret farkı ve ilave tediye alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması; böyle bir tespit yapılamadığı takdirde ücret farkı talebi reddedilerek ilave tediye alacağının davacının almakta olduğu ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2311
Karar No. 2024/6398
Tarihi: 02.04.2024

●BELİRSİZ ALACAK DAVASI
●BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA BOZMADAN
SONRA DA TALEP ARTIRIMI YAPILABİLECEĞİ

ÖZETİ Dosya içeriğine göre dava belirsiz alacak davası türünde açılmış, bozma kararından sonra davacı tarafından 06.03.2018 tarihli talep artırımı dilekçesi ile talep tam ve kesin olarak belirlenmiştir. Mahkeme kararının gerekçesinde belirtildiğinin aksine, somut uyuşmazlıkta bozmadan sonra yapılan bir ıslah işlemi söz konusu olmayıp davacı tarafından talep artırımı hakkı kullanılmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla talep artırımı işlemi ıslah olmadığından, bozmadan sonra yapılan bir ıslah da söz konusu değildir. Bu nedenle Mahkemece davacının belirsiz alacak davasına ilişkin talep artırımı dilekçesi değerlendirilerek bir karar verilmesi gerekirken söz konusu dilekçeye değer verilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/2, 79

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/4246

Karar No. 2024/6044

Tarihi: 28.03.2024

- İŞ MAHKEMESİNİN YETKİSİNİN KAMU DÜZENİNDEN OLDUĞU RESEN DİKKATE ALINACAĞI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YOK HÜKMÜNDE OLDUĞUNUN TESPİTİ
- YETKİLİ İŞ MAHKEMESİNİN GÖREVLİ MAKAMIN BULUNDUĞU İŞ MAHKEMESİ OLDUĞU

ÖZETİ: İş mahkemesinin yetkisi kamu düzeni ile ilgili olduğundan, davalı tarafça süresinde yetki itirazı ileri sürülmemiş olsa bile mahkeme tarafından bu husus kendiliğinden göz önünde bulundurulmalıdır. Bir başka anlatımla hâkim, davanın her aşamasında yetki itirazını dikkate alabileceği gibi kendisi de resen yetkisizlik kararı verebilir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işveren ile davalı Sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin geçersiz olduğunun tespiti talep edilmiştir. Toplu görüşme süreci ve toplu iş sözleşmesinin oluşturulmasına dair hükümler 6356 sayılı Kanun'un yedinci ile on birinci bölümlerinde düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 79 uncu maddesi gereğince de yedinci ile on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi kesin yetkilidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/15,16

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3954

Karar No. 2024/5259

Tarihi: 21.03.2024

- **SENDİKA GENEL KURULU DIŞINDA YAPILAN DELEGE SEÇİMLERİNE İTİRAZ**
- **DELEGE SEÇİMLERİNE İTİRAZ DAVASINDA VERİLEN KARARIN KESİN OLDUĞU**

ÖZETİ: Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin iptali istemine ilişkin dava bakımından değerlendirme yapılması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 16 ncı maddesinin ikinci fıkrasında, genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine yapılan itirazların, mahkemece kesin olarak karara bağlanacağı açık olarak ifade edilmiştir. Bu itibarla anılan dava bakımından İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf ve temyiz kanun yoluna başvurulması mümkün değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32
4721 S. TMK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/20845
Karar No. 2024/4650
Tarihi: 12.03.2024

- **GÜVEN KAVRAMI**
- **GÜVEN TEORİSİ**
- **GÜVEN SORUMLULUĞU**

ÖZETİ: Güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyumsuzlukların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar sayılı ve 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

Güven teorisi, her iki tarafın menfaatleri arasında denge kurmayı amaçlar ve kaynağını dürüstlük kuralından alır. Kendine özgü mahiyet arz eden güven sorumluluğu bir kişinin veya kuruluşun davranışlarıyla başkalarında yarattığı haklı beklentiler nedeniyle oluşan güven ilişkisinden kaynaklanır. Temeli Alman Borçlar Kanunu'nda yer alan, borçlar hukuku mevzuatımızda düzenlemesi bulunmamakla birlikte gerek Türk hukukunda gerekse İsviçre hukukunda kendisine uygulama yeri bulan bu teori; bir kimsenin kendi yarattığı dış görünüşün meydana getirdiği sonuçlara kendisinin katlanmasının gerekliliği, aksi yönde bir düşüncenin iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edeceği kabulüne dayanır. Bu kapsamda yorum sırasında güven teorisinin uygulanması 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesinin gereğidir. Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler

yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları da bu güven ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında hukuken korunması gerekir (YHGK, 2015/21-2372 E., 2019/1420 K.; 2016/(21)10-1602 E., 2020/711 K.).

Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden beledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Bu itibarla güven teorisi hukuki güven, istikrar ve hakkaniyet düşüncesini esas alır. Hukukun bir amacı da kişilerin gerek birbirleriyle gerekse Devlet ile olan ilişkilerde güven ve sürekliliği sağlamaktır (YHGK, 2015/21-2372 E., 2019/1420 K.; 2016/(21)10-1602 E., 2020/711 K.).

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1572

Karar No. 2024/4646

Tarihi: 12.03.2024

●FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
●İŞVERENE KARŞI BENZER TALEPLERLE
DAVA AÇAN TANIKLARIN ANLATIMLARI
BAŞKACA DELİL YA DA OLGULARLA
DESTEKLENDİĞİNDE BU ANLATIMLARA
İTİBAR EDİLECEĞİ

ÖZETİ: Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı benzer taleplerle dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma alacağının ispatında, salt davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına göre sonuca gidilemez. Bu tanıkların beyanları, başkaca delil ya da olgularla desteklendiği takdirde tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41, 92

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2024/1076
Karar No. 2024/4533
Tarihi: 11.03.2024

- **MÜFETTİŞ TEFTİŞİ SONRASI TUTULAN TUTANAKLARIN AKSİ SABİT OLANA KADAR GEÇERLİ OLACAĞI**
- **ÜÇLÜ VARDİYA SİSTEMİNDE FAZLA ÇALIŞMANIN OLANAKLI OLMADIĞI**
- **SEKİZ SAATLİK ÇALIŞMADA YARIM SAAT ZORUNLU GEREKSİNİMLER NEDENİYLE ARA DİNLENMESİ VERİLDİĞİNİN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Program dışı teftiş ya da incelemelerden oluşan teftiş olarak adlandırılabilen teftiş sonucunda düzenlenen tutanaklar da gerek 4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesinin üçüncü fıkrası gerekse İş Teftişi Hakkında Yönetmelik'in 11 inci maddesi uyarınca aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Dosya kapsamına göre davalı işçilerin üçlü vardiya düzeninde çalıştıkları uyumsuzluk konusu değildir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereğince üçlü vardiya sisteminde fazla çalışma yapılmasının fiilen mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Her ne kadar davacı Şirkete ait işyerinin istasyon bölümünde çalışan işçilerin ara dinlenme kullanmadan ve işin başından ayrılmadan çalıştıkları taraf tanıklarınca belirtilse de her şeyden önce, üçlü vardiya sisteminde 8 saatlik zaman diliminde zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle en az yarım saatlik ara dinlenmesi yapıldığının kabulü gerekmektedir. Zira ara dinlenmenin mutlaka işyeri dışında kullanılmasının aranmaması gerektiği dikkate alındığında, davalı işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazanacak şekilde fazla çalışması bulunmadığı görülmektedir. Açıklanan nedenle davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3233

Karar No. 2024/4482

Tarihi: 07.03.2024

**●BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇILMASININ
KOŞULLARI**
**●ALACAĞIN BELİRSİZ OLDUĞUNUN KABULÜ
İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR**
**●BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA
ZAMANAŞIMININ DAVA TARİHİNDE TÜM
ALACAKLAR İÇİN DURACAĞI**

ÖZETİ: Davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyumsuzluğa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenmemesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkansızlığa dayanmalıdır. Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması ve 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. Alacağın miktarının belirlenebilmesinin hakiminkin takdirine bağlı olduğu durumlarda hukuki imkansızlık söz konusu olur. Bu durumda davacı alacaklı, hakiminkin takdir yetkisini nasıl kullanacağını bilemeyeceği için davanın açıldığı tarihte alacağının miktarını belirleyebilecek durumda değildir.

Belirsiz alacak davasında davanın açılması ile alacağın tamamı için zamanaşımının kesildiği göz önünde bulundurulduğunda; dava belirsiz alacak davası olarak açılmasına ve usulüne uygun şekilde bedel artırımı yapılmasına rağmen İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmi dava olarak nitelendirilmesi ve davalı tarafça bedel artırımına karşı ileri sürülen zamanaşımı def'i dikkate alınarak alacağın bir kısmının reddedilmesi hatalı olup kanun yararına bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSK/16

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3430
Karar No. 2024/4381
Tarihi: 07.03.2024

●SENDİKA ÜYELİĞİNDEN ÇIKARTILMA
●ÜYELİKTEN ÇIKARTILMA KARARI KESİN-
LEŞENE KADAR ÜYELİĞİN VERDİĞİ
HAKLARIN ASKIYA ALINAMAYACAĞI

ÖZETİ: 4688 sayılı Kanun'un 16 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında açık bir şekilde düzenlendiği üzere; üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sadece sendika merkez genel kurulunca alınabilecektir. Çıkarılma kararına karşı sendika üyesinin görevli iş mahkemesine itiraz imkânı bulunduğundan, karara itiraz edilmesi durumunda mahkemece iki ay içinde kesin bir şekilde karar verilecektir. Bununla birlikte sendika üyeliği, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam edecektir.

Görüldüğü üzere sendika genel kurulu tarafından üyelikten çıkarılma kararı verilmesi ihtimalinde dahi sendika üyeliği, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürecektir. Bu itibarla; çıkarılma kararı kesinleşmeden, bu tarihten daha önce sendika üyeliğinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinin ortadan kaldırmak şekilde, üyeliğin askıya alınmasına karar verilmesi hukuka aykırıdır. İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulü ile Genel Merkez Yönetim Kurulunun 09.12.2022 tarihli ve 88 sayılı kararının davacının sendika üyeliğinin Genel Kurul kararına kadar askıya alınmasına dair kısmının iptaline ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2
6356 S. STK/44

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3332

Karar No. 2024/4380

Tarihi: 07.03.2024

- **ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNİN İŞYERİ DEVRİ OLDUĞU**
- **ALT İŞVERENİN DEĞİŞMESİNİN TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNİ SONLANDIRMAYACAĞI**
- **YENİ ALT İŞVEREN NEZDİNDE TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNE DEVAM EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: Yetki belgesi kapsamındaki alt işveren işyeri çalışanlarının, hizmet alım sözleşmesi kapsamında alt işveren işçisi olarak çalışmakta iken yeni alt işveren yanında çalışmaya devam ettikleri anlaşılmaktadır. Bu itibarla somut olayda işyeri devri bulunduğu kabulü gerekir.

Belirtmek gerekir somut olayda işyeri devri bulunduğu kabul edilmesine göre toplu görüşme sürecinin son bulunduğu söylenemeyeceği gibi sürecin devam ettirilmemesi Anayasal düzeyde koruma altına alınmış toplu iş sözleşmesi hakkının da ihlaline sebebiyet verecektir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından, yetki başvuru tarihi olan 20.07.2016 tarihi itibarıyla alt işveren işçisi olup yetki tespitinde dikkate alınan ve hâlen alt işveren işçisi olup asıl işveren nezdinde çalışmaya devam eden işçiler dikkate alınarak grev oylaması yapılmast gerektiğinden, davanın kısmen kabulü ile dava konusu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü işleminin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile toplu görüşme sürecinin devamına ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, yanlıgılı değerlendime ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41-44

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2988

Karar No. 2024/4378

Tarihi: 07.03.2024

- **YETKİ TESPİTİ TARİHİNDE FARKLI İŞKOLUNDA BULUNAN İŞYERİNİN İŞLETME OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**
- **İŞLETME İŞYERİ AYRIMININ UNSURLARI**
- **BAĞLI İŞYERİ SAYILMANIN ÖLÇÜTLERİ**

ÖZETİ: Öncelikle belirtmek gerekir ki yetki tespitine esas alınan birimler dışında dikkate alınması gerektiği ileri sürülen işyeri farklı işkolunda yer aldığından, bu işyerinin yetki tespitinde dikkate alınması olanaklı değildir. Diğer taraftan somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve Sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği de iddia edilmiştir. Dosya kapsamına göre de aynı işkolunda yer alan tespiti konu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut işletme niteliğinde olup olmadığı hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti gerekmektedir. Yetki tespitine konu işyerlerinde keşif icra edilmediğinden, bilirkişi raporu da hükme esas alınabilecek nitelikte değildir.

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçların bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet

üretimi için ayrı bir alan da kullanması hâlinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda amaçta birlik yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmıştır. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir.

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunması ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. İşyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla (teknik amaç) maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla bu tanımlamadan hareketle aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan her yer, işyeri olarak tanımlanabilecektir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, İstanbul 2013, s.128; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 36

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/19118
Karar No. 2024/4252
Tarihi: 06.03.2024

- **KAMU İHALE MAKAMININ ASIL İŞVEREN OLARAK KABUL EDİLMEMEYECEĞİ**
- **İHALE MAKAMININ İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU**
- **İHALE MAKAMININ İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞUNUN ÜÇ AYLIK TEMEL ÜCRETLE SINIRLI OLDUĞU**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 36 ncı maddesinin birinci fıkrasına göre ihale makamı, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek durumundadır. Yapılacak olan kontrol ya da işçinin başvurusu üzerine ödenmeyen ücretlerin bulunduğu tespit edilmesi hâlinde, belli şartlarla ihale makamının sorumluluğu söz konusu olur. İhale makamının yapmış olduğu ilan üzerine işçilerin başvuruda bulunmamış olmaları, kamu kurumunun anılan madde kapsamındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyeceği öngörülmüştür. Maddede sözü edilen ücret, her hak ediş dönemi için son üç aylık temel ücret olarak değerlendirilmelidir. Görüldüğü üzere ihale makamı olan kamu kurumunun; her hak ediş dönemine ilişkin son üç aylık ücretten sorumluluğu, Kanun'dan doğan bir sorumluluktur. İhale makamının, kıdem ve ihbar tazminatları ile kullandırılmayan izinler, fazla çalışma alacağı ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bakımından ise herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41, 44, 46

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/754
Karar No. 2024/4198
Tarihi: 05.03.2024

- FAZLA ÇALIŞMA HAFTA TATİLİ GENEL TATİL ÜCRETİ ALACAKLARINDAN İNDİRİM YAPILMASI KONUSUNDA YASAL DÜZENLEME BULUNMADIĞI
- FAZLA ÇALIŞMA GENEL TATİL ÜCRETİ ALACAKLARININ UZUN SÜRE İÇİN HESAPLANMASI VE MİKTARIN YÜKSEK ÇIKMASI HALİNDE İNDİRİME TABİ TUTULMASININ YARGITAY'IN İSTİKRARLI UYGULAMASI OLDUĞU
- FAZLA ÇALIŞMALARIN BELGELERE DAYALI OLARAK HESAPLANMASI HALİNDE İNDİRİME TABİ TUTULAMAYACAĞI
- TEK BAŞINA E POSTA YAZIŞMALARININ FAZLA ÇALIŞMA HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİLİ ÇALIŞMALARINI KANITLAMAYACAĞI

ÖZETİ: İşçinin fazla çalışma, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarından indirim yapılması konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Söz konusu alacakların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtaya son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama hâlini almıştır. Bu indirim, dosyadaki delillerin durumu ve niteliğine göre yapılması gerekli uygun bir indirimdir. Ancak fazla çalışma, hafta tatili veya ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Tanık anlatımlarına göre ispat hâlinde

yapılacak indirimin, işçinin çalışma şekline, işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti miktarına göre takdir edilmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta hükme esas alınan bilirkişi raporunda; tanık beyanları ve bu beyanları doğruladığı belirtilen e-posta yazışmaları ve puantaj kayıtlarına göre davacının hafta tatili alacağı hesaplanmıştır. İlk Derece Mahkemesince hafta tatili alacağının işyeri kayıtları ile ispatlandığı gerekçesiyle indirim yapılmadan karar verilmiş ise de; dosya kapsamında bulunan hafta tatiline ilişkin puantaj kayıtlarının davacıya ait olmadığı, tek başına e-posta yazışmaları ile hafta tatili günlerinde çalışmanın ispatlandığının kabul edilemeyeceği, dolayısıyla hafta tatili alacağının ispatında takdiri delil niteliğindeki tanık beyanları dâhil tüm dosya kapsamının dikkate alındığı, buna göre ispatın yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanmadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca; hesaplanan hafta tatili alacağından uygun oranda bir indirim yapıldıktan sonra belirlenecek miktarın hüküm altına alınması yerine yanlışlı değerlendirme ile indirim yapılmadan hüküm kurulması da hatalıdır.

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 18.10.2023

Sayı: 5 AZR 22/23

Çağrı üzerine çalışma: Haftalık çalışma süresinin belirtilmemesi halinde 20 saat kabul edilmiş sayılır.

Özü:

İşveren ve çalışanın çağrı üzerine çalışma konusunda anlaşmaları ancak haftalık çalışma süresini belirtmemeleri halinde, Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İstihdam Yasası'nın (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) 12. maddesinin 1. fıkrasının 3. cümlesi uyarınca, haftalık 20 saatlik bir çalışma süresinin kararlaştırıldığı kabul edilir. Bu hüküm ancak, tarafların bağtadıkları iş sözleşmeden iki tarafın birlikte farklı bir çalışma süresini amaçladıkları sonucunun çıkartılması ve bu doğrultuda objektif emareler yer verilmişse, uygulanması söz konusu olmaz.

Olay:

Davacı, 2009 yılından bu yana, matbaacılık sektöründe faaliyet gösteren davalı işveren tarafından “çağrı üzerine yardımcı eleman” olarak istihdam edilmektedir. Davalının, davacıdan önce istihdam etmiş olduğu işçi ile imzaladığı iş sözleşmesi, haftalık çalışma saatlerinin süresine ilişkin herhangi bir hükmüne yer verilmemiştir. Davacı - diğer çağrı üzerine çalışanlar gibi - gerektiğinde çalışma süresi farklılaşan sürelerde işe çağırılmıştır.

Davacı, 2020'den itibaren işe çağırılma süresinin önceki yıllara oranla azalmasının ardından, yaptığı hesaplama göre 2017-2019 yılları arasında davalı tarafından ayda ortalama 103,2 saat işe çağırıldığını ileri sürmüştür. Davacı, sözleşmenin bütünü yorumunda, belirtilen oranda asgari olarak çağırılmak zorunda olduğunu ve bu neden ile de işveren tarafından aradaki saat farkı kadar ücret tutarının kendisine ödenmesi gerektiğini iddia etmiştir.

İş Mahkemesi, TzBfG Madde 12 (1) cümle 3'ün yasal hükmüne dayanarak, tarafların çağrı üzerine çalışma ilişkisi kapsamında haftalık çalışma süresinin 20 saat olduğunu belirlemiştir. Bu nedenle, davacının haftalık çalışma süresi ilgili dönem içinde sadece bir hafta 20 saatin altında kalmış olması nedeniyle, dava kısmen kabul etmiştir. Davacının Eyalet İş Mahkemesi nezdindeki temyiz başvurusu kabul edilmediği gibi Federal İş Mahkemesi tarafından da reddedilmiştir.

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Gerekçe:

İşveren ve işçi, iş görme borcunun oluşan iş yüküne göre iş yapması (çağrı üzerine çalışma) konusunda anlaşılırsa, TzBfG Madde 12 (1) cümle 2 uyarınca iş sözleşmesi kapsamında haftalık çalışma süresini belirlemek durumundadırlar. Bu yükümlülüğü yerine getirmemeleri halinde, TzBfG'nin 12. maddesinin 1. fıkrasının 3. cümlesi bu boşluğu doldurmakta ve 20 saatlik bir haftalık çalışma süresinin kanunen kabul edilmiş sayılmaktadır. Haftalık çalışma süresinin farklı bir şekilde belirlenmesi, ancak TzBfG'nin 12. maddesinin 1. fıkrasının 3. cümlesinin söz konusu iş ilişkisine uygun bir düzenleme olmadığı kabul edildiği durumlarda mümkündür. Bu durum iş sözleşmesinin yorumundan tarafların çalışma süresini 20 saatten daha az veya daha fazla belirlediklerinin kabul edildiği hallerde ortaya çıkmaktadır. Ancak, davacı böyle bir varsayımı destekleyecek herhangi bir kanıt sunmamıştır.

İş ilişkisinin başlangıcında haftalık çalışma süresine ilişkin iş sözleşmesindeki ilk boşluk TzBfG Madde 12 (1) cümle 3'ün uyarınca giderilirse, taraflar daha sonra açık veya zımni olarak farklı bir haftalık çalışma süresi kararlaştırabilirler. İş ilişkisinin başlangıcında haftalık çalışma süresine ilişkin iş sözleşmesindeki ilk boşluk TzBfG Madde 12 (1) cümle 3'ün uyarınca giderilirse, taraflar daha sonra açık veya zımni olarak farklı bir haftalık çalışma süresi kararlaştırabilirler.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 21.5.2014

Sayı: 3 SLa 224/24

İşveren koruyucu iş pantolonlarının rengini kırmızı olarak belirleyebilir.

Özü:

Bir işveren, koruyucu iş pantolonunun rengini kırmızı olarak belirleyebilir. Bu yolla işçinin genel kişilik hakları yalnızca sosyal alanda etkilenmesi söz konusu ise iş güvenliği (daha iyi görünürlük) veya fabrika salonlarında kurumsal kimliğin korunması gibi objektif nedenler uygulama için yeterlidir.

Olay:

Davacı, Haziran 2014'ten beri davalı şirket tarafından üretim departmanında istihdam edilmektedir. İş tanımı arasında profilleri kesmek ve monte etmek için çapraz kesim testere ve akülü matkapları kullanmak olduğu gibi, diz çökmeyi gerektiren bazı faaliyetlerde iş tanımı arasında sayılmıştır.

Davalının kıyafet yönetmeliğine göre, işveren montaj, üretim ve lojistik alanlarındaki tüm operasyonel faaliyetler için işlevsel iş kıyafetleri sağlamak ile yükümlü tutulmaktadır. Buna, bu alanlarda giyilmesi gereken kırmızı koruyucu iş pantolonu da dahildir. Davacının Kasım 2023'te iki kez uyarılmasına rağmen kırmızı iş pantolonunu giymemesi ve siyah pantolon giymeye devam etmesi üzerine davalı, iş ilişkisini 27 Kasım 2023'te bildirim sürelerine uygun olarak 29 Şubat 2024 geçerli olacak biçimde feshetmiştir.

İş Mahkemesi, işe iade davasını reddetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi nezdindeki temyiz talebi kabul edilmemiştir.

Gerekçe:

İşveren, talimat verme hakkına dayanarak koruyucu iş pantolonunun rengini kırmızı olarak belirleme hakkına sahiptir. Davacının genel kişilik hakkı sadece sosyal alanda etkilendiğinden, objektif nedenler yeterlidir. Bunlar mevcuttur. İş güvenliği belirleyici meşru bir unsurdur. İşverenin dikkat çeken renk olarak kırmızıyı belirlemesi uygundur, çünkü davacı forkliftlerin çalıştığı üretim alanlarında da çalışmıştır. Bununla birlikte, kırmızı renk diğer üretim alanlarındaki çalışanların görünürlüğünü de artırmıştır. İşveren tarafından bir diğer objektif neden ise fabrika koridorlarında kurumsal kimliğin korunmasıydı.

Daha önce uzun yıllar kırmızı iş pantolonu giymiş olan davacı ne yazık olarak ne de duruşma sırasında geçerli herhangi bir neden öne sürememiştir. Pantolon rengine ilişkin mevcut estetik kaygısı yeterli değildi. Çıkarların dengesi davacının lehineydi. İki uyarıdan ve davalının talimatlarına uymayı ısrarla reddetmesinden sonra, davalının fesih kararı, davacı ile aralarındaki uzun süreli çalışma ilişkisine rağmen haklı bir nedene dayanmaktadır. Olağan fesih yoluyla davacı ile aralarındaki iş ilişkisini 29 Şubat 2024 tarihinde sona bulmuştur.

Bonn İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 24.4.2024

Sayı: 2 Ca 345/23

İntihal suçlaması: Bir profesörün iş sözleşmesinin akademik suiistimal nedeniyle feshi yasaldır.

Özü:

Bonn İş Mahkemesi, Bonn Üniversitesi'nde iş sözleşmesine dayalı olarak istihdam edilmekte olan bir profesörün işe iade davasını reddetmiştir. Davacı profesör, yayınlarından birinde akademik dürüstlük ilkelerine kastlı olarak uymamıştır. Bu ihlalinin ciddiyeti nedeniyle, önceden uyarılmasına gerek kalmadan iş sözleşmesinin feshi uygundur.

Olay:

Davacı, iş sözleşmesi kapsamında 2021 tarihinden beri Siyaset Bilimi Bölümünde Üniversite profesörü olarak istihdam edilmiştir.¹ Davalı, tarafların arasındaki iş ilişkisini 31.3.2023 tarihinde feshetmiştir. Davacı, davalının üç farklı yayınında ithal suçu işlediği gerekçesiyle bilimsel etik ilkelerine aykırı davrandığını iddia etmektedir.

Davalı, söz konusu üç yayında ilgili etik kuralların uymak durumunda olmadığını belirterek, bu konudaki gerekçesini popüler bilimsel yayınların karakteristik özelliklere dayandırmıştır. Bunun ile birlikte, davacının iddia etmekte olduğu intihale ilişkin hususların, salt atıf hatalarından ibaret olduğunu dile getirmiştir. Toplamda bu hataların önemli bir orana tekabül etmediğini, Üniversite içerisinde yürütülen soruşturma kapsamında da kendisini savunma konusunda yeterli fırsatın verilmediğini iddia etmiştir. Ayrıca, fesih kararının geçersiz olduğunu, çünkü davalının en azından fesih kararı öncesinde bir uyarıda bulunması gerektiğini belirtmiştir.

İş Mahkemesi, davacı profesörün işe iade davasının reddine karar vermiştir. Dava henüz kesinleşmemiş olup, kara aleyhine Eyalet İş Mahkemesi nezdinde temyiz yolu açık bırakılmıştır.

Gerekçe:

Davacı, iş başvuru dosyasında yer almakta olan yayınları arasında bulunanlardan en azından bir yayınında bilimsel etik ilkelerine kasten riayet etmemiştir. Davacının bir Üniversitenin Kürsüsü için sunmuş olduğu başvuru

¹ ÇN.: Federal Almanya ve Avusturya gibi bazı ülkelerde, Üniversitelerde görev yapan profesörlere "Üniversite Profesörü" unvanı taşırken, MYO, YO ve diğer kurumlarda görev yaparlar salt profesör unvanı taşımaktadırlar.

dosyasında bu yönde bir yayına yer vermiş olması, iş ilişkisi kapsamında ağır bir görev ihlali anlamına gelmektedir.

Bu durum özellikle, dava konusu olayda olduğu gibi, ilgili yayının davacı tarafından temel eser olarak belirlendiği durumlarda geçerlilik kazanmaktadır.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

Özel Sosyal Medya Hesabında Cinsel Yönelimine Dair Paylaşımlarda Bulunan Çalışanın İş Sözleşmesinin Feshinin Sözleşmenin 8. Ve 14. Maddesine Aykırı Olup Olmadığı

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

A.K. / Rusya Kararı

(Başvuru no. 49014/16)
7 Mayıs 2024

İrem ÇELİK¹
ORCID: 0000-0002-6926-1087

Giriş

Mevcut dava, başvurucunun iş sözleşmesinin cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılık içerdiğini öne sürdüğü fesih kararıyla ilgilidir.

Olaylar

Başvurucu 1987 doğumludur ve St. Petersburg'da avukatlık yapan Bay D. Bartenev tarafından temsil edilmiştir.

Hükümet, başlangıçta Rusya Fedemasyonu'nun Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi nezdindeki eski temsilcisi Bay M. Galperin ve daha sonra yeni temsilcisi Bay M. Vinogradov tarafından temsil edilmiştir.

Davadaki olaylar aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

Başvurucu 7 Ekim 2011 tarihinde St Petersburg'da özel öğrencilere yönelik devlet eğitim tesislerinden (okullarından) birine müzik direktörü (müzik öğretmeni) olarak çalışmaya başlamıştır.

25 Kasım 2014 tarihinde ise okul müdürü ve ilçe belediye yetkililerinden bir temsilci ile bir toplantıya davet edilmiştir. Bu toplantı sırasında, "Rusya'nın Ebeveynleri" (*Podume.su Poccii*) adlı sivil toplum kuruluşunun temsilcisi Bay I.'nin, başvurucunun özel hayatı ve cinsel yönelimi hakkında okul müdürüne bir "dosya" sunduğu kendisine bildirilmiştir. Başvurucuya, geleneksel olmayan cinsel yönelim

¹ Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

propagandası yapması ve bir öğretmenin yüksek konumunu itibarsızlaştırması nedeniyle artık eğitim faaliyetlerine devam edemeyeceği ve görevinden istifa etmesi gerektiği bildirilmiştir. Başvurucu bunu reddetmiştir.

Bay I. tarafından sunulan yukarıda bahsedilen "dosya", başvurusunun sosyal medya profilinin, herkese açık grup aboneliklerinin ve arkadaş listelerinin yanı sıra fotoğraflarının ekran görüntülerinin yaklaşık on sayfalık incelemesini içermektedir.

Fotoğraflar ağırlıklı olarak seyahat ve parti fotoğraflarından oluşmakta, başka kadınlarla kucaklaşmasını ve samimi bir şekilde öpüşmesini (çıplaklık göstermeden) ve başvurusunun kameranın arkasındaki bir kişiye orta parmak hareketi yaptığı bir fotoğrafı içermektedir. Yukarıda bahsedilen fotoğraflar erişimi kısıtlı bir albüme yayınlanmış ve genel kamuoyu tarafından görüntülenememiştir. Dosyadaki materyallere, başvurusunun ve arkadaşlarının cinsel yönelimlerini vurgulayan, fotoğrafların tarzını, başvurusunun davranışlarını eleştiren ve eylemlerinin "bir öğretmenin mesleki itibarıyla" bağdaşmadığı, çocuklar ve okulun itibarı üzerinde zararlı etkilere yol açabileceği sonucuna varan kısa yorumlar eşlik etmiştir.

Başvurucu 8 Aralık 2014 tarihinde olaylara ilişkin yazılı beyanlarını sunmuş ve 1) daha önce öğrencilerden veya velilerinden iş ve özel hayatına ilişkin herhangi bir şikâyet gelmediğini, 2) hiçbir noktada herhangi bir cinsel yönelimi teşvik etmediğini ve 3) kendisine yönelik eylemlerin ayrımcı olduğunu ve yalnızca cinsel yöneliminden kaynaklandığını belirtmiştir.

Aynı gün, okul müdürü başvurusunun iş sözleşmesini feshetmeye karar vermiştir. Fesih metni tam olarak şu şekildedir:

"Eğitim amaçlı çocuk yetiştirme işlevlerini yerine getiren bir çalışanın (*воспитательные функции*), öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesiyle bağdaşmayan ahlaka aykırı eylemlerde bulunması nedeniyle [başvurusunun] 8 Aralık 2014 tarihi itibarıyla müzik direktörlüğü görevinden alınmasına [İş Kanunu'nun 81. maddesinin 8. fıkrası uyarınca]."

Belirtilmeyen bir tarihte, on iki ebeveyn den oluşan bir grup okul müdürüne başvurusunun işten çıkarılmasını destekleyen ve "uygunsuz fotoğraflar" ve "ahlaka aykırı eylemler" ile ilgili endişelerini dile getiren toplu bir mektup sunmuştur. Bahsi geçen ebeveyn grubuna göre, çocukları "geleneksel olmayan cinsel ilişkileri teşvik eden zararlı bilgilere" erişebilir ve bu da onlar üzerinde olumsuz bir etki yaratabilirdi.

Başvurucu, işten çıkarılmasıyla ilgili olarak dava açmış ve açtığı davada herhangi bir ahlaka aykırı eylemin kanıtlanmadığını, işten çıkarılmasının tek gerekçesinin cinsel yönelimi olduğunu, bu durumun ayrımcılık nedeniyle Anayasal hükümlere ve yürürlükteki İş Kanununa aykırı olduğunu belirtmiştir. Başvurucu ayrıca okul müdürüne sunulan belgelerin yalnızca arkadaşlarının erişebileceği özel sosyal medya profilindeki erişimi kısıtlı bir albümden elde edildiğini ve cinsel yönelimini okul ortamında hiçbir zaman gündeme getirmediğini vurgulamıştır.

Okul yönetimi cevabında, başvurucunun sosyal medya üzerinden "lezbiyen sahneleri ve uygunsuz hareketleri" kamuya açık bir şekilde göstererek "ahlaksız bir eylem" gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Ayrıca başvurucunun bir "lezbiyen kulübünde" düzenli olarak sahne alan bir müzik grubunun üyesi olduğunu ve bu grubun halka açık kayıtlarında başvurucunun "lezbiyen içerikli" şarkılar seslendirdiğini belirtmiştir.

Petersburg Kirovskiy İlk Derece Mahkemesi, yargılama sırasında tarafların çağırıldığı tanıkları dinlemiş, başvurucu ile okul yetkilileri arasında geçen bir konuşmanın kayıtlarını ve yazılı delilleri incelemiş ve savcığı dinlemiştir. Savcı, başvurucunun görevini iyi bir şekilde yerine getirdiğini kabul etmekle birlikte, "uygunsuz fotoğrafların" internette yayınlanması, başvurucunun mahkemede cinsel yönelimini alenen kabul etmesi ve yukarıda bahsedilen ebeveyn mektubuna atıfta bulunarak işten çıkarılmasını desteklemiştir.

21 Nisan 2015 tarihinde İlk Derece Mahkemesi başvurucunun davasını reddetmiş ve ilgili ret kararında özellikle şu ifadelere yer vermiştir:

"Öğretmenin [başvurucunun] görevden alınma nedeni, eğitim amaçlı çocuk yetiştirme işlevlerini yerine getiren bir kişinin ahlaka aykırı, etik dışı ve kabul edilemez özel davranışlarının [kanıtlandığı üzere] internette yayınlanan uygunsuz jest, poz, etik olmayan şekilde yakın (неэтично близкое) eşcinsel ilişkilerin alenen gösterilmesini içeren uygunsuz içerikli fotoğraflarla alenen sergilenmesidir.

Mahkeme, davalıların, eğitici çocuk yetiştirme işlevlerini yerine getiren [ve reşit olmayan kişilerle ilgilenen] bir kişi için, uygunsuz jestlerin, pozların ve etik olmayan yakın eşcinsel ilişkilerin kamuya açık bir şekilde sergilenmesinin yanı sıra bu tür davranışların fotoğraflarının internette yayınlanmasını gerektirdiğinde, sınırlı bir grup içinde gerçekleştirilse bile, davranışın ahlaka ve etiğe aykırı olarak kabul edileceği yönündeki iddialarını geçerli bulmaktadır.

Aynı zamanda, [başvurucunun] cinsel yönelimi, özgür iradesinin ve ilişkilerini özgürce seçmesinin bir ifadesi olduğu için [mevcut uyumsuzluk] açısından bir önem taşımamaktadır.

Hukuki önemi ... yalnızca [okulun] müzik direktörü olarak [başvurucunun] ahlaka ve etiğe aykırı özel davranışından kaynaklanmaktadır.

...

Öğrencilerin meslektaşlarının ve velilerinin müzik direktörünün [başvurucunun profesyonelliğine değer vermesi ya da [çalışmaları için] çok sayıda ödül, diploma ve övgü almış olmasının ... hiçbir hukuki sonucu yoktur."

Başvurucunun itirazını değerlendiren St Petersburg Bölge Mahkemesi, 3 Eylül 2015 tarihinde İlk Derece Mahkemesinin kararını onamıştır. Bölge Mahkemesi kararında özellikle şu ifadelere yer verilmiştir:

"[Bölge Mahkemesi] İlk Derece Mahkemesinin [başvurucunun görevden alınmasına ilişkin] kararına katılmaktadır. Çünkü bu sonuç davanın gerçeklerine ve uyumsuzluk hakkında karar veren mahkeme tarafından maddi hukuk normlarının doğru uygulanmasına dayanmaktadır ...

[Mahkeme, İş Kanunu'nda ahlaka aykırı bir eylemin tanımının yapılmadığını ve herhangi bir değerlendirme kriteri öngörülmediğini dikkate almakta haklıydı; bu da] ahlaki temellerin ve kabul edilmiş sosyal davranış normlarının ihlalinin "ahlaka aykırı" olarak nitelendirilmesinin, özel koşullara bağlı olarak işverenin ayrıcalığı olduğu anlamına gelmektedir ...

Bir müzik direktörünün görevleri ... öğrencilerin estetik zevklerini ve duygusal alanlarını geliştirmeyi içerir. Aynı zamanda, felsefe, psikoloji ve pedagoji uzmanlarının [raporlarında sunulan] bulgularına göre, [başvurucunun] eylemleri ve fotoğrafların internette yayınlanması, eğitimsel çocuk yetiştirme işlevlerinin sürdürülmesiyle bağdaşmayan ahlak dışı bir eylem olarak görülmelidir.

[Raporların bulgularına göre, başvurucunun eylemleri] eğitimcilerin halkın gözündeki otoritesini azaltmakta, uygunsuz davranışları teşvik etmekte ve onaylamakta, geleneksel olmayan cinsel görüşler oluşturmaktadır ... Eğitimin çocuk yetiştirme işlevlerinin yerine getirilmesi, öğrencilerin davranışlarını [eğitimcileri] örnek alarak modelledikleri göz önüne alındığında, kişisel davranışlar için daha fazla sorumluluk anlamına gelir ...

[Başvurucunun ayrımcılık iddiaları ne duruşmada ne de yerel mahkemede kanıtlanmamıştır]. Dava içeriği, işten çıkarma gerekçesinin [başvurucunun] geleneksel olmayan cinsel yönelimi değil, etik ve ahlaki olmayan özel davranışları olduğunu göstermektedir ..."

Başvurucunun St Petersburg Bölge Mahkemesi ve Rusya Federasyonu Yüksek Mahkemesi'ne yaptığı temyiz başvurulan sırasıyla 2 Mart ve 11 Nisan 2016 tarihlerinde reddedilmiştir.

İlgili Hukuki Çerçeve

Rusya Federasyonu Anayasası

Rusya Federasyonu'nun 1993 tarihli Anayasası, özellikle cinsiyet, sosyal statü veya çalışma pozisyonuna bakılmaksızın herkes için hak ve özgürlük eşitliğini garanti altına almaktadır (Madde 19). Ayrıca düşünce ve ifade özgürlüğünün yanı sıra her türlü yasal yolla bilgiyi serbestçe arama, alma, aktarma ve yayma özgürlüğünü de garanti altına almaktadır (Madde 29). Hak ve özgürlüklerin, anayasal ilkelerin, genel ahlakın, sağlığın ve başkalarının haklarının ve yasal çıkarlarının korunması ve

Devletin savunma ve güvenliğinin sağlanması için federal yasalarla sınırlandırılabilceğini öngörmektedir (Madde 55).

Rusya Federasyonu İş Kanunu

Rusya Federasyonu'nun 2001 tarihli İş Kanunu'nun ilgili bölümlerinde aşağıdaki hükümler yer almaktadır:

Madde 3. İstihdamda ayrımcılık yasağı

"Çalışma haklarının kullanılmasında herkes eşit fırsatlara sahiptir. Hiç kimsenin çalışma hak ve özgürlükleri cinsiyet, ırk, ten rengi, etnik köken, dil, köken, mülkiyet, aile, sosyal veya resmi statü, yaş, ikamet yeri, dini tutum, inançlar, kamu derneklerine veya herhangi bir sosyal gruba ait olma veya olmama ve ayrıca bir çalışanın mesleki özellikleriyle ilgili olmayan diğer gerekçelerle kısıtlanamaz veya herhangi bir ayrıcalıktan yararlanamaz..."

Madde 81. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi

"Bir iş sözleşmesi işveren tarafından aşağıdaki nedenlerle feshedilebilir:

...

8) eğitim yetiştirme görevlerini (*воспитательные функции*) yerine getiren bir çalışan tarafından, bu görevlerin sürdürülmesiyle bağdaşmayan ahlaka aykırı bir fiilin işlenmesi ..."

Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi

Anayasa Mahkemesi, "reşit olmayanlar arasında geleneksel olmayan cinsel ilişkilerin teşvik edilmesine" ilişkin idari sorumluluğun anayasaya uygunluğunu incelediği 23 Eylül 2014 tarihli ve 24-P sayılı kararında özellikle aşağıdaki hususları belirtmiştir:

"... Bireysel özerklik ilkesi uyarınca ... her kişi kendi eğilim ve görüşlerine en uygun yaşam biçimini yaşama hakkına sahiptir, inanç ve tercihlerini belirlemede özgürdür ve bunları özgürce savunabilir ve Devlet özel yaşama keyfi müdahalelere izin vermemeli ve ortaya çıkan farklılıklara saygı göstermelidir.

... [Cinsel olarak kendi kaderini tayin etme özgürlüğü, cinsel kimlikte nesnel farklılıkların varlığını ve bireylerin, bir toplumun belirli tarihsel, sosyal ve kültürel gelişim koşullarında gelişen, *diğerlerinin yanı sıra* etik, dini ve diğer inançlar nedeniyle çoğunluğun onayından yoksun olanlar da dahil olmak üzere ... belirli cinsel davranış çeşitlerini seçme olasılığını ifade eder. Buna göre, 16 yaşından küçük kişilerle rızaya dayalı ve cezai yasak kapsamına girmeyen eşcinsel cinsel temastan ne

uluslararası normlar ne de 19. maddenin 2. paragrafında cinsel yönelime bakılmaksızın herkese eşit koruma sağlayan Rusya Federasyonu Anayasası tarafından yasaklanmıştır ve cinsel yönelim, bir [kişinin] yasal statüsünde farklılık yaratacak yasal bir kriter olamaz. Buna karşılık Devlet, cinsel yönelimleri nedeniyle kişilerin yasal hak ve özgürlüklerinin olası kısıtlamalarını ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler almaya ve [Anayasa'nın 19. Maddesindeki eşit koruma ilkesine dayanarak] ihlal edilen hakların korunması ve iadesi için etkili fırsatlar sağlamaya yönelik tedbirler almaya çağrılmaktadır. Belirli bir cinsel yönelime sahip kişi gruplarını da içerecek şekilde yorumlanabilecek sosyal gruplara aidiyet temelinde hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasının veya ayrıcalıklar sağlanmasının yasaklanması anlamına gelen bu anayasal ilke, yasal normlarda [hukukun çeşitli alanlarında, diğerlerinin yanı sıra İş Kanunu'nun 3. Maddesinde ...] geliştirilmiştir."

Avrupa Konseyi Kaynakları

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik tedbirlere dair CM/Rec (2010)5 sayılı Tavsiyesinde, Komite şu önerilerde bulunmuştur:

"V. İş Hayatı

29. Üye devletler, kamu ve özel sektörde cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılığa karşı etkili koruma sağlayan uygun tedbirlerin oluşturulmasını ve uygulanmasını sağlamalıdır. Bu tedbirler, işe erişim ve terfi koşulları, işten çıkarma, ücret ve diğer çalışma koşullarını kapsamalı; ayrıca taciz ve diğer mağduriyet türlerinin önlenmesi, mücadele edilmesi ve cezalandırılmasını içermelidir."

Hükmün Gerekçesi

Sözleşmenin 8. Maddesinin ve 8. Madde ile Bağlantılı Olarak 14. Maddesinin İhlal Edildiği İddiası

Başvurucu, işverenin iş sözleşmesini fesih kararının, Sözleşme'nin 8. ve 14. maddelerini ihlal edecek şekilde, cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılık yapılarak özel hayatına yapılan orantısız bir müdahale olduğundan şikayetçi olmuştur. Yukarıda belirtilen Sözleşme hükümlerinin ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

Madde 8

"Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak kanunda öngörülen ve demokratik bir toplumda milli güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve orantılı tedbirlerle sınırlı olabilir.”

Madde 14

"Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır."

Tarafların Beyanları

Başvurucu, öğretmenlik görevine son verilmesinin AİHS'nin 8. ve 14. maddelerine aykırı olduğunu ve demokratik bir toplumda gerekli olmadığını ileri sürmüştür. Bir öğretmenin sözleşmesinin okul dışında işlenen ahlak dışı fiiller nedeniyle feshedilmesinin haklı olabileceğini kabul etmekle birlikte, Rus makamlarının davranışlarının gerçekten "ahlaksız" olduğunu veya bu tür davranışların bir müzik öğretmenin görevleriyle bağdaşmaz olduğunu kanıtlamadığını savunmuştur. Başvurucu, iddia edilen ahlak dışı davranışının tek kanıtının, diğer kadınlarla, özellikle de kız arkadaşıyla olan ve ne cinsel içerikli ne de müstehcen olan fotoğrafları olduğunu belirtmiştir. Orta parmak işaretine gelince, başvurucu bunun yaygın bir sanatsal ifade biçimi olduğunu ve *Szanyi/Macaristan* davasına (no. 35493/13, 8 Kasım 2016) atıfta bulunarak, bu işaretin uygulanan yaptırımı haklı çıkaramayacağını ileri sürmüştür. Genel olarak başvurucu, işten çıkarılmasının tamamen cinsel yönelimine dayandığını ve ayrımcı olduğunu, çünkü cinsel yöneliminin tek başına tehlikeli ve okuldaki öğrencilere zararlı olarak değerlendirildiğini ve bir iş sözleşmesinin feshi için yeterli görüldüğünü iddia etmiştir.

Hükümet, başvurucunun 8. madde kapsamındaki haklarına yapılan müdahalenin, iddia edilen etik dışı ve ahlaksız davranışları göz önünde bulundurularak meşru ve orantılı olduğunu savunmuştur. Hükümet, Sözleşme'nin 14. maddesi uyarınca, başvurucunun cinsel yönelimi nedeniyle işten çıkarıldığına dair bir kanıt bulunmadığını ve söz konusu fotoğrafların yayınlanmasının, cinsel yönelimlerinden bağımsız olarak herhangi bir öğretmenin işten çıkarılmasına yol açacağını ileri sürmüştür. Ayrıca başvurucunun sadece genel olarak yetişkin etkisine karşı özellikle hassas olan küçüklerle değil, aynı zamanda daha fazla özen gerektiren ve öğretmeni ahlak ve etiğin "temsalcisi" olarak gören çocuklarla ilgilendiğini belirtmişlerdir. Hükümet, sürekli olarak öğretmen olarak çalışan başvurucunun, kendisine uygulanan etik gerekliliklerin ve kısıtlamaların farkında olduğunu ve söz konusu fotoğrafları sosyal medyada özel bir kapalı albümde bile yayınlamasının

olası sonuçlarını bilmesi gerektiğini iddia etmiştir. Son olarak yerel mahkemelerin başvuruçunun iddialarını dikkatli ve tarafsız bir şekilde incelediklerini ve yeterli gerekçelerle reddetdiklerini belirtmiştir.

Genel İlkeler

Başlangıçta vurgulanmalıdır ki, “demokratik bir toplumda” çoğulculuk, hoşgörü ve geniş fikirli olma özel bir öneme sahiptir ve çoğulculuk ve demokrasi, çeşitliliğin gerçek anlamda tanınması ve saygı gösterilmesi üzerine inşa edilmiştir. Farklı kimliklere sahip bireyler ve gruplar arasındaki uyumlu etkileşim, toplumsal uyumun sağlanması için esastır (bkz. *Chassagnou ve Diğerleri /Fransa [BD]*, no. 25088/94 ve diğer 2, § 112, AİHM 1999-III; *S.A.S. /Fransa [BD]*, no. 43835/11, § 128, AİHM 2014 (özetler); ve *Gorzelik ve Diğerleri/ Polonya [BD]*, no. 44158/98, §§ 90-92, AİHM 2004-I).

Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamındaki “özel hayat” kavramı, fiziksel ve psikolojik bütünlüğü, cinsel yönelim ve cinsel hayatı da kapsayan, kesin bir tanıma tabi olmayan geniş bir kavramdır (bkz. *S. ve Marper/ Birleşik Krallık [BD]*, no. 30562/04 ve 30566/04, § 66, AİHM 2008). İlgili kısıtlamalar, kişinin cinselliği gibi “bireyin özel hayatının en mahrem kısmını” ilgilendirdiğinde, bu tür müdahalelerin 8. maddenin 2. fıkrasının gerekliliklerini karşılayabilmesi için “özellikle güçlü sebepler” mevcut olmalıdır (bkz. *Dudgeon/ Birleşik Krallık*, 22 Ekim 1981, § 52, Seri A no. 45).

İş uyumsuzlukları, bireyin sosyal ve mesleki itibarını, mesleki rolünü ve kariyer beklentilerini ilgilendirdiğinde, 8. madde kapsamına da girmektedir (bkz. *Denison/ Ukrayna [BD]*, no. 76639/11, §§ 126-30, 25 Eylül 2018).

Öğretmenler söz konusu olduğunda, Mahkeme daha önce, öğrenciler üzerindeki olası etkileri ve çocukların genç yaşlarının, ulusal makamların 9. madde haklarının kullanımına kısıtlama getirilip getirilmemesi gerektiğini değerlendirirken dikkate alınabilecek önemli faktörler olduğunu kabul etmiştir (bkz. *Dablab/ İsviçre* (karar), no. 42393/98, AİHM 2001-V, dini başörtüsü takılması ile ilgili). Ayrıca, 10. madde kapsamında, öğretmenlerin öğrencileri üzerinde bir otorite figürü olması nedeniyle, özel görev ve sorumluluklarının belirli ölçüde okul dışındaki faaliyetlerine de uygulanabileceği kabul edilmiştir (bkz. *Vogt/ Almanya*, 26 Eylül 1995, § 60, Seri A no. 323, anayasal düzenle uyumsuz olduğu iddia edilen görüşleri taşımak ile ilgili). Mahkeme, bu ilkelerin 8. madde kapsamındaki davalarda, mevcut dava gibi, geçerli olduğunu değerlendirmektedir.

AİHM, 14. maddeye ilişkin olarak, bu maddenin bağımsız bir varlığının olmadığını ve yalnızca diğer hükümlerin koruduğu “hak ve özgürlüklerden yararlanma” ile bağlantılı olarak etkili olduğunu defalarca belirtmiştir. 14. maddenin uygulanması, bu hükümlerin ihlal edilmesini gerektirmese de – bu açıdan özerktir – söz konusu olaylar bu hükümlerin bir veya daha fazlasının kapsamına girmedikçe uygulanamaz (bkz. *Sebalck ve Kopf/ Avusturya*, no. 30141/04, § 89, AİHM 2010).

14. madde kapsamındaki genel ilkeler, *Vallianatos ve Diğerleri/Yunanistan* ([BD], no. 29381/09 ve 32684/09, §§ 76-77, AİHM 2013 (özetler)) kararında özetlenmiştir. Özellikle, Mahkeme içtihatlarında cinsel yönelimin 14. madde kapsamında olduğu ve cinsel yönelim temelinde yapılan farklı muamelelerin gerekçelendirilmesi için "özellikle inandırıcı ve önemli sebepler" gerektirdiği, yalnızca cinsel yönelim dikkate alınarak yapılan ayrımcılıkların ise Sözleşme kapsamında kabul edilemez olduğu yerleşik bir ilkedir.

Genel İlkelerin Mevcut Davaya Uygulanması

Taraflar, başvurucunun işten çıkarılmasının Sözleşme'nin 8. maddesi anlamında özel hayatına bir müdahale teşkil ettiği ve bunun kanunla öngörülmüş olduğu konusunda hemfikirdir. Mahkeme'nin aksi yönde karar vermesi için hiçbir gerekçe bulunmamaktadır.

Hükümetin beyanlarından yetkililerin bu davada güttüğü meşru amacın ahlakın korunması olduğu sonucuna varılabilir. Kaldı ki başvurucu tarafından bu hususa itiraz edilmemiştir. Mahkeme, "ahlak"ın, 8. maddenin 2. fıkrasında, bu hükümle korunan hakların kısıtlanmasını haklı kılan çıkarlar arasında açıkça listelendiğini belirtmektedir. Dolayısıyla Mahkeme, bu amacı meşru olarak kabul etmektedir.

Bundan sonra AİHM, başvurucunun işten çıkarılmasının, güdülen amaca orantılı olup olmadığını ve ayrımcı nitelikte olup olmadığını değerlendirecektir.

Her iki taraf da öğretmenin sözleşmesinin okul dışında işlenen ahlak dışı fiiller nedeniyle feshedilebileceğini ve İş Kanunu'nun 81. maddesinin bu gerekçelerle feshi öngördüğünü kabul etmektedir. Taraflar, başvurucunun ahlak dışı herhangi bir fiil işleyip işlemediği ve cinselliğinin işten çıkarılmasında belirleyici rol oynayıp oynamadığı konusunda anlaşmazlık içindedir.

Hükümet, başvurucunun cinselliğinin davada belirleyici bir faktör olmadığını ve benzer eylemler için herhangi bir öğretmenin de işten çıkarılacağını ileri sürmüştür. Ancak bu argüman geçerli değildir. Çünkü dava dosyası, başvurucunun cinsel yönelimi ve bunun "ahlaksız" olarak değerlendirilmesinin ulusal makamların gerekçelerinde önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. AİHM Hükümet'in bu iddiasını kabul etse dahi okul yönetimi ve mahkemeler tarafından değerlendirilen diğer olgular – yani müstehcen veya cinsel içerikli olmayan ve yalnızca partnerlerine sevgi gösteren fotoğrafların yayınlanması – temelinde bir iş sözleşmesinin feshedilmesi, ileri sürülen meşru amaca açıkça ve ciddi şekilde orantısızdır.

Uygun niteliklere sahip, öğrenciler ve veliler tarafından saygı gören ve geçmişte hiç şikayet almamış bir öğretmenin, fotoğraflar ister özel ister kamuya açık olsun, işten çıkarılmasının zorunlu, tek ve derhal uygulanacak bir yaptırım olmadığı açıktır. Her işverenin elinde bulunan disiplin cezaları – örneğin uyarı, kinama, uzaklaştırma gibi – okul yönetimi tarafından göz ardı edilerek, en ağır yaptırım olan işten çıkarma doğrudan tercih edilmiştir. Davaya dosyasının incelenmesi, okul

yönetiminin gönüllü istifa veya işten çıkarma dışında başka bir seçeneği değerlendirdiğine dair hiçbir işaret bulunmadığını göstermektedir.

Orta parmak işareti içeren fotoğrafa gelince, Mahkeme ne başvuruçunun bunu önemsiz bir sanatsal ifade biçimi olarak tanımlamasını ne de yetkililerin bunu uygunsuz bir hareket veya pozun kamuya açık bir gösterimi ve etik dışı, ahlaksız bir davranışın kanıtı olarak değerlendirmesini kabul etmeye hazırdır. Başvuruçunun böyle bir işareti kullanması en azından uygunsuz bir davranıştır ve hararetli parlamento tartışmalarında kullanılan retorik araçlarla kıyaslanamaz. Yerel mahkemeler, fotoğrafın ne zaman ve nerede çekildiğini, işarete kimlerin tanık olduğunu, başvuruçunun sosyal medya profilindeki fotoğrafa erişimin nasıl sağlandığını veya üçüncü şahıs tarafından nasıl elde edildiğini dikkate almaksızın sadece fotoğrafın varlığına işaret etmiştir. Yerel makamların konuyu detaylı bir şekilde analiz etmemesi, başvuruçunun davranışının ülkede geçerli olan etik standartlarla uyumluluğunun değerlendirilmesi de dahil olmak üzere (bkz. *mutatis mutandis Peradze ve Diğerleri/Gürcistan*, no. 5631/16, § 44, 15 Aralık 2022), AIHM, bu işaretin okul faaliyetleri dışında özel bir ortamda kullanılmış olmasının tek başına uygulanan yaptırımın ciddiyetini nasıl haklı kıldığını anlayamamaktadır.

Bu nedenle AIHM, başvuruçunun yakın partnerine sevgi gösterisinde bulunduğu fotoğrafları ve orta parmak hareketini paylaşması nedeniyle işinden çıkarılmasının Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamındaki haklarına orantısız bir müdahale teşkil ettiği sonucuna varmıştır.

Ayrıca AIHM, başvuruçunun cinselliğinin ulusal makamların sözleşmesini feshetme kararının merkezinde yer aldığını göz ardı edemez. Okul yönetiminin tutumu ve yargı kararları açıkça "lezbiyen sahneler" ve "lezbiyen içerik", "etik dışı yakın eşcinsel ilişkiler" ve "geleneksel olmayan cinsel yönelim" gibi ifadeleri, söz konusu eylemleri ahlaksız ve bir müzik öğretmeninin görevleriyle bağdaşmaz olarak nitelendirmede belirleyici faktörler olarak göstermektedir.

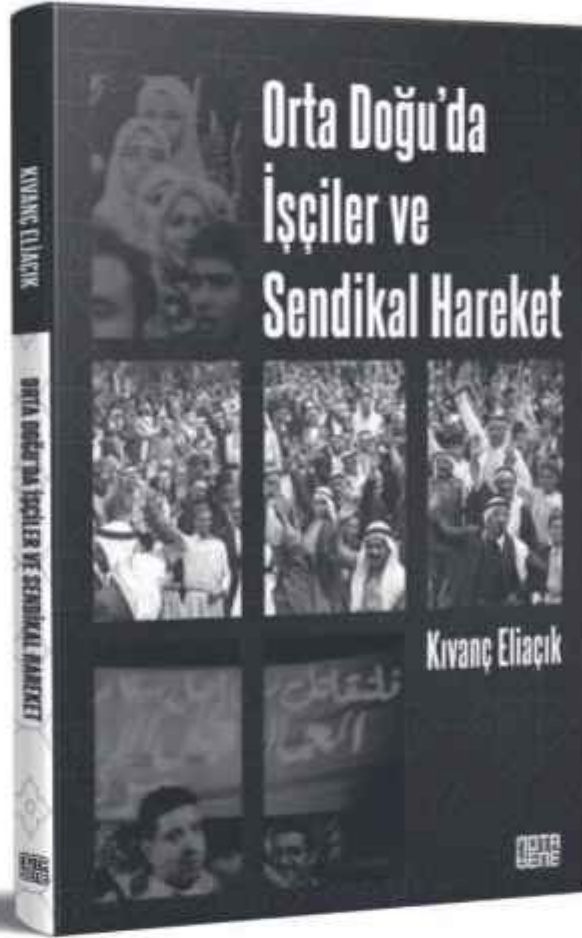
Ulusal mahkemeler, kararlarında başvuruçunun işten çıkarılmasının cinsel yönelimi nedeniyle değil bu yönelimden kaynaklanan eylemler nedeniyle haklı olduğunu savunmuştur. AIHM, bu mantığı kabul edememektedir. Bir bireyin cinsel yönelimi, özel ve kamusal yansımalarından ayrı düşünülemez ve bu yansımalar, Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamında bireyin özel yaşamının korunan unsurlarıdır. Yakın partnerlerine sevgi gösteren seyahat ve eğlence fotoğraflarının sosyal medyada paylaşılması yaygın bir uygulamadır. Mevcut davada yetkililerin düşmanca tepkisi, başvuruçunun cinsel yöneliminin kabul edilmemesinden kaynaklanmış olup bu nedenle açıkça ayrımcıdır. Başvuruçunun diğer kadınlara olan sevgisini gösteren fotoğraflardaki davranışların ahlaksız olduğuna dair yetkililerin vardığı sonuçları destekleyen, cinsel yönelim dışında, hiçbir kanıt yoktur.

Buna göre, Sözleşme kapsamında kabul edilemez olan özellikle inandırıcı ve önemli gerekçeler olmaksızın, yalnızca cinsel yönelim değerlendirmelerine dayalı bir muamele farklılığı anlamına gelmektedir (bkz. *Vallianatos*, yukarıda anılan, § 77).

Yukarıda belirtilen hususları göz önünde bulunduran AİHM başvurusunun işinden çıkarılmasının 8. maddedeki haklarına orantısız bir müdahale teşkil ettiği ve bu müdahalenin 14. maddeyi ihlal edecek şekilde yalnızca cinsel yönelimle ilgili değerlendirmelere dayandığı sonucuna varmıştır. Diğer kadınlara karşı cinselliğini ve sevgisini ifade etmesi, ahlaka aykırı bir eylem olarak nitelendirilemez ve şüpheli bir jest kullanması, öğretmenlik göreviyle telafisi mümkün olmayan bir uyumsuzluk gösteremez. Davaya dosyası, yetkililerin iddialarının aksine, başvurusunun işten çıkarılmasının tek gerçek ve ayırt edilebilir nedeninin cinsel yönelimi olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Dolayısıyla Sözleşme'nin 8. maddesi ve 8. maddeyle bağlantılı olarak ele alındığında 14. maddesi ihlal edilmiştir.

**KİTAP
DEĞERLENDİRMESİ/
TANITIMI**



Orta Doğu'da İşçiler ve Sendikal Hareket

Ceyhan GÜLER¹

Kıvanç Eliaçık
Notabene Yayınları
2024, 1. Baskı, 198 Sayfa

¹ Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Kıvanç Eliaçık tarafından kaleme alınan, NotaBene Yayınları tarafından basılan “Orta Doğu’da İşçiler ve Sendikal Hareket” isimli çalışma, birincil kaynaklardan yoğun bir şekilde faydalanılması nedeniyle literatüre sağladığı önemli katkı yanında, sendikal hareket üzerine gerçekleştirilen çalışmalara yeni bir soluk getiriyor. Literatürde hakim olan Avrupa-merkezci bir yaklaşımın aksine Eliaçık çalışmasında, alışılmışın dışında, gözden “Irak” bir pencereyi görünür kılıyor. Sınıf mücadelesini ve sendikal hareketi Avrupa özelinde okumanın önemini de yadsımadan, belirtmek gerekir ki konuyu salt Avrupa-merkezci bir bakış açısıyla ele almak, alanı küresel işçi sınıfının çeşitliliğine ve farklı bölgelerdeki sınıf hareketinin özgün koşullarına göz yummaya itebiliyor. Eliaçık bu bağlamda Orta Doğu ve Kuzey Afrika işçi sınıfını ve sendikalarını ele alarak önemli bir boşluğu dolduruyor. Orta Doğu ve Kuzey Afrika’daki sendikal dinamikleri, kültürel, ekonomik ve politik bağlamda değerlendiren Eliaçık, sınıf mücadelesinin Avrupa’daki hareketlerden farklılıklarını ve benzerliklerini anlamamızı da sağlıyor. Bölgedeki emek hareketinin dinamiklerini ortaya koyarak, farklı coğrafyalardaki mücadelelerin anlaşılmasına, talep ve sorunların kesişimsel bir düzlemde değerlendirilmesine yardımcı oluyor. Orta Doğu ve Kuzey Afrika işçi sınıfı deneyimleri ve katkıları vesilesiyle çok daha kapsayıcı bir sendikal hareketin önemine vurgu yapıyor. Bu nedenle, Orta Doğu ve Kuzey Afrika emek hareketinin Avrupa-merkezci bakış açısının ötesinde, kendi bağlamında ele alınması ve değerlendirilmesi, küresel emek dayanışmasının güçlendirilmesi için de kaçınılmaz bir gereklilik olarak ortaya çıkıyor. Eliaçık eserinde kendisinin de vurguladığı gibi doğrudan bir bağ kurmasa da Türkiye’deki emek hareketinin gelişimi ve seyri açısından benzerlikleri görmemize de yardımcı oluyor.

Kitap içerisinde on farklı bölüm halinde ele alınan bölgesel dinamikler, coğrafyanın işçi sınıfı mücadelesi ve sendikal hareket açısından bölge ülkeleri arasındaki çok sayıda kadim ortaklığı gözler önüne seriyor. Bu ortak serüvende, sömürge karşıtı bir tutumun kaçınılmazlığı, bağımsızlık mücadelesi içerisinde işçi sınıfının üstlendiği rol, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik ekonomik taleplerin politik taleplerle bütünleşmesi, kamu çalışanları arasında güçlenen ve bir yandan da çoğunlukla devlet güdümüne giren sendikalar, merkezi ve güdümlü sendikalar karşısında bağımsız bir sınıf hareketi oluşturma çabası, katledilen sendikacılar, grev kırıcılar, işgal, zulüm ve ölüm anlatılıyor.

Tunus

Eliaçık, Orta ve Kuzey Afrika’da işçi sınıfının serüvenini anlatmaya Tunus’la başlıyor. Fransız sömürgesi altında olan Tunus’ta sendikal hareketin öngören bir şekilde Tunus Genel Emek Konfederasyonu nezdinde öncelikle sınıfın bağımsız mücadelesini ortaya koyan yapısından, Bağımsız Tunus’un inşasında öncü bir rol üstlenen Tunus Genel İşçi Sendikası’na çok geniş bir çerçeveyi görünür kılıyor. Eliaçık, ilk bölümde bağımsızlık ve sosyalizm fikrinin Tunus emek hareketi

üzerindeki etkilerini 1900'lü yılların başından itibaren ele alırken, sınıf bilincinin oluşmasında ve bağımsızlık mücadelesinin şekillenmesinde UGTT'nin rolünü tartışmaya açıyor. Kitapta 1956 yılında Tunus Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından yaşanan süreçte, yeni düzende sendikaların ideolojik dönüşümü, devlet politikalarının sendikal yapılar üzerindeki etkisi ve sendika liderlerinin siyaset içerisindeki belirleyici konumu özelinde tartışılıyor. Özellikle 2008 Gafsa Grevlerinde işsizlik, yoksulluk ve eşitsizliğe karşı bir halkın nasıl başkaldırdığı, işçi sınıfının baskı ve engellemeler karşısında sendikal bürokrasiye rağmen uluslararası dayanışma ve demokratik kitle örgütlerinin desteği ile Ben Ali iktidarını nasıl geri adım atmak durumunda bıraktığı resmediliyor. Kitapta bölgede çalışma yaşamına ilişkin genel resmi görmemiz, işsizlik ve insana yakışır işlerin eksikliğinin bir devrimi hazırlaması, aşağıdan örgütlenme vesilesiyle sendikal yapıların Ülkenin ilk demokratik Anayasası'nın 2014 yılında hazırlanmasında belirleyici rolü ortaya konuluyor. Anlatılarla Tunus'ta işçi sınıfı geleneğinin ve temellerinin varlığının, ekonomik talepleri politik bir bilinçle buluşturduğunu ve Yasemin Devrimi'ni hazırladığını görüyoruz. İlk bölüm bize bağımsızlık mücadelesi ile hak mücadelesi arasındaki tarihsel bağ gösteriyor. UGTT'nin Tunus'ta şekillenen politik zemin kapsamında sertleşen ve kimi zaman yumuşayan sendikal stratejileri gözler önüne seriliyor. Uzunca bir serüven birincil kaynaklar, temel belgeler ve sendika liderlerinin portreleri ile destekleniyor. Bu vesileyle Tunus'ta Kara Perşembe'den, Ekmek İsyanları'na, Gafsa Grevleri'nden Yasemin Devrimi'ne Nobel Ödüllü bir e(k)mek mücadelesini anlamlandırma şansı buluyoruz. Eliaçık'ın kendi cümleleriyle Tunus'ta "Ülke kuran, diktatör deviren, Nobel ödüllü..." bir sendikal yapıyla karşılaşıyoruz.

Mısır

Eliaçık, Mısır ile ilgili tespitlerine ise 1800'lü yılların ilk yarısında işçi sınıfının izlerini sürerek başlıyor, 1882 yılında kömür yükleme işçilerinin Port Said'de gerçekleştirdikleri grevi Locaların dönüşümü üzerindeki etkisi paralelinde inceliyor. Zanaatkarların hızla işçileşmesi ve Avrupa'dan gelen emek göçünün Mısır'da ilk işçi örgütlenmeleri üzerindeki etkisi tartışmaya açılıyor. Yoğun olarak yabancı işçiler ve Mısırlı işçilerin 1900'lü yılların başlarında gerçekleştirdikleri grevlerin Mısır'daki emek hareketini şekillendirmesi ve 1903 grevi ardından ilk işçi örgütü olarak kurulan Karma Tütün İşçileri Birliği üzerinde duruluyor. Kitapta ekonomik talepler ve ulusal mücadele arasında inşa edilen bağ kurulurken, Mısır Ulusal Hareketi'nin Mısırlı işçilerin örgütlenmesi üzerindeki etkisine dikkat çekiliyor. 1907 yılında kurulan Ulusal Parti'nin işçi sınıfı bilincinin oluşması ve örgütlenmesi üzerindeki etkisi ele alınırken, yaşanan sürecin Mısır işçi sınıfının militan ve milliyetçi unsuru haline gelen tramvay işçilerinin Kahire Tramvay İşçileri Sendikası çatısı altında örgütlenmelerinin belirleyici rolü tartışmaya açılıyor. İngiliz otoritesinin işçi sınıfının politik anlamda gücünü görmeleri ardından emek hareketini bastırmaya

yönelik çok sayıda girişim ve buna karşı Mısır işçi sınıfının ortaya koyduğu irade I. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleştirilen grevler üzerinden okunmaya çalışılıyor. Değinen grevler ve protestoların 1920'li yılların başlarında Mısır Komünist Partisi'nin de kurulmasıyla sendikal örgütlenmenin genişlemesine yönelik etkisi üzerinde duruluyor. Ancak Komünist Partisi'nin kapanmasının sendikal hareket üzerindeki olumsuz etkisine de dikkat çekiliyor. Bunun yanında 1942 yılında çıkarılan yasayla sadece kamu çalışanlarına verilen sendikalaşma hakkının özel sektör işçilerine de tanınmasına yönelik mücadele Mısır emek hareketinde 1940'lı yılların temel unsurlardan biri olarak ele alınıyor. 1950'li yıllarda Nasır iktidarı döneminde otoriter bir popülizm güdümünde ortaya çıkan Arap Sosyalizmi söyleminin devamında yasal düzenlemelerin sendikaları toplumsal dönüşümden azade ekonomik çıkarlarla sınırlı bir pazarlık aracına indirgeme tartışmaları dikkat çekiyor. Kurucularının hükümet tarafından belirlendiği Mısır İşçi Federasyonu (1961 yılında Mısır Sendikalar Federasyonu'na dönüşüyor) ile neo-korporatist bir yapılanma çabasına dikkat çekiliyor. Enver Sedat ve sonrasında Hüsnü Mübarek yönetimindeki Mısır'da yoğun özelleştirme dalgası, ücretlerde yaşanan düşüş, yoksulluğun artması, çalışma koşullarının kötüleşmesi, 2004-2009 yılları arasında yaşanan protesto dalgalarının zeminini hazırlayan unsurlar olarak aktarılıyor. Bu kapsamda gerçekleştirilen protestoların Arap Baharı'na giden yolda etkisi, Esra Abdulfettah'in sosyal medya üzerinden örgütlediği direnişle birlikte tartışmaya açılıyor. Mısır'daki bağımsız sendikaların süreci etkileme çabalarının ve uluslararası sendikal hareketin bağımsız sendikalarla olan dayanışmalarının etkisine dikkat çekilse de Müslüman Kardeşlerin iktidarı ve Sisi yönetimi döneminde de Mısır Sendikalar Federasyonunun devlet güdümlü hareket etmesinin Mısır emek hareketi üzerindeki olumsuz etkisi vurgulanıyor.

Cezayir

İlgili Bölümde Tunus ve Mısır'daki sürece benzer şekilde Cezayir Emek Hareketinin de bağımsızlık mücadelesi çerçevesinde, Fransız sömürgeciliğine karşı bir duruş ortaya koyduğunu görüyoruz. Cezayirli işçilerin ilk aşamalarda Fransız Genel Emek Konfederasyonu (CGT) çatısı altında örgütlenmeleri, 1917 Ekim Devrimi'nin Cezayirli işçiler üzerindeki etkisi, bu paralelde emek mücadelesinin politikleşme süreci, 1936 yılında Halk Cephesi'nin iktidara gelmesiyle birlikte örgütlenme yasaklarının kaldırılması, 1954 yılında yine CGT etkisiyle Cezayir Genel Sendikalar Birliği (UGSA)'nin kuruluşu Eliaçık tarafından kitapta kesişimsel bir şekilde tartışmaya açılıyor. Cezayir'de politik alanda yaşanan bölünmeler işçi sınıfı mücadelesine de yansıyor. Bu bölümde 1957 yılında Cezayir İşçi Hareketinin ulusal kurtuluş mücadelesine destek için düzenlediği 8 günlük greve yer verilirken, UGTA'nın Cezayir'in bağımsızlığını kazanması sonrasında Parti ile arasındaki ilişkileri uzlaşmacı bir şekilde yürütme çabası, sendikal bağımsızlık ve güdümlü sendikacılık arasında bir ayrım tartışmasını karşımıza çıkarıyor. Neo-liberal

politikalar karşısından gerçekleştirilen protestolar kapsamında 1988 Kara Ekim olayları ardından, 1989 Anayasası ile sendikal hak ve özgürlüklerin temel bir hak olarak yasal güvenceye bağlanması, UGTA'nın merkezi yönetimle ilişkilerinin aksine yeni kurulan bağımsız sendikalar Cezayir'de emek mücadelesine ilişkin genel bir perspektif sunuyor. Ancak belirtmek gerekir ki her ne kadar bağımsız sendikaların kurulması noktasında yasal kısıtlar söz konusu olmasa da birçok ülke ile benzer şekilde özellikle toplu pazarlık ve karar süreçlerine katılım anlamında sendikaların önüne konulan barajlar vesilesiyle bağımsız sendikaların temsil güçlerinin zayıflatılmaya çalışıldığı, Eliaçık tarafından vurgulanan önemli hususlar arasında yer alıyor. Buna rağmen bağımsız sendikaların örgütlenmeleriyle, ekonomik krizin de etkisiyle birlikte UGTA'nın gücünün zayıfladığını ve akabinde hükümetle olan bağıni koparma yönünde adım atmak durumunda kaldığını görüyoruz. Ayrıca bu bölümde 2019 Hirak Hareketi özelinde Cezayir'in hukukun üstünlüğü temelinde yeniden yapılanması yanında merkezi güdümlü sendikacılık karşısında protesto ve grevlerin önemli etkisi üzerinde de duruluyor.

Lübnan

Sendikal harekete yönelik müdahaleler, sendikaların bölünmüş yapıları, sendika ağalığı, sert grevler Lübnan emek hareketi içerisinde Eliaçık tarafından dikkat çekilen hususlar arasında yer alıyor. Kitapta Lübnan sendikal hareketinde Ülkenin ilk sendikası olarak Matbaa İşçileri Sendikası (UTW)'nin reformcu bir nitelikte kurulduğunu görüyoruz. 1924 yılında kurulan Tütün İşçileri Sendikası (GUTW)'nin ise devrimci bir duruş ortaya koyduğuna ve ülkede sendikal hareketin reformcu ve devrimci olmak üzere farklı nitelikler sergilediğine dikkat çekiliyor. Bölgedeki diğer ülkelerde de olduğu gibi Lübnan'da da bağımsızlık mücadelesi ile emek mücadelesi arasında bürünleşik bir zemine dikkat çekiliyor. 1946 yılında, çalışma yaşamına ilişkin çok sayıda hakkı yasalaştıran İş Kanunu'nun kabul edilmesinde sendikal hareketin etkisinin yoğun olduğunu görüyoruz. Ancak bu süreci takiben devletin sendikalar üzerindeki kontrolünün artması da diğer bölge ülkelerinde olduğu gibi güdümlü sendikacılık tartışmalarını karşımıza çıkarıyor. 1975'te başlayan iç savaşla ise sendikal hareketin ve sınıf dayanışmasının önemli ölçüde güç kaybettiğini görüyoruz. Kitapta Lübnan sendikal hareketi üzerindeki baskıların her dönem etkili olduğu, bu baskılardan kurtulmak adına emek hareketi içerisinde sürekli bir çabanın mevcudiyeti, dönüşüm arayışları, baskı ve yoksulluğa karşı protestolar ve grevler üzerinde duruluyor.

Filistin

Filistin ile ilgili bölümde ise işgal ve emek sömürüsü karşısında bir sınıf tasvir ediliyor. Bir tarafta yaşam hakkının ihlali diğer tarafta işsizlik, yoksulluk ve baskı karşımıza çıkıyor. İşç giderken katledilen, kendi topraklarında esir düşen, ironik bir şekilde zeytin ağaçlarının kanla sulandığı bir vatan... Bu bölümü okurken işgalcinin

aynı zamanda işveren olduğunu, sadece katliamların müsebbibi değil, sömürünün de dik alasını gerçekleştirdiğini görüyorsunuz. Filistinliler yaşam ve ekme kavgası verirken, İsraililer tarafından kötü koşullarda yasa dışı olarak çalıştırılmaya devam ediyorlar. Eliaçık, çalışma hakkı ile yaşam hakkı arasındaki sıkı bağa dramatik bir şekilde dikkat çekerken "...duvarlardan atlayarak, bazen kazılmış tünellerden geçerek, bazen de araçların bagajlarına saklanarak İsrail bölgelerine gidip..." iş arayan Filistinlileri tasvir ediyor. Kan değil mücadele yeşertecek umudu, belki de 1920'de kurulan Dayanışma Sandığı, 1925'te kurulan Filistin Arap İşçi Birliği bu nedenle önem arz ediyor İngiliz Mandası'ndan İsrail zulmüne. İşgal ve sömürünün Filistin işçi sınıfını politikleştirmesi, yine işgal karşısında politik bölünmüşlüğe karşın 1990'lı yıllardaki birleşme eğilimi, Filistin Genel Sendikalar Federasyonu (PGFTU)'nun uluslararası sendikalardan ve Arap ülkelerinden gelen çok sayıda dayanışmanın merkezi konumunda olması, sendikalar yanında meslek örgütlerinin emek hareketi açısından önemi, bu bölüm içerisinde dikkat çeken diğer noktalar arasında yer alıyor. Küresel Sendika Federasyonları tarafından Uluslararası Adalet Divanı tedbirleri kapsamında insan hakları ve güvenliğe ilişkin kaleme alınan ortak çağrı metni içerisinde cılız da olsa Filistin'le dayanışma noktasında uluslararası sendikaların refleksini görüyoruz. Eliaçık bu bölümde Filistinli şair Mourid Barghouti'nin mısralarını hatırlatıyor okuyucuya *"Temiz bir ölümlle ölmek iyidir, - gömüğümüzde deliksiz, -ve kaburgalarımızda deliksiz, -Yanağımızın altında kaldırım taşı değil, beyaz bir yastıkla..."*

Ürdün

Kitap bir başka bölümle çalışma ve yaşam koşullarının her geçen gün kötüleştiği başka bir örnek olarak Ürdün'deki emek hareketinin kökenlerini analiz ediyor. 1940'lı yılların sonunda Filistinli işçiler tarafından canlandırılan bir emek mücadelesi resmediliyor. 1952 Anayasası'nın sendikal hak ve özgürlükleri tanıması sonrasında Ürdün Sendikaları Genel Federasyon (GFJTU)'nun kuruluş süreci ve çevre ülkelerle ilişkiler beraberinde Uluslararası Arap Sendikalar Konfederasyonu'nun 1956 yılında kuruluşu tartışmaya açılıyor. Sendikaların devlet güdümüne girmesi ve temsil gücünü işçi sınıfı nezdinde yitirmesi arasındaki ilişki kuruluyor. 2000'li yıllarda kurulan "Gündelikçi Komiteleri"nin Ürdün'de GFJTU tekeline karşı sendikal hareketin bağımsızlaştırılması çabası üzerindeki etkisine ve 2014 yılında Ürdün Bağımsız Sendikalar Federasyonu(JFITU)'nun kuruluşuna değiniliyor.

Irak

Toprak altındaki petrolün kavgası, güçlenen aşiretler, tıranlaşan şeyhler beraberinde başlayan ayaklanmaların işçi sınıfı mücadelesi ile yakın bağı üzerinde duruluyor. 1920'li yıllarda Basra Limanı işçileri ve demiryolu işçilerinin eylemlerine şahit oluyoruz. 1929'da Esnaflar Cemiyeti'nin salt ekonomik çıkarlar ötesinde politik ve toplumsal olarak etkisine ve Irak'ta emek hareketini yükselten önemine dikkat

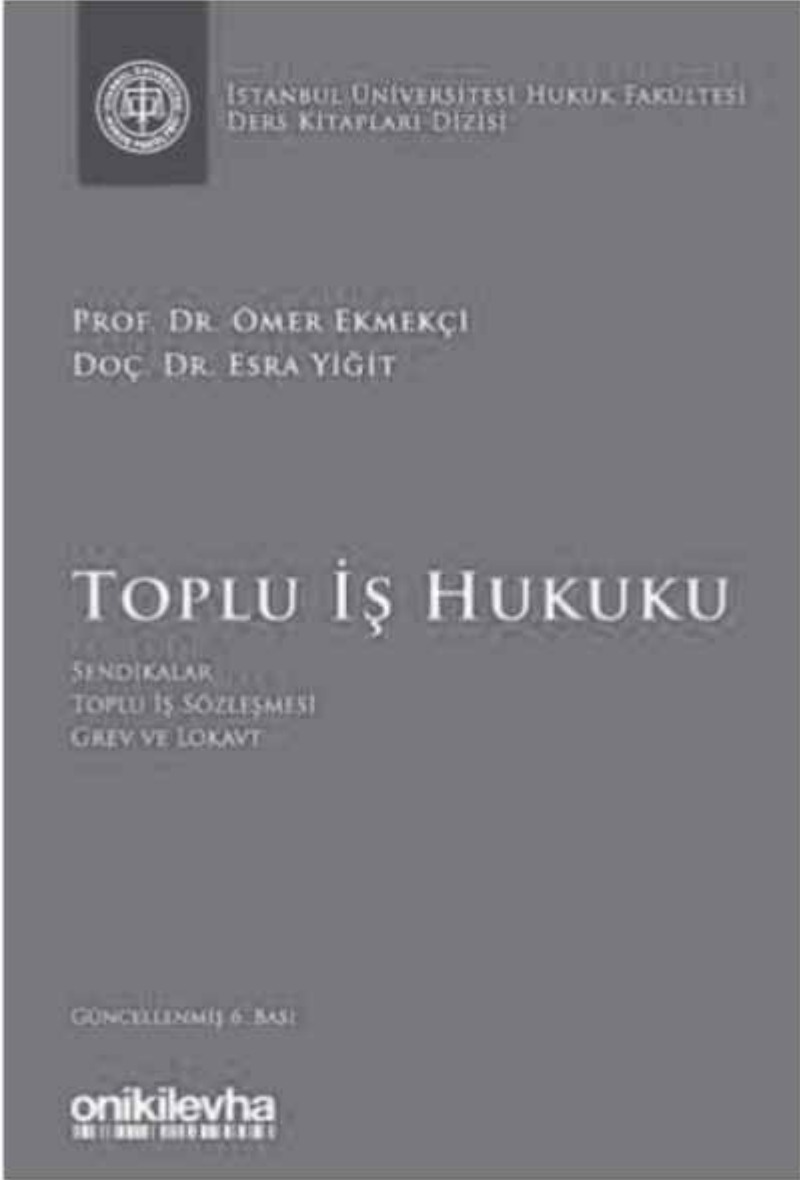
çekiliyor. 1931 grevi sonrasında yaşanan baskı ile ekonomik taleplerin politikleşmesi ele alınıyor. 1930'lu yıllardaki grev ve eylem dalgasının liman işçileri, tütün işçileri ve petrol işçilerinin yanı sıra meslek erbabına da yayıldığı görüyoruz. 1940'lı ve 1950'li yıllarda topraksız köylülerin, Bağdat'taki gecekonduların petrol gelirlerinin yabancı şirketlere aktarılmasıyla yoksulluklarına yoksulluk eklendiğini görüyoruz. Bu dönemde geleneksel sendikal yapılanmalardan ziyade oluşturulan işçi konseylerinin emek mücadelesi üzerindeki belirleyici rolüne değiniliyor. Diğer yandan 1948 yılında Wathba halk ayaklanması ile işçi ve köylüler arasındaki dayanışmanın kır ayaklanmaları ve şehir protestolarına evrildiği bir süreç üzerinde duruluyor. Her bir süreçte devlet baskısı ve mücadele karşısında dökülen kan ile karşılaşılıyor. 1970'li yıllarla birlikte başlayan Saddam Hüseyin iktidarı ile birlikte sendikalar devlet güdümüne giriyor, diğer Arap ülkelerinde olduğu gibi güdümlü sendikalar karşısında bağımsız bir hareket oluşturma çabası Irak için de geçerli hale geliyor. Yasal anlamda tanınmayan ancak fiili mücadele alanında çok sayıda kazanım elde edebilen bir sendikal yapılanma burada da bizleri karşılıyor. 2010'lu yıllarda ABD'li Solidarity Center'in de etkisiyle oluşturulan sendika yasası ve sonrasında yasanın uygulanmasına yönelik mücadele üzerinde duruluyor. 2011 Öfke Günü eylemleri özelinde işçi sınıfı ve sendikaların Irak Baharına yönelik inancı anlatılıyor.

Suriye

Bölüm, diğer Arap ülkelerine benzer olarak Suriye'de işçi sınıfı mücadelesinin bağımsızlık mücadelesi ile kadim ilişkisini işleyerek başlıyor. Fransızlara karşı verilen mücadele, Dürzi Ayaklanması, Vatan Cephesi'nin emek cephesinde zuhur ettiği görünüm üzerine yürütülüyor ilk tartışmalar. Diğer örneklerine benzer şekilde 1935 yılında sendikalaşmayı kısmen yasalastıran süreçte sendikalar üzerindeki devlet hegemonyası üzerinde duruluyor. 1946'da bağımsızlığın kazanılmasının hemen ardından çıkan İş Kanunu ve sendikal hakların güvence altına alınması, Uluslararası Arap Sendikalar Konfederasyonu'nun 1956 yılında kuruluşu, sendika siyaset ilişkisi kapsamında ele alınıyor. 1958'de Birleşik Arap Cumhuriyeti'nin kuruluşu sonrasında sendikal haklar üzerinde oluşturulan tahribatın ele alındığı satırlarda Hafız Esad döneminde 1970 ve 1980'lerde kırsal nüfusun proleterleşmesi, 1990'larla birlikte artan yoksulluk ve 2000'lerde Beşar Esad iktidarıyla birlikte hızlanan neo-liberal politikalar ve sendikaların yeni düzen önünde engel olarak görülmesi üzerinde duruluyor. 2000'li yıllardaki göç dalgası da artan genç işsizliği de çalışma yaşamındaki kuralsızlaşımına da aynı döneme dair belirleyici unsurlar olarak işleniyor. 2011'de ayaklanmanın başlamasının ardından sendikaların insani yardım sunma noktasında üstlendiği rol, uluslararası sendikaların sunduğu sınırlı dayanışma ile birlikte ele alınıyor. Bunun yanında 2011 sonrasında Rojava'da kurulan çok sayıda sendika ve meslek örgütü üzerinde duruluyor. 1908 Grevlerine de 2011 Ayaklanmasında sendikaların neden görünür olmadıklarına da tartışma farklı kaynaklardan alıntılarla değiniliyor.

Uluslararası Arap Sendikalar Konfederasyonu (ICATU)

Kitabın son iki bölümünde ise Arap sendikalarının uluslararası çatı örgütlerine yer veriliyor. Uluslararası Arap Sendikalar Konfederasyonu (ICATU), Arap bütünleşmesi ve Pan-Arabizm özelinde ele alınırken, Mısır'ın kendi ülkesinin aksine komşu ülkelerde sendikal harekete yönelik sıra dışı desteğine dikkat çekiliyor. Örgütün uluslararası sendikal hareket içerisinde ICFTU, WCL ve WFTU arasında kendisini doğru konumlandırma çabası, bölgedeki ekonomik ve siyasi gelişmelerle bağlantılı bir şekilde ele alınıyor. ITUC Bölgesel Örgütü, Arap Sendikalar Konfederasyonu (ATUC)'nun 2014 yılında kuruluşu ise güdümlü sendikalara karşı bir alternatif oluşturma çabası kapsamında, ITUC'nin süreç içerisindeki etkinliği doğrultusunda ele alınıyor. Bölge'deki ekonomik, politik ve toplumsal gelişmelere yönelik uluslararası sendikal hareket tarafından ortaya konulan tutum birincil kaynaklara dayanarak ATUC Kongre belgeleri üzerinden değerlendiriliyor.



Toplu İş Hukuku

Yayınevi: Oniki Levha Yayınları

Yazar(lar): Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ, Doç. Dr. Esra YİĞİT



İş Hukuku Toplu İlişkiler

Yayınevi: Turhan Kitabevi

Yazar: Prof. Dr. Melda SUR



İş Hukuku ile İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Kararları
Karar İncelemeleri 2023
Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA



Sendika Genel Kurulunun Yargısal Denetimi

Yayınevi: Yetkin Yayınları

Yazar: Dr. Çiğdem YORULMAZ



Otomobil-İş Tarihi - 2

Yayınevi: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları

Yazar: Can ŞAFAK - Nuran GÜLENÇ

Yazarlarımızın makalelerini göndermeden önce hazırladıkları makalenin TR Dizin Etik İlkeleri Akış Şemasına uygun olup olmadığını mutlaka kontrol etmeleri gerekmektedir.

- Çalışma ve Toplum Dergisi Hakkında-Değerlendirme Süreci
- Derginin Amacı ve Kapsamı
- Yazı Teslim Kuralları
- Etik Kurallar
- İndekslenen Veritabanları
- Fiyat, Telif ve Diğer ödemeler Hakkında
- Yazıların Gönderileceği Adres

ÇALIŞMA VE TOPLUM DERGİSİ HAKKINDA-DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Benzerlik raporu uyarısı: *Yazar, makale metni ile birlikte kaynakça barış tutulmuş "turnitin.com" veya "intihal.net" üzerinden alınan raporu yayın yönetmenine göndermek zorundadır. Bu raporda benzerlik oranı en fazla yüzde 20 olmalıdır. Bunun üzerinde orana sahip olan veya yazarca benzerlik raporu gönderilmeyen makaleler değerlendirme sürecine alınmaz ve geri çevrilir. Benzerlik raporunun üretilmesinden ve içeriğinden bütünüyle yazar sorumludur. Yüzde 20 oranı üzerinde olan benzerliğin, makalenin konusu veya makalede kullanılan yöntem ve teknikler gibi istisnai nedenlerden zorunlu olarak kaynaklandığının belirtildiği durumlarda alan editörleri, yazarın bu konudaki gerekçelerini değerlendirerek makalenin hakem sürecine sunulup sunulmayacağı hakkında son kararı verir.*

Çalışma ve Toplum hakemli bilimsel dergidir. Dergide çift taraflı kör hakem sistemi uygulanır. Dergiye gönderilen yazılar ilk olarak yayın yönetmeni tarafından sonra yazar bilgileri gizlenerek alan editörlerince derginin yayın kapsamına uygunluk, bilimsel etik, anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Uygun bulunmayan yazıların yazarlarına bu durum yayın yönetmeni tarafından e-posta ile bildirilir.

Alan editörleri tarafından yapılan inceleme sonucunda dergiye uygun bulunan yazılar, Yayın Kuruluna sunularak alanında bilimsel çalışmalar ile tanınmış iki hakeme ayrı ayrı gönderilir. Hakemler, makale değerlendirme formunu esas olarak yazıyı değerlendirir ve "düzeltilmeksizin yayınlanır", "düzeltülerek yayınlanır" veya "yayınlanmaya uygun değildir" sonuçlarından birisine karar verir. Hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, yazılarında bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir. Hakem raporları alan editörleri tarafından değerlendirilerek tereddüt durumunda yeni bir hakem atanması ve yayın kurulunun görüşüne sunulması gibi seçeneklere başvurulabilir. Yazının yayımlanması konusunda son karar Yayın Kuruluna veya yayın yönetmenine aittir. Yayın Kurulunun ve/veya yayın yönetmeninin kararına ilişkin bilgi ve hakem değerlendirmeleri yayın yönetmeni tarafından yazarın e-postasına gönderilir.

Makale değerlendirme sürecinin aşamaları yayın yönetmeni tarafından yazar ve hakemlerin gizliliği esas alınarak yürütülür.

Hakemlerin raporları dergi arşivlerinde beş yıl süre ile tutulur. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

Özel Durum Kuralları

- Alan editörleri tarafından yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin editöryel ve hakem süreci yazar olan alan editörü bütünüyle sürecin dışında tutularak Yayın Yönetmeni tarafından tüm aşamaları körlük esasında yürütülür.
- Yayın yönetmeni makale yayınlamak isterse unvanı Profesör Doktor olan alan editörlerinden veya Yayın Kurulu üyelerinden kademli olanlardan biri tarafından tüm aşamaları körlük esasında yürütülür.
- Özel temalı sayılarda o sayı için yayın kurulu veya editörlük görevi yapanlar o sayıda makale yayınlamak istiyorlarsa alan editörlerinin ve yayın yönetmenin makale yayınlamasına ilişkin yukarıdaki kurallara tabidir.

Özel Tema Sayılarına İlişkin Kurallar

- Özel bir tema etrafında çıkacak sayıların konusu ve varsa özel tema editörünün kim olacağına ilişkin öneri Yayın Yönetmeni tarafından Alan Editörlerinin görüşü alındıktan sonra Yayın Kuruluna sunulur. Yayın Yönetmeni gelen görüşler doğrultusunda karara varır. Özel temalı sayılarda editörlük ve hakem süreci derginin değerlendirme süreci kurallarına uygun yürütülür.
- Sayının tamamı belirlenmiş özel temaya ayrılabilceği gibi tema dışında kalan makaleler de o sayıda özel tema kısmı dışında ayrı olarak yayınlanabilir. Özel temalı sayılarda toplam olarak en az 11 makale yayınlanmalıdır.
- Özel temalı sayıların makaleleri yazarlardan davet usulü toplanabileceği gibi dergi sayılarında önceden kamuoyuna açık çağrı yapılarak toplanabilir. Her iki yöntem bir arada uygulanabilir.

DERGİNİN AMACI VE KAPSAMI

Disiplinlerarası bir çalışma alanı olan sosyal politikanın kapsamına giren tüm konularda sosyal politikanın ilke ve yöntemlerine uygun hazırlanan bilimsel eserleri yayınlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Çalışma ve Toplum Dergisi

- iş hukuku
- sosyal güvenlik hukuku
- çalışma ekonomisi
- sosyal ekonomi
- endüstri ilişkileri
- işçi sağlığı ve iş güvenliği
- gelir dağılımı ve yoksulluk
- çalışma sosyolojisi ve psikolojisi
- sosyal gelişme ve sosyal sorunlar
- insan hak ve özgürlükleri
- sosyal hizmetler ve benzeri konuları kapsamaktadır.

YAZI TESLİM KURALLARI

- Gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayınlanmamış olması ya da yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gerekir.
- Yayınlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.
- Dergiye gönderilecek yazılar, (.doc) veya (.docx) formatında dosya olarak yayın yönetmeninin e-posta adresine gönderilmelidir
- Dergiye gönderilen yazılar “bir buçuk aralıklı” ve “Times New Roman” yazı karakteriyle “12 punto” olarak hazırlanmalıdır.
- Yazının başlığı mutlaka Türkçe ve İngilizce olarak iki ayrı dilde hazırlanmalıdır.
- Yazıların kaynakça ile birlikte 10 bin sözcüğü geçmemesi tercih edilir. Makalelerin 150 – 200 sözcük aralığında İngilizce ve Türkçe özetleri ile anahtar sözcükler de yazıda yer almalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir. Ayrıca yazıda 750-800 kelime civarında bir geniş İngilizce özet (extended summary) yer almalıdır.
- Yazar ismi ya da isimleri yazının ilk metin sayfasında değil, yazıya ilâştirilecek kapak sayfasında yer almalıdır. Bu kapak sayfasında, yazar isimleri dışında Türkçe ve İngilizce olarak metin başlığı, yazar veya yazarların adresi, telefon numarası ile e-posta adresi yer almalıdır. Bu kapak sayfasında yazının veya yazarların ORCID numarasının da bulunması gerekmektedir. Gönderilen yazının birden çok yazarı olması durumunda Yayın Yönetmenin iletişimde bulunacağı yazar bilgisi bu kapak sayfasında belirtilmelidir.
- Beyanlar
TRDİZİN kuralları gereği “Makalenin sonunda; Araştırmacıların Katkı Oranı beyanı, varsa Destek ve Teşekkür Beyanı, Çatışma Beyanına yer verilmelidir.” Bu beyanlar hazırlanırken bilimsel yayın kural ve etik ilkeleri göz önünde bulundurulmalıdır.
Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı (Makalede birden çok yazar varsa bu beyan eklenmelidir. Bu beyanda yazarların makaleye nasıl katkı yaptıklarına ilişkin bilgi içermesi gerekmektedir.)
Destek ve Teşekkür Beyanı (Makale hazırlanırken proje katkısı, ödül, destek verme, veri sağlama gibi destekler ile katkı yapan kurum, kuruluş veya kişiler varsa belirtilmelidir. Ayrıca kurum, kuruluş veya kişilere çeşitli katkıları nedeniyle teşekkür etmek gerekiyorsa beyana eklenmelidir.)
Çıkar Çatışması Beyanı (Makale tek yazarlı ise kurum, kuruluş veya kişiler ile olan çıkar çatışmaları bu beyanda belirtilmelidir. Makale birden çok yazarlı ise ek olarak yazarların kendi aralarında bulunan çıkar çatışmaları da bu beyan çerçevesinde belirtilmelidir.)
- Yazılar aşağıda belirtilen “etik kurallara”, “metin içi atıf” yapma ve “kaynakça” gösterme yöntemlerine uyularak hazırlanmalıdır.

KAYNAKLARIN DÜZENLENMESİ

Kaynak gösterme formatı APA ölçütlerine uygun olmalıdır.

• Metin İçinde Kaynak Gösterme

- Ana metindeki tüm göndermeler metin içi dipnot sistemi ile belirtilir. Metinde uygun yerde parantez açılarak, yazarın veya yazarların soyadı, yayın tarihi ve alınulanan sayfa numarası belirtilir. Aynı kaynaklara metinde tekrar gönderme yapılırsa yine aynı yöntem uygulanır, a.g.e., a.g.m. gibi kısaltmalar kullanılmamalıdır. Örnek: (Timur, 2000:89)
- Alınulanan yazarın adı, metinde geçiyorsa, parantez içinde yazarın adını tekrar etmeye gerek yoktur. Örnek: Reşat Kasaba, 18. yüzyıl ortalarında İmparatorluğun kapitalist dünya ekonomisine katılmasının bir sonucu olarak görmektedir (2005:57).
- Gönderme yapılan kaynak iki yazarlı ise, her iki yazarın da soyadları kullanılmalıdır. Örnek: (Postman ve Powers, 1996:122)
- Yazarlar ikiden fazlaysa ilk yazarın soyadından sonra vd. ibaresi kullanılmalıdır. Örnek: (Keyman vd., 1996:149)
- Gönderme yapılan kaynaklar birden fazlaysa, göndermeler noktalı virgülle ayrılmalıdır. Örnek: (Brummet, 2003:150; Heinzelman, 2004: 101)
- Metin içinde yer alması uygun görülmeyen açıklamalar için sayfa altı dipnot yöntemi kullanılmalıdır. Bu dipnot içinde yapılacak göndermelerde de yukarıdaki yöntem uygulanmalıdır.

• Kaynakçanın Düzenlenmesi

- Kaynakçada, sadece yazıda gönderme yapılan kaynaklara yer verilmeli ve yazar soyadına göre alfabetik sıralama izlenmelidir.
- Bir yazarın birden çok çalışması kaynakçada yer alacaksa yayın tarihine göre eskiden yeniye doğru bir sıralama yapılmalıdır. Aynı yılda yapılan çalışmalar için a, b, c. İbareleri kullanılmalıdır ve bunlar metin içinde yapılan göndermelerde de aynı olmalıdır.
- *Kitap Örneği:* Ocak, A. Y. (1999) **Osmanlı İmparatorluğunda Marjinal Süfilik, Kalenderiler**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- *Çeviri Kitap Örneği:* Gellner, E. (1992) *Uluslar ve Ulusçuluk* (çev. B. Behar-G. Özdoğan), İstanbul: İnsan Yayınları.
- *Derleme Kitapta Makale Örneği:* Georgeon, F. (2000) "Osmanlı İmparatorluğu'nda Gülmek mi?", Feneglio, I. Ve e Georgeon, F. (der.) **Doğu'da Mizah** (çev. A. Berktaş) içinde, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 28-45.
- *Dergide Makale Örneği:* Ercan, F. Ve Özar, Ş. (2000) "Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmaları", **Toplum ve Bilim**, 86, 22-72.
- *Bildiri Örneği:* Omdan, A. E. (2003), "Karşılaştırmalı Ekonomi-Politik: Meksika'da Popülizm ve Türkiye'de Devletçilik", **8.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi**, 3-5 Aralık, Ankara.
- *İnternette Makale Örneği:* Magdoff, H. Ve Foster, J.B. (2001) *New Economy: Myth and Reality*, Monthly Review, 11(52). <http://www.monthlyreview.org/0401tabb.htm> (24.10.2007)

ETİK KURALLAR

Çalışma ve Toplum Dergisine gönderilen makalelerdeki yazım kuralları TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak değiştirilmiştir. Basılması istenilen yazılar, “Makale verecek yazarların dikkate alınmaları gereken hususlar” bölümünde bu değişiklikler belirtilmiştir. Tüm yazarlarımızdan makalelerini belirtilen kurallara özen gösterilerek hazırlamalarını rica ederiz.

- COPE Dergi Editörleri
Yönergesi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>
- Akademik Yayıncılıkta Şeffaflık İlkeleri ve En İyi Uygulamalar: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/22>
- Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Yönergesi: <https://www.uak.gov.tr/Documents/mevzuat/2021/%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TELERARAST%20KURUI%20B%C4%B0L%C4%B0MSEL%20ARA%C5%9ETIRMA%20VE%20YAYIN%20ET%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20Y%C3%96NERGES%C4%B0-29012021.pdf>
- Sosyal bilimler dahil olmak üzere tüm bilim dallarında yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
- Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Olgu sunumlarında, bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalandığına dair bilgiye makalede yer verilmesi gereklidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)

Dergi, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ve Yayın Etik Komitesi COPE Yönergesi kapsamında belirlenen etik ilke ve kurallar temelinde TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak yayınlanmaktadır. ÜAK Yönergesinde ifade edilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler aşağıda belirtilmiştir. Yazarların belirtilen araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlerde bulunmaması ve etik kurallara uyması beklenmektedir.

- **İntihal:** Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,
- **Sahtecilik:** Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
- **Çarpıtma:** Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,

- **Tekrar yayım:** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Dilimleme:** Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçaları ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Haksız yazarlık:** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek,
- **Diğer etik ihlal türleri;**
 - Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek,
 - Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak,
 - Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek,
 - İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak,
 - İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak,
 - Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak,
 - Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak,
 - Araştırma ve deneylerde; hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek, çalışmaları başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak,
 - Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak,
 - Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak,

Kaynakça

- http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%C4%B1nEt%C4%9FiY%C3%B6nergesi_140318.pdf
- https://trdizin.gov.tr/?page_id=433
- <https://publicationethics.org/>
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>

FİYAT, TELİF VE DİĞER ÖDEMELER HAKKINDA

- Çalışma ve Toplum Dergisinin hem online hem de basılı haline erişim için herhangi bir bedel ödenmez. Açık erişim kurallarını esas almaktadır.
- Çalışma ve Toplum Dergisi, yazarlara telif ödemesinde bulunmaz. Yazarlar, yayın yönetmenine yayınlanması için makale göndermeleri ile birlikte telif haklarını bedelsiz olarak Dergiye devrettikleri kabul eder.
- Yazarlardan Dergide makalelerinin yayınlanması karşılığında herhangi bir ad altında bir bedel ödemeleri talep edilmez.

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:



INDEX  COPERNICUS
INTERNATIONAL

Yazıların Gönderileceği Adres

Av. Murat ÖZVERİ
Körfez Mahallesi Sanayi Cad. Berk Sok.
Dolphin AVM Karşısı Süzer Apt.
Kat:4 Daire:10 İzmit/KOCAELİ

muratozverister@gmail.com

dergicalismavetoplum@gmail.com

