

ÇALIŞMA ve TOPLUM

83

2024/4

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:

TRİZİN

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

83

2024/4

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 ve Ambalaj: Beysan Sanayi Sitesi Yakuplu Mah. Birlik Cad.
No.: 20/1 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 sunulurken 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 YÖNETMENİ

Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Yayın Yönetmeni)

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Recep KAPAR (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale Üniversitesi)

EDİTORYAL SEKRETERYA

Dr. Ömer CEYLAN (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Ömer Furkan ÖZDEMİR (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Feyza TURGAY (Kocaeli Üniversitesi)

Av. Adil ANLAMA (Serbest Avukat)

Av. İrfan TAŞKIN (Petrol-İş Sendikası)

Canan ARSLAN (Birleşik Metal İş Sendikası)

M. Dilan KIRAN (Genel-İş Sendikası)

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli University)

Prof. Dr. Zeki ERDUT (Dokuz Eylül University)

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Kadir Has University)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Eskişehir Osman Gazi University)

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu University)

Prof. Dr. Recep KAPAR (Muğla Sıtkı Koçman University)

Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU (Emeritus professor, Kocaeli University)

Prof. Dr. Ahmet MAKAL (Emeritus professor, Ankara University)

Prof. Dr. Şule NECEF (Marmara University)

Prof. Dr. Gamze Yücesan ÖZDEMİR (Ankara University)

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (İstanbul University)

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU (İstanbul University)

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU (Fenerbahçe University)

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu University)

Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL (Kocaeli University)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale University)

Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY (İstanbul Bilgi University)

Prof. Dr. Engin YILDIRIM (Member of the Turkish Constitutional Court)

Prof. Dr. Sayım YORGUN (İstanbul University)

Doç. Dr. M. Hakan KOÇAK (Kocaeli University former faculty member)

Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL (Gaziantep University)

Doç. Dr. M. Onat ÖZTÜRK (Kocaeli University)
Doç. Dr. Betül URHAN (Kocaeli University)
Dr. Öğretim Üyesi Özgür MÜFTÜOĞLU (Marmara University former faculty member)
Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Editor in Chief)

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU

Prof. Berch BERBEROĞLU (University of Nevada)
Prof. Dr. Nilay ETİLER (University of Nevada Reno)
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)

ULUSAL DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT (MEF University)
Prof. Dr. Mustafa ALP (Dokuz Eylül University)
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT (İstanbul University)
Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN (Emeritus professor, Anadolu University)
Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ University)
Prof. Dr. Kadir ARICI (Hacı Bayram Veli University)
Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN (Altınbaş University)
Prof. Dr. Ufuk AYDIN (İstanbul Aydın University)
Prof. Dr. Korkut BORATAV (Emeritus professor, Ankara University)
Prof. Dr. Talat CANBOLAT (Milli Savunma University)
Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU (Marmara University)
Prof. Dr. Şuayip ÇALIŞ (Sakarya University)
Prof. Dr. Saniye DEDEOĞLU (Muğla Sıtkı Koçman University)
Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Yaşar University)
Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU (Emeritus professor, Yıldız University)
Prof. Dr. Toker DERELİ (Emeritus professor, İstanbul University)
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ (İstanbul University)
Prof. Dr. Münir EKONOMİ (Emeritus professor, İstanbul Teknik University)
Prof. Dr. Murat ENGİN (Galatasaray University)
Prof. Dr. Tijen ERDUT (Dokuz Eylül University)
Prof. Dr. Nüvit GEREK (Anadolu University)
Prof. Dr. Şükrü HATUN (Koç University)
Prof. Dr. Sebiha KABLAY (Ordu University)

Prof. Dr. İbrahim KABOĞLU (Emeritus professor, Marmara University)
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale University)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ University)
Prof. Dr. Aziz KONUKMAN (Hacı Bayram Veli University)
Prof. Dr. Meryem KORAY (Emeritus professor, Yıldız Teknik University)
Prof. Dr. Metin KUTAL (Emeritus professor, İstanbul University)
Prof. Dr. Fuat MAN (Sakarya University)
Prof. Dr. Sedat MURAT (İstanbul University)
Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU (Emeritus professor, Akdeniz University)
Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU (Yaşar University)
Prof. Dr. Umut OMay (İstanbul University)
Prof. Dr. İzzettin ÖNDER (Emeritus professor, İstanbul University)
Prof. Dr. Ali Murat ÖZDEMİR (Hacettepe University)
Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu University)
Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU (Ankara University)
Prof. Dr. Zeki PARLAK (İstanbul University)
Prof. Dr. Faruk SAPANCALI (Dokuz Eylül University)
Prof. Dr. M. Polat SOYER (Emeritus professor, Dokuz Eylül)
Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI (İstanbul Ticaret University)
Prof. Dr. Nadir SUGUR (Anadolu University)
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER (Selçuk University)
Prof. Dr. Sarper SÜZEK (Atılım University)
Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR (Marmara University)
Prof. Dr. Savaş TAŞKENT (Emeritus professor, Yıldız Teknik University)
Prof. Dr. Türker TOPALHAN (Hacı Bayram Veli University)
Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ (Emeritus professor, Ankara University)
Prof. Dr. Can TUNCAY (Bahçeşehir University)
Prof. Dr. Mehmet TÜRKAY (Emeritus professor, Marmara University)
Prof. Dr. Devrim ULUCAN (Maltepe University)
Prof. Dr. Erinç YELDAN (Kadir Has University)
Doç. Dr. Galip YALMAN (Middle Eastern Technical University)

Anılarına Saygıyla...

Dergimizde yayın ve danışma kurulu üyeliği yapan ve aramızdan ayrılan hocalarımızı saygıyla anıyoruz.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK (1932-2020)
Prof. Dr. Öner EYRENCİ (1948-2023)
Prof. Dr. Gürhan FİŞEK (1951-2017)
Prof. Dr. Pir Ali KAYA (1965-2022)
Prof. Dr. Ali Rıza OKUR (1942-2022)
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN (1946-2021)

Arastırma Makaleleri

İÇİNDEKİLER

- Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimlerinde Çalışanların Tabi Olacağı Kanun ve Çalışma Süreleri/Gülsevil ALPAGUT1343
- Roman Çocuklarda Öğrenme Yoksulluğu: Mersin Örneği
Mustafa ÇAĞLAYANDERELİ / Hasan SEVER/Neriman AÇIKALIN 1359
- İstihdamın Karanlık Yüzü: Ter Atölyelerine (Sweatshop) İnsani Bir Bakış ve Ter İndeksi ile Bir Kıyaslama/Mehmet ÖÇAL/Özge KUTLU 1391
- İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı (Petty Theft)
Gizem SARIBAY ÖZTÜRK 1425
- Maddi Eşitlik Çerçevesinde Emeklilikte Kadınlara Yönelik Farklı Düzenlemelerin Geleceği/Şebnem KILIÇ 1465
- Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşsizlik Deneyimleri: Balıkesir İlinde Bir Uygulama/Gizem Burcu KARAALİ 1505
- Sünerbank Nazilli Basma Fabrikası'nı Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Okumak/İlayda ERTURUN 1543
- Cinsiyetli ve Çelişkili Bir Kategori Olarak Ücretsiz Aile İşçiliğinin Türkiye'deki Seyri
Zeynep Evrim ERGÜN/Demet ÖZMEN YILMAZ 1585
- Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER 1781
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi/İrem ÇELİK 1787

CONTENTS

Research Articles

- The Applicable Law and Working Hours for Employees in Home-Type Social Service Units/Gülsevil ALPAGUT1343**
- Learning Poverty in Romanı Children: A Case Study in Mersin
Mustafa ÇAĞLAYANDERELİ/Hasan SEVER/Neriman AÇIKALIN1359**
- The Dark Side of Employment: A Human View of Sweatshop and a Comparison with Sweat Index/Mehmet ÖÇAL/Özge KUTLU 1391**
- Employee’s Petty Theft in Labour Law/Gizem SARIBAY ÖZTÜRK 1425**
- The Future of Different Retirement Regulations for Women Within the Framework of Factual Equality/Şebnem KILIÇ 1465**
- Unemployment Experiences of Female Higher Education Graduates in the Shadow of Gender, Patriarchy, and Sexual Division Of Labor: A Practical Study in Balıkesir Province/Gizem Burcu KARAALİ 1505**
- Reading Sümerbank Nazilli Chintz Factory in the Context of Gender
İlayda ERTURUN 1543**
- A Gendered and Contradictory Category of Unpaid Family Labor and Its Course In Turkey
Zeynep Evrim ERGÜN/Demet ÖZMEN YILMAZ 1585**

Sunuş

83. sayımızla tekrar merhaba...

83. sayımızda sekiz 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 83.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, 84. sayımızda tekrar birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni

Dr. Murat ÖZVERİ

Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimlerinde Çalışanların Tabi Olacağı Kanun ve Çalışma Süreleri

Gülsevil ALPAGUT¹

ORCID: 0000-0001-8817-2779

DOI: 10.54752/ct.1569616

Öz:2828 sayılı Kanun'da sosyal hizmet kuruluşları sayılmıştır. Bu kuruluşlar arasında ev tipi sosyal hizmet birimleri bulunmaktadır. Kanun'da ev tipi sosyal hizmet birimleri İş Kanununun dışında tutulmuş ve Türk Borçlar Kanununa tabi kılınmıştır. Bu durum bu birimlerde çalışan işçilerin 4857 sayılı iş kanununun koruyucu hükümlerinden yararlanamamasına neden olmaktadır. Düzenleme yasa yapma tekniği açısından sorunlu olduğu gibi aynı zamanda İŞK m. 4 ile ev hizmetlerinin kanunun kapsamı dışında bırakılmasına ilişkin amaca da aykırıdır. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile işçiler arasında yapılan sözleşmenin iş sürelerine ilişkin hükmü kanuna aykırıdır. Bu makalede 2828 sayılı Kanunun ilgili hükmü, Yargıtay kararları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 189 sayılı Sözleşmesi ile Avrupa Birliği Adalet Divanının konuya ilişkin kararı ele alınarak değerlendirme yapılmıştır. Sonuç olarak 2828 sayılı Kanunla ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanununun dışında bırakılmasının yasa yapma tekniğine aykırı olduğu, eşitlik ilkesi bakımından sorunlu olduğu ve iş sözleşmesinin ilgili hükmünün kanuna aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri, Ev Hizmetleri, İş Kanununun Kapsamı, İş Süreleri

The Applicable Law and Working Hours for Employees in Home-Type Social Service Units

Abstract: Act No. 2828 defines social service organizations. These organizations include home-type social service units. The Act excludes domestic social service units from the Labour Act No.4857

¹ Prof.Dr. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Beyazıt Kampüsü, galpagut@istanbul.edu.tr

ALPAGUT, G., (2024) "Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimlerinde Çalışanların Tabi Olacağı Kanun ve Çalışma Süreleri", *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.1343-1358

Makale Geliş Tarihi: 12.07.2024 - Makale Kabul Tarihi: 16.09.2024

and subjects them to the Turkish Code of Obligations. This situation causes the workers working in these units not to benefit from the protective provisions of the Labor Act No. 4857. The regulation is not only problematic in terms of law-making technique, but also contradicts the purpose of Article 4 of the Labor Act, which excludes domestic services from the scope of the law. In addition, the provision of the employment contract between the Ministry of Family and Social Services and the workers regarding working hours is also unlawful. In this article, the relevant provision of Act No. 2828, the decisions of the Court of Cassation, Convention No. 189 of the International Labor Organization, and the decision of the Court of Justice of the European Union on the subject have been evaluated. As a result, it is concluded that the exclusion of employees working in domestic service units from the Labor Act by Act No. 2828 is contrary to the law-making technique and problematic in terms of the principle of equality, and the relevant provision of the employment contract is contrary to the law.

Key Words: Home-type social service units, Domestic work, Coverage of Labour Act, Working Time

Sosyal Hizmet Kuruluşu Olarak Ev Tipi Hizmet Birimi

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu m. 3/f hükmünde sosyal hizmet kuruluşları sayılmış ve bu kuruluşlar arasında ev tipi sosyal hizmet birimlerine yer verilmiştir. Ev tipi sosyal hizmet birimleri çocuk, kadın, engelli ve yaşlılar ile bakım veya barınma ihtiyacı olan kişilere hizmet verilen mesken niteliğindeki yatılı sosyal hizmet birimleridir (m. 3/f.13).

Kanunda ev tipi sosyal hizmet birimleri olarak aynı zamanda çocuk evleri ve çocuk evleri sitesi tanımlanmıştır. Çocuk evleri, 0-18 yaşlar arasındaki korunmaya ihtiyacı olan çocukların kaldığı ev birimlerini ifade ederken, çocuk evleri sitesi korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan kuruluştur (m.3/11, 3/12).

Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²'te² yine korunma ve bakım ihtiyacı olan çocukların, bakımı ve barınma ihtiyaçlarının karşılanmasıyla görevli bakım kuruluşları sayılmıştır. Buna göre bakım kuruluşları ev tipi sosyal hizmet birimlerinden oluşan çocuk evlerinin bağlı olduğu çocuk evleri koordinasyon merkezleri ile aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan ve çocukların psikososyal ihtiyacına veya suça sürüklenme durumuna göre ihtisaslaştırılan çocuk evleri sitelerinden oluşmaktadır (m.3/g). Çocuk evleri, korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı, mesken niteliğindeki yatılı

² RG. T.06.09.2022, RG No. 31945

ev tipi sosyal hizmet birimleridir (m.3/h). Çocuk evleri sitesi ise korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden olan kuruluşu ifade eder (m. 3/i). Bu çerçevede ev tipi sosyal hizmet birimi özellikle korunma ihtiyacı bulunan çocukların bakımı ve barınması noktasında bakım kuruluşlarının temel birimini oluşturmakta, çocuk evleri veya birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan çocuk evleri sitesi olarak kurulmaktadır. Amaç, çok sayıda çocuğun bir arada bulunduğu çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtlarına dayalı modelden, daha az sayıda çocuğun bir arada bulunacağı ev içerisinde aile ortamına yakın bir ortama geçilmesidir.

Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimlerinde Çalışanların Tabi Oldukları Kanun

Hukuk sistemimizde iş ilişkisini düzenleyen kanunlar 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin altıncı bölümüdür. Sistem genel olarak değerlendirildiğinde, 4857 sayılı İşK m. 4 hükmü ile İş Kanununun kapsamı dışında kalan iş ve iş ilişkileri sayılmış, 854 sayılı Kanunun 1. maddesi ve 5953 sayılı Kanunun 1. maddesi ile (2. maddede sayılan istisnalar haricinde) her iki kanunun kapsamı belirlenmiştir. 4857, 854 ve 5953 sayılı Kanunların kapsamı dışında kalan iş ilişkileri ise 6098 sayılı Kanunun hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerine tabidir.

2828 sayılı Kanunda ev tipi sosyal hizmet birimlerinde çalışanların tabi olacakları kanun özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile ev tipi sosyal hizmet birimlerinin 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrası hükmü kapsamında olduğu kabul edilmiştir (m.16/son). Diğer bir ifadeyle ev tipi hizmet birimlerinde görev yapan personel 4857 sayılı İş Kanununun koruyucu hükümlerinin dışında bırakılmıştır. Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de, "Daimî işçi statüsünde çalışan personelin çalışma usul ve esaslarının, 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu, toplu iş sözleşmesi ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre Bakanlıkça belirleneceği ve yürütüleceği" öngörülmüştür (m.19/6).

Her iki düzenleme de gerek hukuk tekniği gerekse amaç bakımından sorunludur³. Öncelikle 2828 sayılı Kanunda ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların iş ilişkilerinin Türk Borçlar Kanununa tabi kılınması Türk İş Hukukunun yukarıda belirtilen sistemine aykırıdır. Bir iş ilişkisinin hangi kanuna tabi olacağı İşK, Deniz İşK ve Basın İşK ile açıkça ortaya konulmuştur. Bu kanunların dışında kalan iş ve iş ilişkileri bakımından TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Özel bir kanunda

³ Düzenlemenin eleştirisine ilişkin olarak ayrıca bkz. **Muharrem Emre Ulusoy**, Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Ankara 2023, 43

salt belirli bir alanda çalışanlara yönelik olarak tabi olunacak kanunun belirlenmesi keyfiliğe açık bir uygulamaya götürebilecektir. Nitekim, İşK m. 4 hükmünde Kanunun kapsamı dışında kalan işler arasında “ev hizmetleri” sayılmıştır. Ev tipi sosyal hizmet birimlerinde çalışanların yaptıkları faaliyetin ev hizmeti olarak nitelendirilebilmesi durumunda 2828 sayılı Kanunda ayrıca düzenleme getirilmesine gerek bulunmaz. Bu noktada yasa koyucunun ev tipi hizmet birimlerinde çalışanları İşK m. 4 kapsamında görmediği ve bu nedenle özel düzenleme getirmek istediği veya bu konuda açıklık sağlamak istediği düşünülebilir. Ancak aşağıda inceleyeceğimiz üzere, İşK m. 4 ile ev hizmetlerinin İşK kapsamı dışında tutulmasına ilişkin hareket noktası ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar bakımından mevcut değildir. Öte yandan, Yönetmelik hükmünde yer alan, daimi işçi statüsünde çalışanların çalışma usul ve esasları bakımından Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümlerine göre Bakanlıkça belirleneceğine ilişkin düzenleme, çalışma koşullarının belirlenmesini adeta Bakanlığın inisiyatifine bırakmaktadır.

Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanunu dışında bırakılmasının sonucu, öncelikle bu çalışan grubunun kıdem tazminatı ve iş güvencesi gibi İş Kanunu’nun koruyucu hükümlerinden yararlanamamasıdır. Kuşkusuz bu hakların toplu iş sözleşmesi ile tanınması mümkündür. Ancak temel işçilik hakları bakımından bu dışlama özellikle aynı işverene bağlı farklı birimlerde ancak aynı işi yapan çalışanlar dikkate alındığında eşitlik ilkesi noktasında sorunludur.

İş Kanununun Kapsamı Dışında Kalan İşler Olarak Ev Hizmetleri

Ev hizmeti, ev sakinlerinin günlük ihtiyaçlarının, evin gündelik işleyişinin ve idaresinin, aile fertleri dışında kalan kişiler tarafından sağlanması olarak tanımlanmaktadır⁴ (Sözer, 2019: 107; Uzun, 2021: 23; Ulusoy, 2023: 43). Doktrinde genel olarak temizlik, çamaşır, mürebbiyelik, şoförlük, bahçevanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi faaliyetler ev hizmetleri olarak sayılmaktadır. Yargıtay “Ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işleri” ev hizmetleri kapsamında değerlendirmekte ve İş Kanununun kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanunu’nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinin uygulanacağına hükmetmektedir. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme’ye göre, “evde hasta bakan hemşire ev hizmeti yapmış sayılmaz. Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekleklik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekleklik olan işçi, iş kanunu kapsamında sayılır” (Y9HD, 08.04.2010, E. 2010/6315, K. 2010/9972). Yine Yüksek Mahkeme’ye göre, evde yürütülen çocuk bakıcılığı ve çocuk eğiticiliği ev hizmeti niteliği taşımaz ve bu işte çalışanlar İş

⁴ Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2019, 107; Benzer tanımlar için bkz. Ercan Uzun, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara 2021, 23 vd.; Ulusoy, 27 vd.

Kanununun kapsamı içinde yer alır (Y9HD., 11.02.2014, E. 2013/16982, K. 2014/3992; Aynı yönde bkz. Y22HD., 25.01.2017, E. 2016/30630, K. 2017/1090; Y22HD., 25.01.2016, E. 2015/15222, K. 2016/822; Y22HD., 18.05.2015, E. 2015/14619, K. 2015/17812; Y22HD., 09.03.2015, E. 2013/35095, K. 2015/9308, Y22HD., 10.12.2014, E. 2014/25096, K. 2014/35149; Y9HD., 22.01.2014, E. 2013/15492, K. 2014/1131; Y9HD., 30.01.2013, E. 2010/41256, K. 2013/3517). Yüksek Mahkeme'nin bir işin ev hizmeti olup olmadığını tespitinde öncelikle yapılan işi, bu işin ev ve ev sakinlerine yönelik olup olmadığını değerlendirdiği, ardından verilen hizmetin türüne bakarak ev sakinlerine yönelik olmakla birlikte özellik arzeden ve doğrudan eve yönelik olmayıp kişilerin özellikli ihtiyaçlarına özgülünmüş işleri ev hizmeti kapsamında tuttuğu belirtilebilir. Çocuk bakıcılığı, çocuk eğitciliği, hasta bakımını gerçekleştiren hemşireye ilişkin örnekler bu hususa işaret etmektedir. İstisnaların dar yorumlanması yolundaki hukuki kabulün bu sonuçta etkili olduğu düşünülmelidir.

Çocuk Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te, ev tipi hizmet birimlerinde çalışan bakım personelinin görev ve sorumlulukları belirlenmiştir. Buna göre, bakım personeli a) Çocukların öz bakımlarını yapmak veya yapmalarını sağlamak, temel ihtiyaçlarını karşılamak veya bu konuda çocuklara yardımcı olmak. b) Günlük yaşam sürecinde çocuklara rehberlik yapmak, yardımcı olmak, olumlu davranış kazanmaları amacıyla çocuklara rol model olmak. c) Çocukların kişisel temizlik, bakım, düzenli uyku, sofrada yemek gibi temel bireysel alışkanlıkları kazanmalarına yardımcı olmak. ç) Öğünlere göre çocukların yemeklerini hazırlamak, sunmak, yemeği sofrada çocuklarla birlikte yiyerek çocuklara refakat etmek. d) Çocukların sağlık durumlarını takip etmek, hastalıklara karşı belirlenen tedbirleri almak, hastalanan çocukların tedavilerinin zamanında yapılması için grup/ev sorumlusuna veya sağlık görevlilerine bilgi vermek ve süreci takip etmek. e) Günlük yaşam programına uymak, çocukların ders çalışma ve okula devam durumlarını takip etmek, grup/ev sorumlusunu bilgilendirmek. f) Sorumlusu olduğu evin/birimin tertibini, düzenini ve temizliğini sağlamak. g) Ev kazalarına karşı ve çocukların güvenliğine yönelik emniyet tedbirlerini almak. ğ) Kuruluş müdürlüğü tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının çocuk gelişimi, bakım, sağlık hizmetleri, sosyal hizmet bölümlerinden mezun olanlar, herhangi bir ön lisans ya da lisans programı mezunu olanlardan pedagojik formasyon veya çocuk bakımı konusunda Millî Eğitim Bakanlığınca düzenlenen eğitimlerden sertifika alanlar, çocuk gelişimi ve eğitimi, sosyal hizmetler, aile ve tüketici bilimleri, ev ve kurum hizmetleri veya sosyal destek hizmetleri programları ve dengi ön lisans mezunu kişiler, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet lisans programı mezunu kişiler arasından seçilen bakım personelinin (Yön. m.18), genel olarak ev tipi sosyal hizmet biriminde yaşayan çocuklara yönelik olarak evin gündelik işleyişi ile birlikte çocukların bakım faaliyetini yürüttüğü görülmektedir.

Ev Hizmetlerinin İş Kanununun Kapsamı Dışında Bırakılmasının Gerekçesi ve Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri

İş Kanunu m. 4 ile bir kısım iş ve iş ilişkilerinin kapsam dışı tutulması genel olarak iki gerekçeye dayanmaktadır. Bunlardan ilki, görülen iş veya işyerinin özelliğidir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi işler bu konuda örnek oluşturur. Bir kısım iş veya iş ilişkilerinin kapsam dışı tutulmasının nedeni ise bu işlerin görüldüğü işyerlerinin küçük işyeri, mali açıdan güçsüz olmalarıdır. İş Kanununun getirdiği mali yüklerin küçük işyerleri üzerindeki olumsuz etkisi kapsam dışı bırakılmasına gerekçe oluşturmuştur. İŞK m. 4 hükmü ile ev hizmetlerinin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin mevcut ve mülga iş yasalarının gerekçelerinde herhangi bir açıklama bulunmamakla birlikte temel gerekçenin herhangi bir ekonomik faaliyete yönelik olmayıp salt evin günlük ihtiyaçları için işçi çalıştırarak işveren sıfatını haiz olan bu işverenlerin ekonomik yönden korunması olduğu düşünülmelidir.

Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar bakımından değerlendirme yapıldığında, işveren Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıdır. Bu noktada korunması gereken, mali açıdan güçsüz bir işverenden söz etmek olanaksızdır. Öte yandan aynı hizmetleri Bakanlığa ait diğer birimlerde yerine getirenler ile ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar arasında tabi olunan kanun bakımından farklılık getirilmesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. İş Kanununun kapsamı dışında bırakılan ve Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinden yararlanan çalışanlar öncelikle kıdem tazminatı, iş güvencesi hükümleri gibi önemli haklardan yoksun kalmaktadır. Oysa ev tipi hizmet birimleri yukarıda da belirtildiği gibi çocuğun aile ortamına yakın bir çevrede yetişmesi amacıyla kurulmuş olup sürdürülen faaliyet yetiştirme yurtlarından farklılık göstermediği gibi işverenin korunması amacından da söz edilemeyecektir.

Düzenlemenin eşitlik ilkesine aykırılığı bakımından Yargıtay'ın 2019 tarihli kararı çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. Yüksek Mahkeme'nin kararına konu olayda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı çocuk evinde bakım elemanı olarak alt işveren işçisi olarak çalışan davacının açtığı işe iade davasında, davacının çalıştığı işyerinin ev tipi sosyal hizmet birimi olduğu ve davacının Borçlar Kanununa tabi olduğu gerekçesiyle red kararı veren yerel mahkeme kararının istinaf edilmesi üzerine bölge adliye mahkemesi tarafından esastan red kararı verilmiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, davalı alt işveren Şirket ile yapılan sözleşmenin hem kuruma bağlı müdürlük işyerini, hem de birden fazla ve müdürlüğe bağlı ev tipi hizmet birimlerini kapsadığı, alt işveren yönünden davacının çalıştığı birden fazla işyeri bulunduğu ve sözleşme kapsamında davacının ev tipi hizmet biriminde çalıştırılabileceği gibi kuruma bağlı bakım yurdunda da çalıştırılabileceği, alt işveren yönünden bakıldığında bu işyerlerinin istisna kapsamında bulunmadığı yönünde karar tesis edilmiştir (Y9HD, 10.12.2019, E.2019/7899, K.2019/22026; Yüksek Mahkeme'nin 2828 sK'nun 16/son hükmü

uyarınca ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların Türk Borçlar Kanununa tabi olduğuna ilişkin kararları için bkz. Y22HD, 04.07.2018, E. 2018/7956, K. 2018/16829; Y22HD, 23.01.2017, E. 2017/741, K. 2017/574)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli bir diğer kararında da, “Kanuni değişiklik sebebiyle ev tipi sosyal hizmet birimi olarak tanımlanan kuruluşlardaki çalışmaların 4857 sayılı Kanun’un 4. maddesinin 1. fıkrasındaki istisnalar arasında yer aldığı ve bu sebeple bu kurumlarda işçi statüsünde çalışan kişilerin hizmet sözleşmesine dayalı talepleri bakımından İş Kanununa tabi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda mahkemece kanuni düzenlemede yer alan “Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri” nin neler olduğu ve davacının çalıştığı işyerinin bu birimlerden olup olmadığı konusunun, ilgili kurumlara yazışma yapılmak suretiyle aydınlatılması, eğer işyerinin “Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimi” olduğunun tespit edilmesi halinde 6518 sayılı Kanun’un 15. maddesiyle değişik 2828 sayılı Kanun’un 16. maddesine göre uyumsuzluk bakımından İş Kanununun kapsamında olmayan fakat Türk Borçlar Kanununa tabi iş ilişkisinin bulunduğu, davacı Borçlar Kanununa tabi iş ilişkisinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve haksız feshe maruz kalan işçi konumunda bulunduğundan, Türk Borçlar Kanunu 438. maddesi gereğince bildirim sürelerine ilişkin bir tazminatı ve hakimim takdirine bağlı olarak altı aylık ücretinden fazla olamayacak şekilde tazminatı talep edebilir hükmü olup kıdem tazminatına ilişkin düzenleme bulunmaması nedeniyle kıdem tazminatının bu gerekçe ile reddi gerekir, ihbar tazminatına ise Türk Borçlar Kanunu 438/1 maddesi uyarınca hüküm kurulmalıdır” şeklinde hüküm verilmiştir (Y22HD, 12.11.2019, 25239/20861).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bölge adliye mahkemesi Kararları arasındaki uyumsuzluğun giderilmesine ilişkin 17.01.2022 tarihli kararında ise işyeri olarak ev tipi sosyal hizmet biriminin niteliği ve burada çalışan kimselerle işveren arasında kurulan iş ilişkisinin niteliğinin belirlenmesi için öncelikle, kanun koyucunun bu tür hizmet birimlerine neden ihtiyaç duyduğunu belirlemek gerektiğini belirtmiş ve ev tipi sosyal hizmet birimi kavramını 2828 sayılı Kanuna ekleyen 6518 sayılı Kanunun 14. madde gerekçesine yer verilmiştir. Buna göre, “Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri ile bu birimlerden yararlananların toplu yaşamın getirdiği olumsuzlukları yaşamamalarının amaçlandığı, kuruluş bakımının çok sayıda çocuğun bir çatı altında toplandığı toplu bakım modeli olduğu, ancak kuruluşların ev ortamına yakın tefriş edilmeye başladığı, Çocuk Evleri Sitesi kuruluş bakımı yerine daha küçük birimlerde, aile ortamına benzer yapılan ve ilişki sistemi içerisinde çocukların yetiştirilebileceği küçük müstakil binalardan oluşturulan site içerisinde bakımının sağlanmasının hedeflendiği...bu açıklamalar ışığında ev tipi sosyal hizmet modellerinin uygulanmasının yaygınlaştırılmasının bu hizmetin kişilere sağlayacağı faydaların arttıracağı değerlendirilerek bu düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur”. Yüksek Mahkeme kararında güvenli bağlanma için çocuk ve çocuğa bakım veren kişi arasında sürekli ve tutarlı bir ilişkinin gerektiğini, bakım elemanlarının kısa zaman aralığında değişmesinin istenilen faydaların elde edilememesine yol açtığını anne-baba, abla-ağabey gibi rol modellerin

gereği gibi gerçekleşemediğini belirtmiştir. Yine Kanun koyucunun da, “24 saat esasına göre çalışılması durumunda kişilerin bu hizmetten daha olumlu yararlanacakları, bunun da ancak ev ortamında ve kesintisiz hizmet esas ile mümkün olabileceği” gerekçesi ile “mesken” niteliğindeki ev tipi sosyal hizmet birimleri ile aile ortamına en yakın hizmetin verilmesinin hedeflendiği hususuna değinilmiş ve 2828 sayılı Kanununun 16/son hükmünün bu konuda açık olup bu birimlerde çalışan bakıcı anne, bakım elemanı gibi kişi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesindeki istisnalar kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Yüksek Mahkeme bu kararında yukarıda yer verdiğimiz 2019 tarihli kararından farklı olarak bakıcı annenin alt işverenin işçisi olup olmamasının sonuca etkili bulunmadığını belirtmiştir (Y9HD, 17.01.2022, E. 2021/11511, K. 2022/504).

Yüksek Mahkeme'nin açık yasa hükmü doğrultusunda verdiği bu karar ve yasa gerekçesi dikkate alındığında şu soru ortaya çıkmaktadır. Çocukların ev ortamında yetiştirilmesi amacı, bakıcıların sık sık değişmemesi ve çocuklar bakımından bağlanma sorununun yaşanmaması için 24 saat kesintisiz hizmet verilmesi hedefi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı bu işyerlerinde çalışan işçilerin İş Kanununun koruyucu kapsamı dışında bırakılması için bir meşru gerekçe oluşturabilir mi? Amaç 24 saat çalışma 48 saat dinlenme esasına göre istihdam olup bu amacın ancak Türk Borçlar Kanunu kapsamında mümkün olduğu düşünülmekte ise aşağıda belirtileceği üzere Türk Borçlar Kanununda iş süreleri bakımından İş Kanunlarına atıf yapılmıştır. Dolayısıyla iş sürelerine ilişkin sınırlamalar Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar için de geçerlidir. Kaldı ki, başta Sağlık Bakanlığı'na bağlı işyerleri olmak üzere 24 saat esasına dayalı işçi istihdam edilen ve İş Kanununun kapsamı içinde bulunan işyerleri mevcuttur. Dolayısıyla bu soruya olumlu yanıt verilmesi mümkün olmadığı gibi esasen ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi ile ortaya konulan gelişmeler de ev hizmetlerinde çalışanlara sağlanması gereken haklar noktasındaki çağdaş anlayışı ortaya koymaktadır.

Ev İşçileri İçin Düzgün İşe İlişkin 189 sayılı ILO Sözleşmesi

ILO'nun Ev İşçileri İçin Düzgün İşe İlişkin 189 sayılı sözleşmesi⁵ ve 201 sayılı Tavsiye Kararı⁶ 2011 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmede ev hizmetleri, bir ev veya hane halkı için veya ev içerisinde yapılan iş olarak tanımlanmıştır. Ev işçisi ise

⁵ ILO, 'C189-Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers', [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

⁶ ILO, 'R201, Domestic Workers Recommendation',

<https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/>

NORMLEXPUB%3A12100%3A%3A%3ANO

%3A12100%3AP

f?p=

12100

_ILO_CODE%3AR201%3ANO

istihdam ilişkisi dahilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişidir.

ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi'nin çıkış noktası, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ihtiyacın giderek artması ancak sosyal ihtiyaçların desteklenmesinde yaşamsal önemi bu çalışan grubunun birçok ülkede geniş ölçüde temel yasaların kapsamı dışında bırakılması ve bu suretle diğer çalışanlarla mukayese edildiğinde daha az korunmasıdır. Öte yandan bu tür çalışmanın izole bir alanda gerçekleşmesi, bu alandaki kayıt dışılık ile göçmen işçilerin yoğunlaşması dikkati çeken özellikler ve düzenleme gereğini ortaya çıkaran durumlardır (Sedacca, 2022: 772).

Sözleşmede her üyenin bu Sözleşmede belirtilen tüm ev işçilerinin insan haklarının etkili bir biçimde geliştirilmesini ve korunmasını sağlayacak tedbirler alacağı öngörüldükten sonra, her üyenin ev işçileriyle ilgili olarak, çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklara saygı göstermek, bunları geliştirmek ve gerçekleştirmek için gerekli bir takım tedbirler sayılmıştır. Bunlar, a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, b) her türlü zorunlu veya mecburi çalışmanın ortadan kaldırılması, c) çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması ve d) istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır (m.3). Sözleşme esas itibarıyla ev hizmetlerinde çalışanların diğer çalışanlarla eşit çalışma koşullarına tabi olmasını, eşit haklardan yararlanmasını benimsemektedir. Bu haklar asgari ücret, makul çalışma süreleri ve fazla çalışma ücreti, haftalık en az 24 saatlik kesintisiz dinlenme süresi, aynı ödemenin sınırlandırılması, yıllık ücretli izin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenlik hakları, çalışma koşulları hakkında açık bilgilendirme, örgütlenme ve toplu pazarlık dahil olmak üzere temel hak ve ilkelere saygıyı içerir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na Bağlı Ev Tipi Hizmet Birimlerinde Çalışanlar ile Yapılan Sözleşmeler-Çalışma Süresi

Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında yapılan tip sözleşmeler TBK m. 20 vd. anlamında genel işlem şartıdır. Tip sözleşmede özellikle çalışma süresine ilişkin hüküm sorunludur. Sözleşme uyarınca “Ev tipi sosyal hizmet birimleri 7/24 esaslı ile çalışılan bir işyeridir. İşçi bir tam gün çalışıp 48 saat dinlenme yapar ve bir ayda 11 gün çalışır”. Belirtmek gerekir ki, uygulamada bir kısım işyerlerinde 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme şeklinde istihdam görülmekle birlikte bu durumun iş sürelerine ilişkin yasal sisteme uygunluğundan söz etmek mümkün değildir.

İş sözleşmesinin fazla çalışma maddesini düzenleyen hükmüne göre; “Bir ayda 11 günden fazla çalışma olması durumunda fazla çalışma ücreti ödenir. Toplu iş sözleşmesi ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütülür. 24 saat çalışan personelin çocuğun okulda olduğu veya uyuduğu zamanlar dinlenme saati olup, bu da en az 7,5 saattir”. Düzenleme uyarınca günlük çalışma süresinin 16,5 saati bulabileceği tespit edilmektedir.

Fazla çalışmaya ilişkin sözleşme hükmü gerek İş Kanunu'na gerekse Türk Borçlar Kanunu'na aykırıdır. İş Kanunu m. 41/1 uyarınca fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmadır. Türk Borçlar Kanunu 398 hükmünde ise “Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma” olarak tanımlanmıştır. Kanunda yapılan atfın 4857 sayılı Kanun olarak kabulü benimsenmektedir (Canıklıoğlu, 2014: 84; Güneş/Mutlay, 2011: 246). Bu noktada Türk Borçlar Kanununa tabi çalışanlar bakımından da haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu ve yine günlük 11 saatlik sınırın geçerli olduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla, ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanununun kapsamı dışında bulunduğu kabulü halinde dahi fazla çalışmanın aylık 11 günü aşan çalışma olarak öngörülmesi ve günlük çalışma süresini 16,5 saate kadar uzatan sözleşme hükmü kanuna aykırıdır.

Belirtmek gerekir ki, sözleşme hükmü Yargıtay'ın 24 saat çalışma 48 saat dinlenme esasına göre çalışmalar için verdiği kararlarla da uyumsuzdur. Yargıtay 24 saat çalışma 48 saat dinlenme esasına göre çalışmalarda 14 saatin mesaiye geçtiğini ve günlük azami çalışma süresinin 11 saatten fazla olamayacağını ve buna göre bir hafta 9 saat, diğer hafta 6 saat fazla çalışmanın bulunduğunu kabul etmektedir. Nitekim, Yargıtay 22HD'nin 11.09.2018 tarihli bir kararında Bakanlığa bağlı çocuk yuvasında 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme esasına göre çalışmalar bakımından da aynı yönde hüküm tesis edilmiştir (Y22HD, 11.09.2018, 2017/22688, 2018/18197).

İş sürelerinin sınırlandırılması ve yeterli dinlenme süresinin sağlanması öncelikle iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesi ve işçinin kendi ailesi, sorumlulukları ve menfaatleri için gerekli zamanın temini amacına dayanır. İş süreleri aynı zamanda işin kalitesini de etkileyen bir unsurdur.

ILO'nun ev hizmetlerinde çalışanların İş Sürelerine İlişkin Politika Özeti'nde, ev hizmetlerinde çalışanların iş sürelerinin yaygın olarak günlük sekiz saatlik standart sürenin üzerinde olduğu, çalışma ve dinlenme arasında gri, belirsiz bir çizginin bulunduğu, haftalık ve aylık ücret ödenmekle birlikte bunun belirsiz bir çalışma süresine karşılık sağlandığı, günlük iş sürelerinin sınırlandırılmadığı, fazla çalışma kavramının tanınmadığı belirtilmektedir. Bu tür çalışmada hizmete hazır olma (standy-by) yaygın olup işçi, işverenin aile ihtiyaçlarını karşılamak için hazır durumda beklemek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla, zamanını istediği gibi değerlendirme ve çalışma yerini terketme özgürlüğü bulunmamaktadır⁷. Ev hizmetlerinde çalışanların iş süreleri bakımından olumsuz durumları karşısında, yukarıda da belirtildiği üzere 189 sayılı Sözleşme'de çalışma ve dinlenme süreleri bakımından diğer işçilerle eşit haklardan yararlanma öngörülmüştür. Nitekim 189 sayılı Sözleşme'nin 10/1 maddesinde “Her üye, ev işçiliğinin özel niteliklerini dikkate alarak ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu

⁷ Domestic Work Policy Brief 2, Working hours in domestic work, International Labour Office, <https://www.ilo.org/resource/policy-briefs-domestic-work>

şekilde normal çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususlarında ev işçileri ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alacaktır” hükmü ile bu esas açıkça ortaya konulmuştur. Sözleşme’nin 10/3 maddesinde ise fiili olarak çalışılan süreler yanında hangi sürelerin iş süresinden sayılacağı belirlenmiştir. Buna göre “Ev işçilerinin zamanlarını kendi istekleri doğrultusunda geçiremedikleri ve hane halkından gelen çağrılara cevap vermek durumunda kaldıkları süreler ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler veya ulusal pratikle tutarlı diğer türden araçların belirlediği ölçüde çalışma saatleri olarak değerlendirilmelidir”.

ILO’nun 201 sayılı Tavsiye Kararı’nda ise Sözleşme’nin 10/3 maddesine uygun olarak fazla çalışma ve bekleme süreleri de dahil olmak üzere çalışma saatlerinin doğru bir şekilde kaydedilmesi ve bu bilgilere ev işçisi tarafından serbestçe erişilebilmesi öngörülmüştür. Üye devletler, işverenleri ve işçileri en çok temsil eden örgütler ve mevcut oldukları yerlerde ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlere danışarak bu konuda uygulama rehberleri geliştirmelidir (m.8). Ev işçilerinin zamanlarını diledikleri gibi kullanamadıkları ve olası çağrılara cevap verebilmek için hane halkının emrinde kaldıkları sürelerle (bekleme veya çağrı süreleri) ilgili olarak Üyeler, ulusal yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmelerle belirlendiği ölçüde belirli hususları düzenlemelidir. Bu hususlar ise a) bir ev işçisinin haftada, ayda veya yılda beklemede kalması gereken azami saat sayısı ve bu saatlerin nasıl ölçülebileceği; b) normal dinlenme süresinin bekleme nedeniyle kesintiye uğraması halinde bir ev işçisinin hak kazanacağı telafi edici dinlenme süresi; ve c) bekleme saatlerinin hangi oranda ücretlendirilmesi gerektiğidir. Normal görevleri gece ifa edilen ev işçileri ile ilgili olarak ve gece çalışmasının getirdiği kısıtlamaları dikkate alarak, Üyeler yukarıda belirtilenlere benzer tedbirleri değerlendirmelidir (m.9)

Türk hukuku bakımından bir değerlendirme yapıldığında, ILO’nun 189 sayılı Sözleşmesi’nin onaylanmadığı, ev hizmetlerinin Türk Borçlar Kanununa tabi kılındığı bu dışlamanın esasen İş Kanunu-Borçlar Kanunu arasındaki temel çalışma koşulları bakımından farklılık konusu olduğu belirtilmelidir. Konumuzla ilgili olarak iki husus sorunludur. Bunlardan ilki yukarıda da belirtildiği üzere Bakanlığa bağlı ev tipi hizmet birimlerinde çalışanları İş Kanununun kapsamı dışında bırakılması noktasında meşru bir gerekçenin bulunmayışı, aynı kuruma bağlı farklı birimlerde çalışanlar arasında ayırım yapmanın eşitlik ilkesi karşısında hukuka uygun olmayışıdır. İkincisi ise Bakanlığın hazırlamış olduğu tip iş sözleşmelerinde yer alan çalışma süresi ve fazla çalışmaya ilişkin hükmün hukuka aykırılığıdır. Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların 2828 sayılı Kanun uyarınca Türk Borçlar Kanununa tabi kabul edilmesi halinde dahi iş süresi bakımından TBK m.398 atfı ile İş Kanunundaki çalışma sürelerine ve fazla çalışma hükümlerine tabi olacağı açıktır.

Ev tipi hizmet biriminde çalışan bakım personelinin 24 saat ev içerisinde kalması ve esasen her an göreve hazır olması karşısında kesintisiz bir dinlenme süresinin varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir. Öte yandan

sözleşmede öngörülen çocuğun okulda olduğu veya uyuduğu sürelerin dinlenme süresi olduğuna yönelik kabul gerçekçi değildir. Bu birimlerde çalışanlar evin yemek, temizlik, çamaşır gibi günlük ihtiyaçlarını yerine getirmekte olup aynı zamanda çocuğun gelişimi, ödevleri gibi konularda görev yapmaktadır. Tüm bu faaliyetler dikkate alındığında gün içinde serbest zaman kullanımı sorunlu olduğu gibi günlük azami çalışma sürelerinin uygulanabilmesinden de söz etmek mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla fazla çalışmanın aylık 11 günlük çalışmayı aşan çalışma olarak tespiti hukuka aykırı olduğu gibi günlük çalışma süreleri bakımından da sözleşme hükmü kanuna aykırıdır.

Avrupa Birliği Adalet Divanının Hälvä ve Diğerleri davası yirmidört saatlik sürelerle çocuk bakım hizmeti veren çalışanların iş süreleri bakımından önemlidir. Finlandiya’da bir “SOS Çocuk Köyü”nde koruyucu aileler tarafından bakım hizmeti verilen çocukların, yıl içinde 24 saatlik sürelerle koruyucu aileler yerine bir “yardımcı ebeveyn” tarafından iş sözleşmesi ile bakımına ilişkin kararda “yardımcı ebeveynlerin” iş süresi ele alınmıştır. Kararda öncelikle AB’nin 2003/88 sayılı İş Sürelerine İlişkin Yönergesi kapsamında değerlendirme yapılmıştır. Yönerge’de işçilerin güvenliğinin ve sağlığının korunmasına ait genel ilkelere gerekli dikkatin gösterilmesi kaydıyla ilgili faaliyetlerin belirli karakteristiklerinden dolayı çalışma süresinin ölçülemediği ve/veya önceden tespit edilemediği ya da işçilerin kendileri tarafından tespit edileceği hallerde üye devletlerin azami çalışma süresi, günlük dinlenme süresi, gece çalışma süresi ve denkleştirme süresi bakımından istisna getirilebileceği öngörülmüştür (m. 17).

ABAD’a göre, çocuğun bakımı ile sorumlu olan çalışanlar günlük görevleri, davranışları, görev dışı kalacakları zamanı işverenlerinin denetimi olmaksızın düzenlemek konusunda belirli bir özerkliğe sahiptir. Ancak bu durum çalışma süresinin ölçülemediği anlamına gelmez; çalışma süresi bütün olarak ölçülebilir niteliktedir. Zira, yardımcı ebeveynlerin iş süreleri önceden sözleşme ile belirlenmiş ve her yıl için 24 saatlik çalışma süreleri sayı olarak tespit edilmiştir. İşverenin, işçisinin günlük faaliyetlerini denetlemesindeki güçlük, çalışma süresinin ölçülemediği veya önceden belirlenemediğinin kabulü için yeterli değildir. Zira, işveren peşinen işin başlama ve sona erme zamanını tespit etmiştir. Divan’a göre, 24 saatlik süreler içinde yardımcı ebeveynlerin çalışmadıkları süre de iş süresinden sayılır. Zira bu süre içinde yardımcı ebeveyn çocuk evinin ihtiyaçları için hazır durumdadır ve bu hazır olma durumu görevine dahildir. Mahkeme’ye göre, yardımcı aile Yönerge m. 17/1 anlamında “özerk çalışan” olarak nitelendirilemeyeceği gibi, “aile çalışanı” istisnası kapsamında da yer almaz (C-175/16, Hälvä and Others).

Sonuç olarak, hizmetin kesintisiz sürdürülmesi ve personel ile çocuklar arasında güvenli bağlanma ilişkisinin kurulması gereğinin, ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanununun kapsamı dışında tutulması için meşru bir gerekçe oluşturmadığı kabul edilmelidir. Ev hizmetlerinin İş Kanununun kapsamı dışında tutulmasının gerekçesi işverenin korunmasıdır. Bakanlığın işveren sıfatını

haiz olduğu durumda bu gerekçeden söz edilemeyecektir. Aynı niteliklere sahip, aynı Bakanlığın farklı birimlerinde çalışanlar açısından farklı kanunların uygulanması aynı zamanda bir eşitlik sorunu niteliği taşımaktadır. Kaldı ki, bu tip çalışmanın ev hizmeti olarak nitelendirilmesi durumunda dahi uluslararası hukuktaki gelişmelerin eşitlik ilkesi kapsamında hakların sağlanması yönünde olduğu dikkate alınmalıdır.

Extended Summary

Act No. 2828 on Social Services regulates social service organizations. These organizations include home-type social service units. Home-type social service units are residential social service units that provide services to children, women, disabled and elderly people, and people in need of care and shelter.

The acts regulating the employment relationship in our legal system are Labor Act No. 4857, Maritime Labor Act No. 854, Press Labor Act No. 5953, and the sixth chapter of the Turkish Code of Obligations No. 6098 regarding the service contract. In Article 4 of the Labor Act, domestic services are listed among the jobs excluded from the scope of the Act. Act No. 854 on the Maritime Labor Act and Act No. 5953 on Press Labor also define the scope of these acts. The Turkish Code of Obligations applies to labor relations that are not covered by these three special acts. In Act No. 2828, it is accepted that home-type service units are outside the scope of the Labor Law. This regulation is problematic in terms of law-making techniques and contrary to the envisaged system.

Article 4 of the Labor Act excludes domestic services from the scope of the Act. The rationale for excluding domestic services from the scope of the Labor Law is that domestic services do not constitute an economic activity for employers and have the title of employer only by employing workers for the household's daily needs. The employer in home-type social service units is the Ministry of Family and Social Services. Considering that the employer is the Ministry, it cannot be said that there is an employer that needs to be protected. It contradicts the principle of equality to subject care personnel working in home-type service units to different acts from those doing the same job in other workplaces affiliated with the Ministry. Workers subject to the Turkish Code of Obligations cannot benefit from the labor protection provisions adopted by the Labor Act No. 4857. These provisions include the right to job security and severance pay.

In the decisions of the Court of Cassation, it is ruled that employees working in domestic service units under Act No. 2828 are subject to the Turkish Code of Obligations. The decisions include the preamble of the Act No. 2828. In the preamble, it is stated that by establishing home-type service units, it is aimed at raising children in smaller units, in structures similar to the family environment. The Court of Cassation emphasized that the care staff should not change constantly for the child to be securely attached. In our opinion, this justification does not constitute a legitimate justification for excluding workers from the protective provisions of the labor law.

ILO Convention No. 189 on Decent Work for Domestic Workers and Recommendation No. 201 provide for equal rights for domestic workers. These rights include respect for fundamental rights and principles, including minimum wages, reasonable working hours, overtime pay, uninterrupted rest periods of at least 24 hours per week, limitation of payment in kind, paid annual leave, occupational health and safety, social security rights, open information about working conditions, and respect for fundamental rights and principles, including association and collective bargaining.

The labor contracts between the Ministry of Family and Social Services and workers employed in domestic service units are standard forms of contracts. The provision of working time in the contracts is problematic. According to the contract, “Domestic social service units are a 24/7 workplace. The worker works one full day, rests for 48 hours, and works 11 days in a month”. In the article of the contract regulating overtime work, “In case of working more than 11 days in a month, overtime pay is paid. It is carried out according to the provisions of the collective labor agreement and other relevant legislation. 24 hour working personnel shall have rest hours when their children are at school or sleeping, which is at least 7.5 hours”. According to this provision, the daily working time may reach 16.5 hours.

Since domestic service units are subject to the Turkish Code of Obligations under Law No. 2828, the provisions of the Turkish Code of Obligations shall apply in terms of working hours and overtime work. The Turkish Code of Obligations refers to labor laws in terms of overtime work. According to the Act No. 4857, work exceeding 45 hours per week is overtime work and the daily working time is limited to 11 hours. The provision in the labor contracts is contrary to the Turkish Code of Obligations.

In a relevant judgment of the Court of Justice of the European Union, the working time of a parental care assistant in a children's village in Finland was evaluated. The Court of Justice of the European Union first stated that Directive 2003/88 on Working Time does not exclude domestic work. It then recognized that the worker has a certain autonomy in determining his/her free time within the 24-hours, but that waiting periods are also counted as working time as the starting and finishing times of the work are fixed. According to the Court, the employer's difficulty in supervising the daily activities of its employees is not sufficient to establish that working time cannot be measured or predetermined. This is because the employer has determined the starting and ending times of the work.

Çıkar Çatışması Beyanı

Ev tipi sosyal hizmet birimlerinde çalışanların tabi olacağı kanun ve çalışma süreleri başlıklı makalem bakımından bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Caniklioğlu, N. (2014) Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK Yayınları 2014
- Domestic Work Policy Brief 2, Working hours in domestic work, International Labour Office, <https://www.ilo.org/resource/policy-briefs-domestic-work>
- ECJ, C 175/16, Hälvä and Others, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62016CJ0175>
- ILO, ‘C189-Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers’, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- ILO, ‘R201, Domestic Workers Recommendation’, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A%3A%3ANO%3A12100%3AP12100_ILO_CODE%3AR201%3ANO
- Sedecca, N. (2022), Domestic Workers, The “Family Worker” Exemption from Minimum Wage and Gendered Devaluation of Women’s Work, Industrial Law Journal, Vol. 51
- Sözer, A.N. (2019) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Bastı, İstanbul
- Ulusoy, M. (2023) Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Ankara
- Uzun, E. (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara

Roman Çocuklarda Öğrenme Yoksulluğu: Mersin Örneği

Mustafa ÇAĞLAYANDERELİ¹
ORCID: 0000-0002-1530-6200

Hasan SEVER²
ORCID: 0000-0002-8946-0411

Neriman AÇIKALIN³
ORCID: 0000-0003-1574-1912

DOI: 10.54752/ct.1569629

Öz: Bu çalışmanın amacı, Roman çocukları arasında yaygın olarak görülen öğrenme yoksulluğu olgusunu alan araştırması verileri ile ortaya koymaktır. Literatürde “öğrenme yoksulluğu” belirli bir yaşa kadar asgari öğrenme düzeyine ulaşamamış çocuklar için kullanılan bir kavramdır. Roman topluluğunun yaşadığı marjinalleştirme ve dışlanma olgusu kendisini Roman çocuklarının eğitim sürecinde de göstermektedir. Bu çalışma, yoksulluk olgusu üzerine temel tartışma alanı olan yoksulluğu bireysel nedenlerle açıklayan yaklaşım biçimleri ile yapısal sebeplere vurgu yapan yaklaşım biçimlerini alan verileri üzerinden irdelemektedir. Alan araştırmasına dayanan bu çalışma; Mersin ili merkezinde yer alan ve Romanların yoğun olarak yaşadığı mahallelerde Roman çocuklar, Roman ebeveynler öğretmen ve okul müdürleri dahil olmak üzere 40 kişi ile derinlemesine görüşmeler yapılarak yürütülmüştür. Araştırmanın sonucunda; Roman çocukların öğrenme yoksulluklarının temel nedenleri mağduru suçlayan bireysel nedenlerden ziyade düşük sosyoekonomik düzey, mekânsal eşitsizlikler, okul yönetimi ve öğretmenler dahil olmak üzere öğrenme

¹ Doç. Dr. Mersin Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, cagdereli@mersin.edu.tr

² Dr. Bağımsız Araştırmacı, Gaziantep, hasan_sever@yahoo.com

³ Prof. Dr. Mersin Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, acikalin@mersin.edu.tr

ÇAĞLAYANDERELİ, M., SEVER, H., AÇIKALIN, N., (2024) “Roman Çocuklarda Öğrenme Yoksulluğu: Mersin Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.1359-1390

Makale Geliş Tarihi: 29.06.2024 - Makale Kabul Tarihi: 28.09.2024

ortamı yetersizlikleri, düşük ebeveyn katılımı, Romanlara yönelik dışlanma, damgalanma ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Dezavantajlı gruplar, Sosyal dışlanma, Damgalanma, Roman çocuklar, Öğrenme yoksulluğu, Covid-19.

Learning Poverty in Romani Children: A Case Study in Mersin

Abstract: The aim of this study is to reveal the widespread phenomenon of learning poverty among Romani children through field research data. In the literature, “learning poverty” refers to children who have not reached a minimum level of learning by a certain age. The phenomenon of marginalization and exclusion experienced by the Romani community also manifests itself in the educational process of Romani children. This study examines the main debates on the phenomenon of poverty, including approaches that explain poverty in terms of individual causes and approaches that emphasize structural causes, through field data. Based on field research, this study was conducted by conducting in-depth interviews with 40 people, including Romani children, Romani parents, teachers and administrators, in neighborhoods in the center of Mersin province where Romani people live densely. The study revealed that the main causes of learning poverty among Romani children are low socioeconomic levels, spatial inequalities, inadequacies in the learning environment including school management and teachers, low parental involvement, stigmatization against Romani children and gender inequalities, rather than individual reasons that blame the victim.

Keywords: Disadvantaged groups, social exclusion, stigmatization, Romani children, Learning poverty, Covid-19.

Giriş

Dünya Bankası küreselleşme sürecinin bir açmazı olarak dünya genelinde mevcut olan ve derinleşen “öğrenme krizine” dikkat çekmektedir ve öğrenme krizinin önemli bir yönünü tanımlamak için de “öğrenme yoksulluğu” kavramını üretmiştir. Öğrenme krizi, farklı konularda ve yaş gruplarında çeşitli eğitimsel eksikliklere dikkat çeken genel bir kavramdır, öğrenme yoksulluğu ise özellikle belirli bir yaşa kadar temel okuma-anlama ve basit matematiksel işlemleri çözümlene becerilerinin eksikliğini vurgulayan bir kavramdır. Buna göre öğrenme yoksulluğu, öğrenme krizine yol açan daha derin sistemik sorunların hem bir göstergesidir hem de ölçülebilir bir yönünü temsil etmektedir.

Bu makalede Roman çocuklarda öğrenme yoksulluğu sorunu incelenmektedir. Roman çocukların eğitime ilişkin içinde buldukları dezavantajlı

bağlam dikkate alındığında, belirli bir yaşa kadar asgari öğrenme düzeyine ulaşamamış çocuklar için kullanılan “öğrenme yoksulluğu” durumu son derece önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrenme yoksulluğu olgusu çocukların eğitimde kalma sürelerini ve akademik başarılarını belirleyen önemli bir ölçüt niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla meritokratik toplumlarda yukarı doğru dikey hareketliliğin ölçütü olan belgelemecilik yani diploma sahibi olmak öncelikli olarak eğitim öğretim sürecinin belirleyicisi olan temel becerileri edinilmesinden geçmektedir. Bu temel becerileri edinebilmek ve bir belge sahibi olmak ise yoksulluk döngüsünün kırılabilmesinde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu makalede dezavantajlı bir grup olarak Roman çocukların eğitim sorunları öğrenme yoksulluğu kavramı bağlamında ele alınmıştır. Roman toplumuna ilişkin yaygın olan damgalayıcı söylemin Romanların içinde bulunduğu dezavantajlı durumdan kendilerinin sorumlu olduğunu ileri süren “eksiklik ve kültürel kalıpyargılaştırma söylemi” ile bu dezavantajlı durumun “yapısal eşitsizlikleri ve sosyal dışlanmayı eleştiren söylemin” sisteme yönelik eleştirisi temel tartışma alanlarını oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle yoksulların yoksulluğundan kim sorumludur sorusuna bir taraf yoksulların kendilerini sorumlu tutarken; diğer taraf ise yapısal sorunlara işaret etmektedir.

Roman çocuklarda öğrenme yoksulluğu sorununun “eksiklik ve kültürel kalıpyargılaştırma söylemi”, çocuklarda okul başarısızlıklarını genetik patolojiye, davranışsal bozukluklara ve düşük sosyoekonomik statünün getirdiği marjinalliğe yüklemektedir. Daha geniş olarak ise eksiklik söylemi, Romanlar gibi belirli kültür gruplarını damgalamak ve dışlamak için kullanılmaktadır. Buna karşın Roman çocuklarda öğrenme yoksulluğu sorununa yol açan yapısal eşitsizlikleri eleştiren söylem, sosyoekonomik ve mekânsal eşitsizlikler, okul yönetimi ve öğretmenler dahil olmak üzere öğrenme ortamı yetersizlikleri, düşük ebeveyn katılımı, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, dışlanma ve damgalanma unsurlarına odaklanmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışma, bu iki farklı söylemi tartışmak üzere alan çalışması bulgularına dayanarak Roman çocukların öğrenme yoksulluğu olgusunu ele almaktadır.

Nitel araştırma yöntemine dayanan bu çalışmada amaçlı örnekleme tekniği kullanılarak, 20 ebeveyn, 15 çocuk ve 3 öğretmen ve 2 okul müdürü katılımcıya ulaşılmıştır. Veriler derinlemesine görüşme tekniği, odak grup çalışması ve katılımcı gözlem teknikleri ile elde edilmiştir. Bu araştırma, belli bir etnik kimlik üzerinde damgalayıcı ve dışlayıcı bir dil geliştirerek Romanların içinde bulunduğu dezavantajlı koşullardan kendilerini sorumlu tutmak yerine yapısal eşitsizliklere dikkat çekerek toplumsal kaynakların paylaşımında hakkaniyetli bir politikanın geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle, damgalayıcı ve dışlayıcı söylemin sorumlu tuttuğu bireysel ve kültürel özelliklerin aslında yapısal problemlerin karmaşık bir sonucu olduğu alan verileri ile bu çalışmada ortaya konulmaktadır.

Makalede “Roman çocuklar” ve “öğrenme yoksulluğu” kavramları tanımlanmakta ve ardından Roman çocuklarda öğrenme yoksulluğu sorununun

negatif ve pozitif yön anlamlı iki söylemi teorik ve pratik bilgiler kanıt gösterilerek açıklanmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Roman Çocuklar

“Çocuk” kavramı, sosyal yapılar, kültürel gruplar, kesişen kimlikler ve yapısal eşitsizlikler gibi farklı gerçeklikler arasındaki karmaşık etkileşimler sonucu ortaya çıkan sosyolojik bir olgusallığı ifade eder. Genel olarak “çocuk” kavramı, “bir toplumda yetişkinlerle aynı ölçüde tam bir ekonomik ve hukuksal statü kazanamamış birey” anlamında kullanılmaktadır (Gökçearslan Çifçi, 2018). Allison ve Adrian James’e (2012) göre çocuk kavramı, çocuğu yetişkin değer yüküdür. Buna göre, ‘çocuk’ kavramı topluca ‘çocuklar’ olarak adlandıran yetişkinler aslında bu kavramı kendileri için yaratmışlardır ve ‘çocukluk’ olarak adlandırdıkları sosyal alanı ise çocukların geçici olarak birlikte işgal ettikleri bir kuşak olarak görmektedirler. Buna karşın çocuk kavramının, bebeklik ile yetişkinlik (1-15 yaş) arasındaki geçiş dönemi olmanın ötesinde daha geniş bir anlama sahip olduğunu baştan kabul etmek gerekir. Sosyal inşacılık perspektifinden “çocukluk” doğal veya evrensel bir yaş kategorisi olmaktan ziyade sosyal olarak inşa edilen bir olgudur. Örneğin anadilini öğrenen çocuk sadece biyolojik bir birey değil, aynı zamanda kültürel bir özne haline gelir (Hall, 2017). Farklı toplumlar, çocukluğu sosyokültürel ve ekonomipolitik faktörlerin çeşitli kombinasyonları çerçevesinde farklı anlamlandırır. Örneğin “çocuğun değeri” konusu düşünüldüğünde; yoksul olan ve geleneksel kültürel özelliklere sahip ailelerdeki ebeveynler için çocuk, yetişkin bir birey gibi aile ekonomisine katkı sağlayan bir işgücüdür ve yaşlılıkta da kendilerine bakacak olan bir sosyal güvenlik aracıdır. Buna karşın, varlıklı olan ve modern kültürel özelliklere sahip ailelerde, ebeveynler için çocuk, çoğunlukla duygusal doyum kaynağı olan bir varlıktır ve çalışma yaşamı ile ilişkilendirilmemektedir.

Dünyanın pek çok yerinde Romanlar “azınlık grubu” olarak tanımlanmıştır. Batılı refah toplumlarının çoğunda azınlık grubu statüsü daha çok göç, etnik köken ve kültürel veya dini farklılık konularıyla ilişkilendirilmektedir. Özellikle çocukların azınlık grubu statüsü, onları politik güçsüzlük ve kaynaklara erişim eksikliği gibi nedenlerle sömürülen ve ayrımcılığa uğrayan ve çoğunlukta yetişkin nüfustan ayrı ve farklı kabul edilen bir sosyal grup olarak tanımlar (James ve James, 2012). Tipik olarak Roman çocuklar dezavantajlı bir alt kültür topluluğunun üyesidirler. Sayım ve kayıt bilgilerinin olmaması ya da eksik olması nedeniyle kesin sayıları ve tüm nitelikleri bilinmese de Roman çocuklar genellikle çeşitli marjinalleştirme ve ayrımcılık biçimleriyle karşı karşıya kalmakta ve eğitim, sağlık, barınma ve diğer temel haklara sınırlı erişim yaşamaktadırlar. Roman çocuklara yönelik mevcut eşitsizlikler hem çocukluk deneyimlerini hem de yaşam şanslarını olumsuz etkilemektedir. Roman topluluklarındaki kültürel uygulamalar, normlar ve değerler çocukların sosyalleşmesini ve kimlik oluşumunu şekillendirmektedir. Bunun

yanında yoksulluk ve ayrımcılık gibi yapısal faktörler de Roman çocukların deneyimlerinin biçimlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Wintersberger, 2014; Koca ve Avcı, 2017).

Romanlar, Avrupa'nın en büyük ve en dezavantajlı azınlık gruplarından biridir. Avrupa'da 10-15 milyon Roman'ın yaşadığı ve bunun yaklaşık yarısının 18 yaşın altında olduğu tahmin edilmektedir. Avrupa'daki Romanların yaklaşık üçte ikisi Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde yaşamaktadır. Bunlardan bazıları yoksulluktan kurtulabilirken, milyonlarcası *slum*'larda yani düzensiz yerleşmelerde yaşamaktadır ve sağlık ve eğitimden, elektrik ve temiz suya kadar ihtiyaç duydukları temel hizmetlerden yoksun durumdadırlar. Onların bu kötü yaşam koşulları, sosyal içermeleri için destek sistemleri geliştirmek yerine, genellikle politika yapımcıların ve halkın kalıplaşmış görüşlerini pekiştirmektedir. Roman çocuklar annelerinin doğum öncesi ve anne sağlığı hizmetlerinden yeterince yararlanamadıkları için genellikle daha doğmadan başlayan ve büyüdükçe yaşamlarını şekillendirmeye devam eden eşitsizliklere maruz kalmaktadırlar (UNICEF, t. y.).

Roman çocukların tipik özelliği, eğitimde fırsat eşitliği sağlayan süreçlerin görece dışında kalmaları ve buna bağlı olarak, öğrenme yoksulluğu da dahil olmak üzere yüksek düzeyde okul başarısızlığı yaşamalarıdır. Bu konuda resmi veri eksiktir. Araştırmacıların ve bir kısım sivil toplum kuruluşunun belirli illerde gerçekleştirdiği araştırma verileri ise genellenememektedir. Ancak yine de ilgili araştırma verileri bir arada değerlendirildiğinde olgunun genel görünümü hakkında bir kanaat oluşabilmektedir.

Öğrenme Yoksulluğu

“Öğrenme yoksulluğu” (*learning poverty*), 10 yaşına eriştikleri halde kısa bir metni okuyup anlayamayan ve toplama, çıkarma gibi temel matematik işlemleri yapamayan çocukları ifade etmektedir (World Bank, 2022; Filmer vd., 2022). Okuyamamak gerçek bir öğrenme krizidir. Yeterli çabayla sonradan öğrenmek olası ise de en geç ilkokulun sonunda okuyamayan çocuklar genellikle okul yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde okumada ciddi sorunlar yaşamaktadırlar (World Bank, 2019a; World Bank, 2021). “Uluslararası sınavlardaki okuma becerisi ile fen ve matematik becerileri arasındaki pozitif ilişkiler de bu yargıyı desteklemektedir.” (Çelikdemir, 2020). Öğrenme yoksulluğu, genel olarak, iyi organize olmayan eğitim sistemlerinin matematik, fen ve sosyal bilimler gibi temel alanlarda çocukları başarısızlığa uğratmasının açık göstergesi olarak kabul edilmektedir (World Bank, 2018; World Bank, 2021).

Dünya Bankası ile Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü İstatistik Enstitüsü (UIS) “öğrenme yoksulluğu” kavramını popüler hale getirmişlerdir ve küresel öğrenme yoksulluğunu ölçmek için bir metodoloji geliştirmişlerdir. Öğrenme yoksulluğu indeks değeri hesaplaması, 10-14 yaş aralığındaki 4., 5. ve 6. sınıf çocuklara uygulanan okuma ve matematik testleri aracılığıyla yapılmaktadır. Bu indeks değerinin hesaplanmasında çocukların yaşlarına

uygun okuma parçalarını okuyup anlamaları ve matematik işlemleri çözmeleri istenmektedir. Testin değerlendirilmesinde minimum yeterlilik eşliğini geçemeyen çocuklar “öğrenme yoksulu” olarak nitelenmektedir. Metodolojide ayrıca, farklı bölge ve ülkelerdeki öğrenme yoksulluğunun kapsamlı bir değerlendirmesini sağlamak için okullaşma, eğitime erişim, okula devam ve sosyoekonomik statü gibi faktörler de dikkate alınmaktadır. Böylece öğrenme yoksulluğu kavramı sadece okuma ve anlama yeterliliğini değil, aynı zamanda eğitime erişimi, eğitimin kalitesini ve elde edilen gerçek öğrenme çıktılarını da açığa çıkartmış olmaktadır (World Bank, 2018; World Bank, 2021). Öğrenme yoksulluğu, eğitim sistemlerinin çocukların gelecekteki başarıları ile yoksulluk döngüsünü kırabilecek temel becerileri edinmelerini sağlamadaki başarısızlığı vurguladığı için önemlidir. Dünya Bankası, öğrenme yoksulluğunu ölçerek, kaliteli eğitimin önemine dikkat çekmeyi ve dünyanın dört bir yanındaki çocuklar için öğrenme sonuçlarını iyileştirmeye yönelik müdahalelere duyulan ihtiyacı vurgulamayı amaçlamaktadır.

Öğrenme yoksulluğu, ülkelerin yoksulluğu azaltma ve insan sermayesi oluşturma çabalarını ve Birleşmiş Milletler’in Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (SDG) ulaşmasını tehdit eden bir öğrenme krizinin habercisi olarak değerlendirilmektedir. Öğrenme yoksulluğunu ortadan kaldırmak, aşırı maddi yoksulluğu, bodurluğu veya açlığı ortadan kaldırmak kadar acildir. World Bank ve UNESCO İstatistik Enstitüsü’nün sunduğu verilere göre, dünya genelinde 10-14 yaş aralığındaki yaklaşık her iki çocuktan biri (%48) öğrenme yoksuludur. Bu oran düşük ve orta gelirli ülkelerde %57 (hatta Sahra-altı Afrika’da %86) olduğu halde, yüksek gelirli ülkelerde %9’dur. Türkiye’de ise ilköğretim çağındaki çocukların %5’i okula kayıtlı değildir; okul dışındaki bu çocuklarla birlikte ilköğretimin son dönemindeki çocukların %21,7’si yeterli okuma becerisine sahip değildir. Türkiye dünya öğrenme yoksulluğu sıralamasında 116 ülke arasında 49. sırada yer almaktadır. Türkiye’de öğrenme yoksulluğu, Avrupa ve Orta Asya bölgesi ortalamasından %8,4 puan daha kötü durumdadır, üst orta gelirli ülkelerin ortalamasından ise %7,3 puan daha iyi durumdadır (World Bank, October 2019b, September 2022; Çelikdemir, 2020; World Bank vd., 2022).

Cinsiyete göre incelendiğinde, Türkiye’de öğrenme yoksulluğu erkek çocuklarda (%22,1) kız çocuklara (%21,3) göre daha yüksektir. Bu sonuç iki etkinin birleşimidir: Öncelikle, okul dışında kalan çocukların payı erkeklerde (%4,6) kızlara (%5,5) göre daha düşük olduğu halde; ilköğretim sonunda asgari yeterliliğe ulaşamama olasılığı erkeklerde (%18,4) kızlara (%16,7) göre daha yüksektir. Öğrenme yoksulluğu hesaplamasında dikkate alınan İnsan Sermayesi Endeksi (HCI) erkek çocuklarda 0.60 iken kız çocuklarda 0.63’tür. Gelir gruplarına göre incelendiğinde ise Türkiye’de ilköğretim çağındaki çocuk başına ilköğretim harcaması 3.6 dolardır, bu rakam Avrupa ve Orta Asya bölgesi ortalamasının %52 altında, üst orta gelirli ülkeler ortalamasının ise %61,7 üzerindedir (World Bank, 2019b, World Bank, 2022).

Covid-19 salgını dünya çapında öğrenme krizini daha da derinleştirmiştir. Dünya genelinde Şubat 2020 ile Şubat 2022 arasında eğitim sistemleri ortalama 141

gün boyunca yüz yüze eğitime tamamen kapatılmıştır. Neredeyse tüm ülkeler uzaktan eğitime geçtiği halde bu uygulama, geniş dijital uçurumdan dolayı, genellikle yüz yüze öğrenmenin zayıf bir alternatifi olabilmektedir. Son verilere dayanan simülasyon sonuçları, salgının küresel öğrenme yoksulluğu oranını %70'e kadar keskin bir şekilde artırdığını göstermiştir. Türkiye'de ise öğrenme yoksulluğu oranının arttığı ve öğrenme yoksulluğu içerisindeki dezavantajlı çocukların salgın koşullarından diğerlerine göre daha olumsuz etkilendiği tahmin edilmektedir. Özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde öğrenme yoksulluğu konusunda 2000'den beri elde edilen tüm kazanımlar büyük olasılıkla kaybedilmiştir. Öte yandan öğrenme yoksulluğunun azaltılmasındaki ilerleme, sürdürülebilir kalkınma hedeflerini karşılamak için çok yavaştır; mevcut iyileşme hızıyla, 2030'da çocukların yaklaşık %43'ü hala öğrenme güçlüğü çekeceği öngörülmektedir. Ülkeler öğrenme yoksulluğunu bu yüzyılda şimdiye kadar gördüğümüz en hızlı oranlarda azaltsalar bile, 2030 yılına kadar bunu sona erdirmeye hedefine ulaşmada güçlükler çekileceği tahmin edilmektedir (ERG, 2020; World Bank, 2021; World Bank 2022).

Öğrenme yoksulluğunun birincil kaynağı, çocuğun kendisi, ebeveynleri, akranları ve öğretmenleri gibi sosyalleşme temsilcileri olabilir ya da politika yapıcılar, okul yöneticileri veya yoksulluk ve genel eğitim sistemi gibi yapısal eşitsizlikler de olabilir. Ancak öğrenme yoksulluğuna birçok faktörün kesişimsel olarak neden olduğunu bilmek önemlidir. Bunlardan tipik olarak öne çıkanlar ilgili çalışmalardan derlenerek aşağıda sıralanmıştır (Stinson, 2006; Duncan ve Murnane, 2011; Sampson, 2012; Putnam, 2015; OECD, 2018; World Bank, 2018, October 2019a, October 2022; Valencia, 2020; Filmer vd., 2022)

Sisteme Yönelik Sorunlar

Teknik karmaşıklıklar ve politik zorluklar eğitim sisteminin öğrenmeyle uyumunu ve tutarlılığını bozabilmektedir. İlk olarak, eğitim sistemi öğrencinin öğrenmesini değerlendirmek ve eğitimdeki yeniliklere ilişkin geri bildirim sağlamak için gereken güvenilir ve güncel değerlendirmelerden yoksun olabilmektedir. İkinci olarak, sistemin çeşitli unsurları öğrenmeye yönelik olarak uyumsuz olabilmektedir; örneğin sistemdeki bazı aktörlerin öğrenmeyi teşvik etmek dışında başka hedefleri olabilmektedir. Üçüncü olarak, bu uyumsuzlukları gidermeyi amaçlayan eğitim reformu çalışmalarında iyi örnek oluşturan ülkeler modellenmek istendiğinde, çeşitli tutarsızlıklar ortaya çıkarabilmektedir.

Sosyoekonomik Eşitsizlikler

Ekonomik kısıtlamalar genellikle çocukları düzensiz okula gitmeye veya okulu bırakmaya zorlamaktadır. Yoksulluk, çocukların açlık, yetersiz ve düzensiz beslenme veya yaşam koşullarıyla ilgili stres gibi nedenlerle sınıfta odaklanma yeteneklerini olumsuz etkilemektedir. Sosyoekonomik eşitsizlikler, öğrenme için eşit olmayan fırsatlara neden olmaktadır. Daha da vahimi, ilkökul çağında temel okuryazarlık becerilerinin eksikliği, yoksulluğun ve kırılabilirliğin kuşaklar arası aktarımına yol açabilmektedir.

Mekânsal Eşitsizlikler

Çocuklar dezavantajlı bir mahallede ne kadar uzun süre yaşarlarsa, bunun öğrenmeye etkileri de o kadar olumsuz olabilmektedir. Bu konudaki araştırmalar göstermiştir ki; yoksulluğun yaygın olarak yaşandığı, suç oranlarının yüksek olduğu, sağlık koşullarının kötü olduğu, sosyal yaşama katılımın düşük olduğu, madde bağımlılığının yaygınlaştığı, şiddetin normalleştiği, aile mahremiyetinin ortadan kalktığı vd. özellikleriyle dezavantajlı olarak tanımlanan mahallerde sosyalleşen çocuklarda okula devamsızlık, okul terki ve öğrenememe gibi davranışlar yaygındır. Bu kötü sonuçlara birden fazla kuşaktan beri devam eden dezavantajlar da eklenebilir: Ebeveynleri yoksul mahallelerde büyüyen ve kendileri de hâlâ yoksul mahallelerde yaşayan çocuklar, ebeveynlerinin taşıdığı yaralarla beraber çifte dezavantajlı duruma gelmektedirler.

Okul Yönetimi ve Öğretmenler Dahil Olmak Üzere Öğrenme Ortamı Yetersizlikleri

Dünyanın birçok yerinde, özellikle düşük gelirli ailelerden gelen çocuklar, okula erişememektedir veya gittikleri okullarda kitap, teknolojik olanaklar, ders dışı etkinlikler gibi kaynaklardan, kaliteli eğitim programlarından ve nitelikli öğretmenlerden yoksun kalabilmektedirler. Bu durum çocukların öğrenme yoksulluğunun önemli bir nedenidir. Ayrıca aşırı kalabalık sınıflar ve güvenli olmayan okul ortamları da öğrencilerin öğrenme yeteneğini olumsuz etkilemektedir. Tüm bu faktörler öğrenciler arasında zayıf öğrenme sonuçlarına yol açmaktadır.

Düşük Ebeveyn Katılımı

Ebeveyn desteğinin olmaması veya ebeveynlerin çocuklarının eğitime eksik katılımları öğrenme yoksulluğunun önemli bir nedenidir. Çoğunlukla hem maddi yoksul hem de öğrenme yoksulu olan ebeveynler eğitim sürecindeki çocuklarını destekleyememektedirler.

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri

Bazı topluluklarda, erkek çocukların eğitime öncelik veren veya kız çocuklarının okula erişimini kısıtlayan kültürel normlar baskındır, bu ise kız çocukları aleyhine öğrenme yoksulluğunu artırabilmektedir.

Dil Engelleri

Dil çeşitliliği olan bölgelerde, çocuklara ana dillerinde eğitim verilmiyorsa çocukların müfredatı anlamaları zorlaşmakta ve temel kavramları kavrama yetenekleri zayıflamaktadır. Dil engeli çocukların okul terkinin de önemli bir nedenidir.

'Eksiklik' ve 'Kültürel Kalıpyargılaştırma' Böylemleri

Düşük beklentileri, sınırlı desteği, özgüven yitimini ve kurumsal ayrımcılığı niteleyen eksiklik ve kültürel kalıpyargılaştırma söylemleri de dezavantajlı çocuklarda öğrenme yoksulluğu sorununu çeşitli şekillerde ağırlaştırabilmektedir.

Bu faktörler içerisinde özellikle öğretmenler ve okul yöneticileri Romanlar gibi dezavantajlı çocuklar hakkında olumsuz klişelere sahip olduklarında, akademik performansları ve potansiyelleri için daha düşük beklentilere sahip olabilmektedirler. Bu durum, Roman çocukların daha düşük seviyeli sınıflara yerleştirilmesine veya ileri öğrenim için daha az fırsat verilmesine neden olabilmektedir ve böylece bir başarısızlık döngüsü ortaya çıkmaktadır. Eksiklik ve kültürel kalıpyargılaştırma söylemleri okullar ve aileler arasında iletişim ve iş birliği eksikliğine de yol açarak dezavantajlı çocukların eğitim başarısını engelleyebilmektedir. Yine ayrıca dezavantajlı çocuklara yönelik olumsuz tutumlar ve önyargılar, eğitim kurumlarında disiplin konusunda veya kaynaklara erişimde eşitsiz muamele ve ayrımcı uygulamalara neden olabilmektedir. Tüm bu kurumsal ayrımcılıklar, dezavantajlı çocukların kaliteli eğitime erişimde karşılaştıkları engelleri daha da kötüleştirerek öğrenme yoksulluğu oranlarını artırmaktadır.

Dünya Bankası'nın vurguladığı üzere, öğrenme yoksulluğu ahlaki bir krizdir. Nitelikli eğitimin birçok toplumsal sorunun ortadan kaldırdığı bilinen bir gerçektir. Nitelikli eğitim bireyler için istihdamı, kazancı, sağlığı ve yoksulluğun azaltılmasını teşvik etmektedir. Toplumlar için ise yeniliği teşvik etmekte, kurumları güçlendirmekte ve sosyal uyumu sağlamaktadır. Ancak bu faydalar büyük ölçüde öğrenmeye bağlıdır. Öğrenmeden okula gitmek boşa harcanan bir fırsattır. Dahası, bu büyük bir adaletsizliktir: Toplumun en çok yüzüstü bıraktığı çocuklar, yaşamda başarılı olmak için iyi bir eğitime en çok ihtiyaç duyanlardır (World Bank, 2018). Öğrenme yoksulluğu gerçekte topluma büyük ekonomik maliyetler de yüklemektedir. Bugünün öğrenme yoksulluğu, daha düşük beceri düzeylerine dönüşecektir ve bu da günümüz çocuklarının işgücüne katıldıkları andan itibaren üretkenliklerini ve kazançlarını azaltacaktır (World Bank, 2019a; World Bank vd., 2022).

Öğrenme Yoksulluğunun Sosyolojik Bağlamı

Genel bir tanımlamayla, çocukların 10 yaşına kadar basit bir metni okuyamaması ve anlayamaması anlamına gelen “öğrenme yoksulluğu” toplumsal bir sorundur ve ekonomi politik ve sosyokültürel faktörlere göre açıklanması gereken sosyolojik bir olgudur. Karl Marx, Max Weber, Pierre Bourdieu, Anthony Giddens ve James S. Coleman gibi sosyologlar, sosyoekonomik statünün bireylerin fırsatlarını, yaşam şanslarını ve sosyal sonuçlarını nasıl şekillendirdiğine dair kapsamlı çözümler yapmışlardır. Bunlardan *Pierre Bourdieu*, sosyal tabakalaşmanın ve toplumsal eşitsizliklerin yeniden üretimini anlamak için kültürel sermaye ve habitus kavramlarını üretmiştir. Bourdieu'ye göre “kültürel sermaye”, sosyal avantaj elde etmek için kullanılacak nitelikte olan bireyin sahip olduğu eğitim, bilgi, beceri ve zevkler gibi kültürel varlıkları ifade eder. “Habitus” ise bireylerin sosyalizasyon sürecinde edindiği kökleşmiş alışkanlıklarını, eğilimlerini ve davranış kalıplarını ifade eder. Habitus, bireylerin dünya görüşlerini, değerlerini, inançlarını, yaşam tarzı seçimlerini ve toplum içindeki sosyal konumlarını etkiler. (Bourdieu, 2015, 2018)

Bu anlamda “habitus, bireylerin yaşam paradigmasıdır” denilebilir. Habitus aynı zamanda “ortak yatkınlıklar sistemi”dir. Benzer yaşam deneyimlerine sahip insanlar, söylenmemiş bilgileri ve kültürel yeterlilikleri paylaşırlar. Bireyler kendileri gibi başkalarıyla sosyal durumlarda nasıl hareket edeceklerini bilirler. Habitus, kısmen sınıf, ırk ve cinsiyete dayalı deneyimlerle tanımlanan bir konum olan sosyal statünün hem ürünü hem de göstergesidir (Albistont ve Green, 2018). Modern toplumda statülerin, ayrıcalıkların ve benzeri sosyal ödüllerin, bireylerin zeka, yetenek ve stratejik çaba gibi özelliklerine bağlı olarak “kazanıldığı” iddia edilse de Bourdieu bu görüşte değildir. Bourdieu, daha yüksek sosyoekonomik geçmişe sahip bireylerin, eğitim ve sosyal alanlarda avantajlar sağlayan kültürel kaynaklara ve eğilimlere sahip olduğunu ve bunun sosyal eşitsizlikleri sürdürmede önemli rol oynadığını iddia etmektedir. Böylece Bourdieu toplumsal yapının merkezinde bir tahakküm ve eşitsizlik modeli görmektedir (Lareau, 2011; Bourdieu, 2015, 2018). Catherine Albistont ve Tristin K. Green’e (2018) göre, sosyal kapanma, habitusun ürettiği bir ayrımcılık biçimi olarak değerlendirilmelidir. İşyeri ve okul gibi ortamlarda bazılarını diğerlerinden ayrıcalık tanıyan kültürel ağlar ve mekanizmalar söz konusudur. Bu ağlarda habitusu oluşturan davranış, görünüm veya performansla ilgili kriterlerin uygulanması, grup dışı üyeleri tercih edilen grubun üyelerinden ayırabilir ve grup dışı üyeleri ilerleme fırsatlarının dışında bırakabilir.

Bourdieu’nün tabakalaşma teorisiyle bağlantılı açıklayıcı bir çerçeve “*Sosyal Kapanma Teorisi*”nde mevcuttur. Max Weber’in öncüsü olduğu bu teori, belirli bir güç alanındaki baskın grupların diğerlerini engelleyecek şekilde sınırlar çizerek ve kimlikler inşa ederek sosyal eşitsizlikleri ürettiklerini ve sürdürdüklerini açıklamaktadır. Max Weber, sosyal kapanmayı, “sosyal grupların belirli ekonomik ve sosyal fırsatlara erişimi kısıtlayarak ve bunları sınırlı bir hak sahipliği çerçevesinde tutarak ödülleri en üst düzeye çıkarmaya çalıştığı bir süreç” olarak tanımlamıştır. Weber’e göre sosyal kapanma tarihsel bir süreçtir ve kapanmanın sınırları ırk, din, dil, cinsiyet, meslek, yerel veya sosyal köken ve yerleşim yeri gibi faktörlere dayalı olarak çizilebilmektedir. Baskın gruplar bazen devletle birlikte zenginlik, eğitim ve politik güç gibi kaynakları tekelleştirirken, marjinal grupların bu kaynaklara erişimini engellemektedirler. Böylece dışlananlar için sosyal hareketlilik yolları da kısıtlanmış olmaktadır (Weber, 2012). Sosyal kapanma, “bir grubun aşağı ve uygunsuz olarak tanımladığı diğer grubun fırsatlarını kapatarak avantajlarını güvence altına aldığı bir tabiiyet sürecini” içerir. Kaynaklar bu statü ayrımlarına göre dağıldığında, zamanla toplum daha fazla kaynağa sahip gruba yeterlilik ve değer atfeder, böylece hem ayrımcılık hem de eşitsizlik somutlaşmış olur (Murphy, 1984). Sosyal kapanma modern toplumda en açık biçimde profesyonelleşmede gözlenmektedir. Profesyonellik, belirli bir meslekte olanların bir özyönetim sistemi kurduğu ve diploma/sertifika gibi bariyerler yoluyla alana girişleri kısıtladığı ve böylece tekelleştiği bir mesleki kontrol stratejisidir (Parry ve Parry, 1977). Kavramı daha geniş kapsamda değerlendiren Frank Parkin (1974) sosyal kapanma ile sınıflaşma süreçleri arasındaki nedensel ilişkiye dikkat çekmiştir. Sosyal kapanma,

profesyonellerin seçkin mesleklerini tekelleştirirken, tabakalaşma yapısı içindeki sınıfsal konumlarını da korumaya ve iyileştirmeye çalıştıkları bir araç haline gelmiştir. Sosyal kapanma teorisi, yapısal eşitsizliklerin ve sosyal mekanizmaların eğitim sonuçlarındaki eşitsizliklere nasıl katkıda bulunduğunu da anlamamıza yardımcı olabilir. Özellikle ekonomik, sosyal ve kültürel sermayeleri güçlü olan kesimler kapanma eğilimi göstermektedirler ve başta dezavantajlı gruplar olmak üzere diğerlerinin kaliteli eğitime ve öğrenme fırsatlarına erişimlerini sınırlayabilmektedirler. Özel okullar, devlet okulları ve ayrılmış okullar hiyerarşisi bunun tipik kanıtı olarak gösterilebilir. James S. Coleman dezavantajlı çocukların kaliteli eğitime erişimde karşılaştıkları zorluklara dikkat çekmek için “eğitimde fırsat eşitliği” kavramını geliştirmiştir. Coleman, aile geliri, ebeveyn eğitim düzeyi ve mahalle özellikleri gibi aile geçmişinin, ebeveyn katılımının ve akran etkilerinin öğrenci başarısını şekillendirmede finansman veya tesisler gibi eğitim sistemi kaynaklarından daha çok okul ikliminin ve okul dışı faktörlerin önemine vurgu yapmıştır (Schneider ve Coleman, 1993; Coleman, 2019).

Sosyal kapanma teorisiyle bağlantılı diğer bir açıklayıcı çerçeve “*Sosyal Dışlanma Teorisi*”nde mevcuttur. Sosyal dışlanma teorisi bireylerin veya grupların, genellikle yoksulluk, ayrımcılık veya kaynaklara ve fırsatlara erişim eksikliği gibi faktörler nedeniyle marjinalleştirilebileceğini veya sosyal, ekonomik ve politik yaşama tam olarak katılmaktan dışlanabileceğini öne sürmektedir. “Sosyal dışlanma” kavramının genel kabul görmüş bir tanımı henüz yok ise de “toplumsal katılım eksikliği” ölçütü mevcut tanımların neredeyse tamamının merkezinde yer almaktadır. Genel olarak sosyal dışlanma, bireylerin toplumsal yaşama tam olarak katılmama durumunu ve bu durumu doğuran ve sürdüren süreci ifade etmektedir. Avrupa Birliği sosyal dışlanma kavramını şu şekilde tanımlamıştır:

Sosyal dışlanma, yoksulluk, temel yeterlilik ve yaşam boyu öğrenme fırsatlarından yoksunluk ya da ayrımcılık nedeniyle bazı bireylerin toplumun kenarına itildiği ve topluma tam katılımının engellendiği bir süreçtir. Bu onları iş, gelir, eğitim ve öğretim fırsatlarının yanı sıra toplumsal ağlar ve faaliyetlerden uzaklaştırır. İktidara ve karar alma organlarına çok az erişimleri vardır ve bu nedenle çoğu zaman kendilerini güçsüz hissederler ve günlük yaşamlarını etkileyen kararlar üzerinde kontrol sahibi olamazlar. (European Communities, 2005:10)

Sosyal dışlanma olgusunu çağdaş demokratik toplumların “eşitlik” ilkesi temelinden ele alan Anthony Giddens’a (2000) göre, sosyal dışlanmanın iki türü belirgin olarak seçilebilmektedir. Birincisinde, toplumun sunmak zorunda olduğu fırsatlardan faydalanamayanların bulunduğu toplumun en alt tabakasında yer alanlar dışta bırakılmaktadır. İkincisinde ise en üsttekiler kendi rızaları ile dışta kalmaktadırlar. Yani, etrafı yüksek duvarlarla çevrili mekânlarda yaşayan ve toplumun geri kalan kesimleriyle ilişkilerini kesen varsıl ve ayrıcalıklı gruplar, eğitim ve sağlık gibi alanlarda kamusal hizmetlerden ve kamu kurumlarından bilinçli olarak

yararlanmamayı tercih etmektedirler. Öğrenme yoksulluğunu da içeren birinci tür dışlanmaya odaklandığımızda, yoksullar, etnik ve azınlık gruplar, göçmenler, kadınlar, engelliler, eşcinseller gibi geniş toplum kesimlerinin sadece ekonomik alandan değil politik, kültürel ve sosyal alanlardan da dışlandığı dikkat çekmektedir. Ayrıca yoksul, göçmen, kadın gibi dışlanan grupların farklı özelliklerinin bir araya getirilerek dışlandıkları da dikkat çekmektedir. Çoğunlukla niteliksiz okulların ve az sayıda iş fırsatının olduğu bir semtte, konfor donanımsız evlerde yaşayan bu insanlar, toplumdaki diğer insanlardan farklı olarak, kendilerine daha iyi koşullar yaratabilecek fırsatlardan yoksundurlar. Öyle ki bankalar ya da sigorta şirketleri belirli bir posta kodu bölgesinde yaşayan bireylere kredi kartı vermeyi ya da sigorta hizmetleri sunmayı reddedebilmektedir (Giddens, 2012). Genel olarak sosyal dışlanma hem bireylerin yaşam kalitesini hem de bir bütün olarak toplumsal eşitliği ve uyumu olumsuz etkilemektedir (Levitas vd., 2007).

Yöntem

Nitel araştırma yöntemi ile yürütülen bu çalışma, Mersin ili merkezinde yer alan ve Romanların ağırlıklı olarak yaşadığı Mahmudiye, Kiremithane, Turgutreis, Alsancak ve Barış mahallelerinde ikamet eden Romanlarla derinlemesine görüşme teknikleri uygulanarak yapılan alan araştırmasına dayanmaktadır. Bu araştırmanın örneklem grubu; Roman çocuklar, Roman ebeveynler ve bu mahallelerde yer alan ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler/okul müdürlerinden oluşmaktadır. 40 kişilik örneklem grubundaki 20 ebeveyn, 15 çocuk, 3 öğretmen ve 2 okul müdürü katılımcı amaçlı örnekleme tekniğine uygun olarak seçilmiştir. Öğretmenlerle ve okul müdürleri ile yapılan derinlemesine mülakatlar söz konusu mahallelerde yer alan ve ağırlıklı olarak Roman çocukların eğitim aldığı ilk ve orta öğretim okullarında yapılmıştır. Araştırmada, görüşme, odak grup çalışması ve katılımcı gözlemi gibi nitel veri toplama teknikleri bir arada kullanılmıştır. Öğretmen ve okul yöneticileri ile yapılan görüşmeler okullarda, ebeveynlerle ve çocuklarla yapılan görüşmeler ise hanelerde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak tüm görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmeler deşifre edilmiş, konular kategorilere ayrılmış ve tematik analizler yapılmıştır. Araştırma izni, Mersin Üniversitesi Etik Kurulu'nun 02.06.2023 tarihli ve 2023/131 No'lu toplantı onayı ile alınmıştır. Saha çalışması 10 Haziran 2023- 20 Ekim 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Öğrenme Yoksulluğu ve Roman Çocuklar

Mersin genelindeki Romanların tahmini nüfusu 40-50 bin dolayındadır. Mersin il merkezindeki düşük gelirli ve göçmen aileler yoğunluklu olarak Akdeniz İlçesi'nde yaşamaktadır. Mersin kent merkezindeki Roman hanelerinin büyük çoğunluğu

devletten belirli bir tür sosyal yardım almaktadır, ancak sosyal yardım alan haneler içerisindeki oranları çok düşüktür (Piiirainen, 2016:14).

Mersin'deki Roman topluluğunun sosyal sorunları Türkiye'nin geri kalanındakilerle görece benzerdir. Yaşanan sorunlar arasında en önemli olanları; eğitim düzeyinin düşük olması, Roman çocuklar arasında okula devam etme ve okul bitirme oranının düşük olması, çocuklarda yaygın olan çocuk işçiliğinin okul başarısızlığına yol açması, nitelikli işgücü talebinin azalması ve işgücü piyasasındaki ayrımcılık gibi nedenlerle ebeveynlerde ve gençlerde işsizliğin yaygın olması, çalışanların önemli bir bölümünün enformel işlerde ve düşük ücretle çalışması, konutlardaki yaşam koşullarının yetersiz olması, gençler arasında madde bağımlılığının yaygın olmasıdır. "Suriye'den ve Türkiye'nin doğusundan çok fazla sayıda göçmen gelmesi düşük ücretli, bedensel işlerde rekabeti kızıştırarak yerel Romanların istihdam açısından gelecek beklentilerini azaltmaktadır" (Piiirainen, 2016).

Öğrenme yoksulluğunun yapısal analizine "öğrenme yoksulluğunun" tespiti ile başlamak doğru olacaktır. Aşağıda sıralanan öğrenci, ebeveyn ifadelerinde "Roman çocukların öğrenme yoksulluğu sorunu" yaşadıkları belirgindir. Özellikle 4. sınıfa geçmiş çocuklarda bile harfleri tanıyamama durumu oldukça dikkat çekicidir.

Görüşme örneği 1. [Araştırmacı] "g" harfini gösteriyor, bu harfi biliyor musun? [Çocuk] Şu harf neydi? Şu harfi ben görmüştüm, neydi? Bu harfi bulamadım, bu ne harfiydi? Her gün bakıyorum o harfe anlayım diye... iki saat falan bakıyorum, dün oluyo yine bakıyorum... Matematikim çok iyi. [Araştırmacı] Çarpım tablosunu biliyor musun? [Çocuk] Çarpım tablosunu biliyorum, ben şu harfle her şey yapabiliyorum ama şu harfi toplayamıyorum (sayıları göstererek). [Araştırmacı] 2 kere 1? [Çocuk] İki tane bir mi? İki tane bir...7 eder. Okulu sevmiyom (Erkek çocuk, 10 yaşında, 4. sınıf öğrencisi).

Görüşme örneği 2. Çocuğum okulda iyi değil. Öğretmeni "harfleri tanıyor ama birleştiremiyor" dedi, bu çocuk 4. sınıfa gidiyor, okulda boyama işi falan yaptı mahsus karneyi almak için. (Anne, 40 yaşında, okuryazar değil).

Roman çocuklarla yapılan görüşmelerde çocukların kelimeleri okuyamama ve sayılarla işlem yapamama durumları, öğrenme yoksulluğu kavramının tüm unsurlarının Roman çocuklarda olduğunu göstermiştir. Bu durum roman çocukların eğitimde uzun süre kalma durumunu kırılğan hale getirmekte ve dezavantajlı durumlarını gittikçe artırtmakta ve kümülatif dezavantajlar yaratmaktadır.

Eksiklik ve Kültürel Kalıpyargılaştırma Söylemi

‘Eksik’ ölçülebilir bir yetersizlik durumunu tanımlamak ve kategorileştirmek için kullanılan bir kavramdır. Kültürel sınıflandırmanın bir biçimi olan ‘eksiklik’ ise kişilerdeki kayıp veya yoksunluğu, belirli bağlamlarda ise başarısızlığı ima eden ve bunu kişiye bağlayan bir metafordur (Candlin ve Crichton, 2011). Bu metafor aynı zamanda, sistemsel veya yapısal faktörleri dikkate almaksızın, kişilerde veya belirli gruplarda algılanan kültürel, eğitimsel ve yaşam deneyimi yetersizliklerine odaklanan bir reflekstir. Richard R. Valencia (2020) “eksiklik düşüncesi”nin üç teorik bileşeni olduğunu söylemektedir: “Genetik patoloji” modeli, “yoksulluk kültürü” modeli ve marjinalleştirilmiş düşük Sosyoekonomik seviye, öğrencilerini sorunlu olarak etiketleyen ve kendi sorunlarının yaratıcısı olduklarını iddia eden “risk altındaki” (*at-risk*) model. Bu üç model tek başına veya kombinasyon halinde çalışabilmektedir. Bu üç modelden biri okul başarısızlığının (ya da bu çalışmada incelediğimiz öğrenme yoksulluğunun) temel açıklaması olarak kabul görebilir.

Yapısal eşitsizliklere, marjinalleştirme ve dışlama söylemlerine bağlı olarak gelişen yoğun stres veya sürekli olumsuz duygular beynin öğrenme, bilgiyi saklama ve kullanma becerisine müdahale etmektedir. Stres etkenlerine uzun süre maruz kalmak gelişmekte olan beyinler için toksik bir etki yaratabilmekte ve dezavantajlı çocukların sınıfta başarılı olmalarını engelleyebilmektedir (World Bank, 2018).

Eksiklik söylemi, öğrencinin bireysel kapasitesi için kullanıldığı gibi, sosyokültürel grubuna da genellenmektedir. Bu söylem, öğrencinin düşük performansını okuldaki öğrenme koşullarına ve sosyal bağlamların yapısal etkilerine dayandırmak yerine öğrencinin veya ailesinin bazı ‘içsel’ niteliklerine (örneğin etnik kökenine, dil yetersizliğine, yetersiz sosyalleşmesine, hatta sınırlı zekasına) bağlamaktadır (Candlin ve Crichton, 2011; Valencia, 2020). Okullardaki bu ayrımcı tutum, eğitim sistemi ve sosyal politika gibi daha geniş çerçevede aporofobiye yani yoksullara karşı bir nefrete yol açabilmektedir; yani belirli gruplar görmezden gelinmekte, marjinalleştirilmekte ve dışlanmaktadır. Williams (1964), özellikle azınlıkların açık, müsait ve savunmasız olmaları nedeniyle ideal günah keçisi haline getirildiklerine dikkat çekmektedir.

Mersin’de gerçekleştirilen bu çalışmada, Roman çocukların ağırlıklı olarak gittiği okullarda görev yapan bazı öğretmenlerin de eksiklik söylemine katıldığı gözlenmiştir. Bu çalışma sırasında öğretmenlerle yapılan görüşmelerde, yapısal eşitsizliği vurgulayanların yanında çocukların “zekâ kıtlığına” vurgu yapan öğretmenler de bulunmuştur. Aşağıda eksiklik söyleminin kanıtı olabilecek öğrenci, ebeveyn ve öğretmen ifadelerinden örnekler sunulmuştur.

Çocuklarını okul ya da başka bir yerde Roman olduğu için bir ayrımcılık oluyor mesela ‘çingene’ diyorlar, Roman olduğumuz için dışlanıyoruz, sözümüze itibar edilmiyor. (Anne, ilkokul terk, 6 çocuğu var).

Sınıfta dışlanma yaşıyoruz. Roman olmayanlar bizim elimizden bir şey alıp yemiyor, bizim yanımıza da oturmuyor (Erkek çocuk, 12 yaşında, 6. sınıf öğrencisi).

Romanlar eğitimsizlikten, yardımsızlıktan değil tam tersi bence tembelliklerinden bu haldeler, şimdi şunu bilmemiz gerekiyor. O çeşmeden su içmek istiyor. Sen o çeşmeden su içmek için burada on metre emeklemek lazım, on metre tepe üstü gitmek lazım, on metre sırtında yüz kilo yük taşımam lazım, on metrede bilmem ne yapmam lazım, yani siz hep böyle yetiştiniz. Bunlar [Romanlar] diyor ki ben de o çeşmeden su içmek istiyorum... eee ama yürüye yürüye... Yani zahmetine katlanmıyor. (Öğretmen, 42 yaşında, erkek).

Diğer negatif yön anlamlı söylem “kültürel kalıpyargılaştırma”dır. Kalıpyargı, bireysel farklılıkları göz ardı ederek, belirli bir grubun tüm üyelerini tanımlamak için kullanılan, abartılı ve yanlış genellemelere dayanan bir inançtır. Kalıpyargılaştırma inancı sosyal olarak inşa edilmektedir. Kalıpyargı terimini Walter Lippmann 1922’de çeşitli grupların “kafamızdaki resmine” atıfta bulunmak için tanıtmıştır. Kalıpyargılaştırılan ve çoğunlukla ötekileştirilen grup hakkındaki kalıp yargılar genellikle olumsuzdur (Grant ve Ladson-Billings, 1997). Bu kalıp yargılar bir kısım ‘doğruluk payı’ taşıyabilir. Örneğin Romanlar arasında gerçekten de hırsızlar vardır. Ancak “Çingene” kalıp yargısı, Romanların tüm üyelerini bireysel niteliklerinden soyutlayarak damgalanmış bir grubun üyesi haline getirmektedir. Damgalanmış birey ise birçok alanda ayrımcılığa uğramaktadır. Örneğin nitelikleri uygun olsa bile bir Romanın iş bulması oldukça zordur (Çayır, 2012). Mersin’de gerçekleştirdiğimiz bu araştırmada eğitim sürecindeki Roman çocuklar hakkında kültürel kalıpyargılaştırma yapıldığı tespit edilmiştir.

Öğretmenler bize Roman havası oynatıyor... bak şimdi benim 4. sınıftan bir arkadaşım var o herkese yaydı benim Roman olduğumu, o yüzden bana diyorlar hadi oyna diyorlar... [Araştırmacıya] Abla beni bazen dellendiriyorlar, sen diyo Romansın falan diyorlar, öldürürüm onları. (Erkek çocuk, 5. sınıf öğrencisi).

Eksiklik düşüncesinden türetilen *Kültürel Yoksunluk Teorisi*, yoksulların kendi maddi dezavantajlıklarının, yoksunluklarının ve okul başarısızlıklarının yaratıcıları olduğunu öne sürmektedir (Valencia, 2020). Bu teoriye göre, okullardaki belirli gruplardan öğrenciler akademik başarı için gerekli olan kültürel sermayeden yoksundurlar ve bu nedenle dilsel, bilişsel ve sosyal gelişimde geri kalmakta ve okulda başarısız olmaktadır (Ausubel, 1964; Bloom et al, 1965; Deutsch, 1967; aktaran, Ogbu, 1978). Kültürel yoksunluk teorisine göre, örneğin Siyahi, Roman, göçmen, gecekondulu, yoksul vb. aileler eğitime ilgisiz veya çocuklarının öğrenimini desteklemeye isteksiz olarak tiplendirilmektedir. Örneğin ABD’de yaygın olan bu anlayışa göre, siyah çocuklar beyaz çocuklara göre akademik olarak daha az

başarıldılar, çünkü normal gelişim için kendilerine yeterince organize teşvik sağlamayan ev ve mahalle ortamlarından okula gelmektedirler (Ogbu, 1978; Stinson, 2006).

Eksiklik düşüncesinden türetilen kültürel kalıpyargılaşırma “mağduru suçlayan” bir söylemdir (Ryan, 1971). Şikâyet ettiklerindeki patolojileri ortadan kaldırılabilmek için de sürekli “iyileştirici programlar” önermektedir. Uygulamada ise bu programlar hedeflerine ulaşmada başarısızdırlar. Çünkü bu programlar okulları çocukların artan çeşitliliğine hizmet etmeye hazırlamak yerine, “çocuğu okula hazırlamaya” odaklanmışlardır. Buna rağmen bu sözde iyileştirici programlar getto okullarında meşruiyet sağladıkları mitoloji ve politikalara dayanarak baskın değışim yaklaşımı olmaya devam etmektedir (Swadener ve Lubeck, 1995; Stinson, 2006). Garrett Albert Duncan (2002), bu tür programların belirli gruplardan öğrencilerin sürekli ötekileştirilmesine hizmet edebileceğine dikkat çekmiştir.

Kültürel kalıpyargılaşırma söylemi çerçevesinde “risk altındaki” çocuklar ve aileler etiketinin artan kullanımını dikkat çekmektedir ve bu etiketlemede işaret edilenlerin başarısızlık riski altında olduğu varsayımı gizlidir: düşük akademik başarı, erken okul terki, dil öğrenememek, istihdam dışında kalmak, suça bulaşmak gibi olgular ile adil bir sosyal politika yerine yardıma muhtaç kişiler olarak nitelendirilmektedir. Bu durum ise onların gelecekteki başarı potansiyellerini göz ardı etmek için kullanılmaktadır (Grant ve Ladson-Billings, 1997).

Yapısal Eşitsizlikleri ve Sosyal Dışlanmayı Eleştiren Söylem

Pozitif yön anlamlı eleştirel söylem, Roman çocuklar arasında öğrenme yoksulluğu sorununu artıran toplumsal düzeydeki yapısal eşitsizliklere odaklanmakta ve eleştirmektedir. Bu söylem, yoksulluk, mekânsal ayrışma ve temel hizmetlere sınırlı erişim gibi daha çok sosyoekonomik faktörlerin belirlediği çoklu ayrımcılıklara dikkat çekmektedir.

Dünyada artan eşitsizliklere paralel olarak mevcut öğrenme krizinin giderek derinleştiği bir gerçektir. Öğrenme yoksulluğu, öğrenme krizinin önemli bir bileşenidir. Eşitsizlik özellikle iyi bir eğitime en çok ihtiyaç duyan dezavantajlı çocuk ve gençleri ciddi bir şekilde engellemektedir. En dezavantajlı olanlar, okula erişimden, okulu bırakma oranlarından ve öğrenme eksikliklerinden mustarıptır. Gelir düzeyine göre farklılıklar çok belirgindir (Bourdieu ve Passeron, 2014; World Bank, 2018).

Öğrenme yoksulluğunu da içeren okul başarısızlığı konusunda “*sosyoekonomik eşitsizliklere*” odaklanan Valencia’ya (2020) göre, pek çok göz ardı edilen çocuk ve gencin okul başarısızlığı, toplumun güçsüz olanlara yönelik yapılandırılmış, sürekli, yaygın ve derin eşitsizlikle bağlantılı bir sorundur. Marjinalleştirilen grupların güç ve kontrol konumlarından dışlandığı bir sistemde okullar tarafsız alanlar değıldir. Ekonomik güçler ile okullarda işleyen süreçler arasında ayrılmaz bağlantılar vardır.

Okullar gerçekte Horace Mann'ın⁴ 1848'de coşkuyla iddia ettiği gibi “büyük eşitleyici” olarak hizmet etmemektedir. Yani okullar, yoksullar ile varsıllar arasındaki fırsatları eşitlemek yerine, toplumdaki ekonomik eşitsizlikleri yeniden üretip pekiştirmektedir. Bu eşitsizliklerin yeniden üretiminde ebeveynlerin sosyoekonomik statüsünün çocuklarına aktarılmasının etkisi büyüktür. Sorie Gassama (2012) ‘okulda başarısız olan çocukların sosyoekonomik koşullarının çoğunlukla kötü olduğu’ düşüncesine katılmakla beraber, belirli bir faktörü okul başarısızlığının en önemli nedeni olarak belirlemenin eksik çözümlene olabileceğine dikkat çekmiştir. Çünkü bir grup faktör bir araya geldiğinde risk olasılığı belirginleşmektedir. Bu yargıyı bir Roman annenin aşağıya aktarılan sözleri doğrulamaktadır:

Çocuklar mesela okula gidecek, kitap istiyordu öğretmen, harçlık veremiyorduk ona aç gidip aç geliyordu oğlum. Okulda beslenme saatinde onlar yiyordu benim oğlum bakıyordu, mesela bir peynir atıyordum onun ekmeğinin arasına bir sarella sürüyordum, sürekli sürekli onu yiyor ya artık çocuk tiksindi artık onlardan... Görüyordum tost yiyordular hamburger yiyordular, anne arkadaşlarım tost yiyor, hamburger yiyor, ben alamadım, benim param, ben üzülüyordum ben ağlıyordum. (Anne, 38 yaşında, ilkokul terk).

Carol Leroy ve Brent Symes'e (2001) göre, yoksulluk okul başarısızlığının önemli bir risk faktörüdür ancak olası diğer faktörler ile ilişkiseldir. Ebeveynlerde yetersiz eğitim geçmişi, işsizlik, evsizlik, tehlikeli mahalleler, madde kullanımı, yetersiz beslenme, kötü sağlık, çevresel toksinlere maruz kalma, yetersiz çocuk bakımı, televizyon ve internet bağımlılığı, düşük kiloda doğum gibi faktörler bunlardan bazılarıdır (aktaran, Gassama, 2012). Özellikle pandemi döneminde deneyimlendiği üzere, yoksullukla bağlantılı olan teknolojik eşitsizlikler de kaliteli eğitime erişimi sınırlayan önemli bir faktördür. Bir Roman anne pandemi sürecinde uğradıkları mağduriyeti şu şekilde ifade etmiştir:

10 ve 8 yaşında iki oğlum var, 3'e geçti şu an hiç okumuşluğu yok. Harfleri tanımıyor, birleştiremiyor. Birinci sınıfta ilk dönem karneleri aldı, Covid çıktı, ondan beri de hiç okula gitmiyor. Bu pandemi geldi derslere katılmıyor, ağlıyor, sıkılıyor. İstemiyor okulu. Zaten öğretmen konuştuğunda ben bile anlayamıyorum, bağlantı kesiliyor. Mesela benim evimde internetim yok. Kaynanam bir ev aşağıda oturuyor, onun şifresini giriyoruz ama sürekli donuyor. Kayınbabamın

⁴ Horace Mann (1796-1859) ABD'de Massachusetts Eğitim Kurulu Başkanıydı. Amerikan toplumunda eğitimin özgür, evrensel, mezhepsel olmayan ve demokratik bir yöntem olduğuna ve iyi eğitilmiş profesyonel öğretmenlere dayanması gerektiğine inanan bir hukukçu ve eğitimciydi. Mann, ahlaki bir girişim olarak halk eğitimini savunmuştur (Cremin, 1957).

telefonunu alıyorum, mesela arkadaştan istiyorum. Misal biri giriyor, diğer çocuğum ağlıyor, tantana işte böyle çıkıyor. (Anne, 30 yaşında, ortaokul terk).

Okul başarısızlığına yol açan ortam ve etkenler, yani sorunun bağlamı, genel olarak çocukların davranışlarına yansımaktadır. Yaygın belirtiler, zamanında okuyamamak, dil gelişiminde gecikme, artan devamsızlık, depresyon, şiddet ve uyuşturucu kullanımı olabilmektedir. Bu tür öğrencilerin hanelerindeki yoksulluk koşulları ve bağlantılı diğer etkenler nedeniyle ne ödevlerini tamamladıkları ne sınavlara çalıştıkları ne de okula öğrenmeye hazırlıklı geldikleri verilerle ortaya konulmuştur. Ayrıca başarısızlık riski altındaki bu öğrenciler, okuldaki öğretmenleriyle, sınıftaki akranlarıyla ya da diğer öğrencilerle uyumlu ilişkiler kurma konusunda isteksizdirler ya da başarısızdırlar. Sonuçta tüm bu durum sadece kendi öğrenmelerini değil, diğer çocukların öğrenmelerini de olumsuz etkilemektedir (Gassama, 2012). Bu çalışmada da yoksulluk koşullarının ve bağlantılı diğer etkenlerin Roman çocuklarda okul başarısızlığına yol açtığı açık olarak tespit edilmiştir.

Üç gün gidiyor iki gün gitmiyor... Okul malzemelerini alamıyoruz... Öğretmenleri halimizden anlamıyor... Büyük ihtimal onlar da ilerde hurdacılığa başlayacaklar...Asıl neden okul masraflarını karşılayamamamız... Okulun talep ettiği ve çocuklarımızın ihtiyaç duydukları masrafları karşılayamadığımız için çocukların moralleri bozuluyor ve okula gitmek istemiyorlar. (Anne, 42 yaşında, ilkokul terk).

Çocuklar temizliğe gidiyorlar, ne yapsın ev işine gidiyorlar. Hizmetçilik yapıyorlar, ev işleri yapıyorlar. Yani biraz katkıda bulunuyorlar. Katkıda bulunduğu zaman hafifliyor hani, yük gidiyor. Ama okula gidemiyorlar, okuldan oluyorlar. (Baba, ilkokul mezunu, işsiz).

Öğrenme yoksulluğu sorununun ikinci önemli sebebi “mekânsal eşitsizlikler”dir. Merkez ve çevre mahalleler, varsil ve yoksul semtler gibi mekânsal ayrışma birçok bilim insanı tarafından eşitsizliğin nesiller arası aktarımında anahtar bir mekanizma olarak görülmektedir (Massey ve Denton 1993; Wilson 1987, 1996; Jargowsky 1997). Buradaki iddia, yoksulluğun yoğunlaştığı mahallelerdeki kaynakların yetersizliği, yoksul ailelerin yoksulluktan kaçarken karşılaştıkları zorlukları artırdığı yönündedir. Çünkü yoksul mahallelerde konut değerleri daha düşük, suça bulaşma olasılığı daha yüksek, yüksek gelirli işler olasılığı ise hemen hemen hiç bulunmamakta, hastalıklara ve madde bağımlılığına maruz kalma olasılığı ise daha fazla ve dolayısıyla bireyler sosyal olarak daha izole durumdadır. Bu nedenle yoksulluğun yoğunlaştığı mahallelerde yaşamak ve bu mahallere karşı ayrımcılık, ailenin sosyoekonomik durumunun önemli bir belirleyicisi

olabilmektedir ve bu durum öğrenme yoksulluğu gibi çocukların öğrenme sonuçları üzerinde etki yaratabilmektedir (Pebley ve Sastry, 2008).

Şu mahallede uyuşturucu denilen hiçbir şey yoktu, en büyük içkimiz rakıydı biraydı. O da düğünden düğüneydi. Bizim bu saymış olduğumuz meslekler bittikten sonra gençlerimiz tabla etmeye, hurdacılık yapmaya başladılar. Hurdacılık yaparken baronlar diyelim artık, çocuğa diyor ki: “Gel lan buraya, kaç lira alıyorsun akşama kadar? 20 TL 30 TL. Gel buraya şu 100 TL’yi al, şu evrakı şu kutuyu ver”. Bu sefer, “Allah Allah ben 20 TL alacağıma 100 TL alacam...” Bu çocuk bir götürüyor, 100 lira alıyor mu? Bu sefer hoşuna gidiyor, o ona o ona derken bu sefer torbacılık başlıyor. “Lan bir de tadına bakım” diyor. Tadına bakınca da çıkamıyor. Tamamı hep işsizliğe dayanıyor. Bizde böyle bir şey yoktu. En son iki tane üç tane uzun yıl ceza aldılar. Tamamen koptu, şimdi yirmişer yıl ceza aldılar. Yazık değil mi o gençlere ya? Yazık değil mi 20 yıl? ... 40 yaşında ceza evinden çıkacak. (Baba, 49 yaşında, ilkokul terk).

Roman aileler arasında yaygın olarak yeni evlenen çiftlerinin gelir yetersizliği dolayısıyla ayrı ev açamamakta ve ana- babaları ile aynı evde yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum kalabalık geniş aile üyelerinin bir arada yaşamalarına, çocukların ders çalışmaya odaklanamamalarına ve çocuklar için fiziki ve akademik ortamının da ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Roman bir dedenin ifade ettiği gibi:

Ev küçük ve çok kalabalık. İş durumları çok kötü olduğu için sen oğlunu evlendirip odanın birine oturuyorsun ben oğlumu evlendirip odanın birine oturtuyorum 3 odamızda 3 tane gelin oturuyor. Olmadığı için ama olsa o çocuklar muhakkak dışarıya çıkacak bir ev bir şeyleri olsa muhakkak ayrı yere oturacaksın gelinini o da rahat edecek. Şimdi kaynana kayınbaba yanında gelinler ve çocuklar rahat edemiyor. Genelde çocuklar da okumuyor. Okumaktan vazgeçiyorlar babaya yardım etmek için tamirciliğe başlıyorlar. (Baba, 68 yaşında, ilkokul mezunu).

Çocukların yaşamındaki yaygın rolleri nedeniyle, aileler çocuklarının sonuçları üzerinde mekânsal veya diğer sosyal çevrelerden daha büyük bir etkiye sahiptirler. Buradan hareketle öğrenme yoksulluğu sorununa yol açan önemli bir etkenin “*düşük ebeveyn katılımı*” olduğunu söylenebilir. Ancak bu her durumda ebeveynlerin ilgi eksikliği anlamına gelmez, çünkü bunun kişisimsel birçok nedeni vardır. En önemli nedensellik ise yoksulluktur.

Yoksul ailelerdeki ebeveynlik yeteneği, yoksulluk koşullarında yaşamak ve bunun getirdiği psikolojik stres ile mücadele etmeye çalışmak nedeniyle zayıflamaktadır. Oysaki çocuklar, çevrelerine aracılık etme, gereksinimlerini

karşılama ve duygusal uyarım ve destek sağlama konusunda ebeveynlerine güvenirler. Yoksulluğa bağlı stres nedeniyle ebeveyn bunu yapamazsa öğrenme yoksulluğu dahil olmak üzere çocuğun gelişimi gecikebilmektedir. Bunun yanında kötü ortamlar genellikle büyümeyi ve başarıyı teşvik eden koşullardan yoksundur. Paylaşılan güçlü bir değer sistemi, güvenlik, istikrar, temel gereksinimlere erişim ve birlikte iyi zaman geçirme gibi olumlu hanehalkı koşulların eksikliği durumunda aile ilişkileri zarar görmektedir. Bu durumda ebeveynler, destekleyici ve tutarlı ebeveynlik konusunda daha az kapasite sergilemektedirler, daha az iletişim ve duygusal uyarı sağlamaktadırlar, basit bir dil modeli oluşturmaktadırlar ve çocuklarının gereksinimlerine daha az yanıt vermektedirler. Ebeveynlik tarzı ise daha cezalandırıcı, zorlayıcı ve daha az tutarlı olmaktadır (Kaiser ve Delaney, 1996; Gassama, 2012).

Roman toplumunda düşük ebeveyn katılımının önemli sebeplerinden bir tanesi düzenli ve sürekli bir gelir getirici işlerinin olmaması, sosyal güvenlik dışında kalmış olmaları, düşük eğitim düzeyi ve çocukların eğitim yolu ile meslek edinecek kadar okulda kalma umutlarının olmaması yeni kuşaklarda öğrenme yoksulluğunu yeniden üretmektedir.

[Kendi çocukluğu] Okula gitmemek için parmağımı boğazıma atıp kusardım, hastayım diye okula gitmezdim. Okuldan çıktım üç ay gittim, okulu sevemedim, hala da sevemedim, okula girdiğim zaman sıkılıyordum. Bu içten gelen bir şey derste sıkılıyorum, ders yapmak istemiyorum. Hala da var içimde yani, pişmanlık duymuyorum... [Çocukları] Çocuklar sokakta oynuyorlar, 10-11'e kadar, zorla sokaktan alıyoruz. Gece 2-3'te yatıyorlar. Sabah derslerine katılmıyorlar, hiçbir şey bilmiyor. Bizim çocuklar pek sevmiyorlar, okula gitmek istemiyorlar, oyun peşindeler. (Anne, 30 yaşında, ilkokul terk).

Romanların düzenli ve sürekli bir çalışma yaşamından dışlanmış olmalarının önemli göstergelerinden biri de mevsimlik tarım işlerinde çalışıyor olmalarıdır. Mevsimlik tarım işçiliğinin öğrenme yoksulluğu bağlamında en önemli dezavantajı çocukların ya kendilerinden küçük kardeşlerine bakmakla sorumlu olmaları ya da ellerinden ne geliyorsa ailelerine destek olacak işgücü olarak çalışmak zorunda olmalarıdır. Bu durum çocukların kısa vadede eğitimini kesintiye uğratmakta uzun vadede ise eğitimden tamamen kopmalarına neden olmaktadır:

Ben ilkokulu bitirdim. Okuma yazmam var. Mesela benim en ufak kız var okumuyor, ilkokul 2. sınıftan terk ediyor. Bizim burada tarım işine giderler. 15 gün oldu ben geleli Konya'nın Çumra kazasındaydım. Hep ailecek pancar işine gittik. Kime bırakacaksın ki ailecek gidiyorsun. Ben istemez miyim çocuğumu okutmak. Keşke okusaydım da aha şimdi emekli olurum. İyi kötü maaşımı alırdım devletten. Mesela öğretmene gidiyorsun hocam biz çalışmaya

gidiyoruz bize 1-2 ay izin ver. Bazen demeden gidiyoruz. Yapacak iş yok mecbur çoluk çocuk gidiyoruz. Mesela bu kebab şişi kaçta yapıyorum ki bunu 30-40 lira bir şey. Mesela tarlanın başındasın çocukları okula gönderemiyoruz orda. (Baba, 37 yaşında, ilkokul mezunu, tarım işçisi).

Öğrenme yoksulluğu sorununa yol açan etkenlerden biri de okul yönetimi ve öğretmenler dahil olmak üzere *öğrenme ortamı yetersizlikleridir*. Öncelikle okul sosyal çevresinin olumlu değer ve davranış kalıplarının öğrenilmesi bakımından yaşamsal öneme sahip olduğu bilinen gerçektir. Ancak yoğun Roman nüfusun yaşadığı yerlerdeki öğrenme ortamları çoğunlukla niteliksizdir. En başta eğitim kurumlarına erişilebilirlik önemli bir sorundur. Bu sorun aşıldığında bile okullarda kaynaklar yetersizdir. UNESCO'nun 2017 Küresel Eğitim İzleme Raporu'nda dünya çapında eğitim tesislerinin ve öğrenme ortamlarının durumuna dair bilgiler sunulmuştur. Okullarda gerçekleştirilen araştırmaların sonucuna göre, altyapı eksikliklerinin özellikle dezavantajlı okullarda öğrenmeyi engellediği bulgulanmıştır (UNESCO, 2017). Kaynak yetersizliğinin yanında, kaliteli eğitim programlarının ve öğretmenlerin yetersiz olması, sınıfların kalabalık ve okul ortamının güvensiz olması da öğrenme ortamı yetersizliklerinin diğer boyutlarıdır. Öğrenme ortamı yetersizlikleri konusunda aşağıda aktarılan ebeveyn, okul müdürü görüşleri oldukça çarpıcıdır:

Temizlik işi yapıyordum, hala da çalışıyorum, yani ben gidip geliyordum işe... Öğretmen kadını dövecektim az daha... [öğretmene] O öksüz müdür? Toplayıp okula götürüyorsunuz [dedim]. [Öğretmen] Ya dedi, yani okutmak için. Ben dedim, götürme istemiyorum; orda zaten ne yaptysalar yaptılar, çocuklar hepsi toplanıyor, sigara içmeye başladı, okulda kötü arkadaşları ile takılıyor kötü alışkanlıklar orada başladı. Okula gitmese daha iyi. (Anne, 42 yaşında, ilkokul terk, 5 çocuğu var).

Okulun hem hamalığım hem temizlikçisiyim hem tamircisiyim hem yöneticisiyim, devlet okula kaynak ayırmıyor, okulun ihtiyaçlarını kendi olanaklarımızla karşılamaya çalışıyoruz, veliden bağış almayı da yasaklıyor, elimiz kolumuz bağlı kalıyor. (Okul müdürü, 53 yaşında, erkek).

Öte yandan öğrenme yoksulluğuna neden olan diğer önemli bir sorun ise Roman çocuklara yönelik eksiklik ve kültürel kalıpyargılaştırma söylemlerine katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin, öğrencilerden beklentilerini düşürmeleri ve akademik ilerleme için desteklememeleridir. Bu durumu bir anne şu şekilde ifade etmiştir:

Yazıyı birleştiremediği zaman panik yapıyor. [Sınıfta öğretmen] Dört beş kişi çalışıyor ya onların üstüne düşüyor, sen biliyorsun ya senin

üstüne düşmüyor. Bunun velilerle tantanası oldu, erken okumayı çözenlere bayılıyor, onların daha çok üstüne düşüyor. (Anne, 30 yaşında, ortaokul terk).

En ağır durum ise okullarda Roman olmayan öğrencilerin ve bazen yönetici ve öğretmenlerin, yerine göre şiddet içeren olumsuz davranışlarıdır. Şiddet okul başarısızlığının ve okuldan kopmanın önemli bir nedenidir.

Ben hiç gitmedim okula. Okulu sevmedim diye, çünkü bir kere gittim, öğretmenimi sevmedim, çıktım. Dayak atıyordu, yok bağıryordu çağırıyordu, felaket bir kadın, dayanamadım ondan kaçtım. (Anne, 36 yaşında, ilkokul terk).

... Okul sıkıcı, öğretmenle aram kötü, ne biliyim, hem bağıryor, salak, geri zekalı, aptalsınız, mal falan işte öyle, anlamıyorsunuz diyor, sadece kafalara vuruyor, eli ağır olduğuna göre acıtıyor. Bir de böyle tahta kalemiyle vuruyor, bir de eliyle vuruyor. Vuruşundan korkuyorum, böyle mesela ders anlatışından böyle anlamayınca, korkuyorum. (Kız çocuk, 9 yaşında, 2. sınıf öğrencisi).

Şiddet Roman çocuklar arasında da normalleşmiş durumdadır. Bu durum yoksul çocuklar arasında şiddetin oyun ile örtülmüş halidir, çocuk uğradığı şiddeti, bir biçimde akran grubu içinde dışa vurabilmektedir.

... Benim öğretmenim bir şey olduğu zaman tek kalemle kafamıza vuruyor, bazen şaka yapıyoruz, arkadaşımıza vuruyoruz, öğretmen de kalemle bizim kafamıza vuruyor... ama çok sinirlenince belimize vuruyor. (Erkek çocuk, 8 yaşında 3. sınıf öğrencisi).

... 4 yaşındaki oğlum insanlara zarar veriyor, vuruyor, küfrediyor. Çocuğu psikoloji doktoruma götürdüm, dedi yaşı küçük ben anlayamam bunla, istersen ilaç yazıyım ama deli kalır, ben de istemedim, bir hocaya götürdüm, muska yazdı ama aynı değişmedi çocuk... sokakta bütün çocukların ağzı bozuk, birbirlerine vururlar... (Anne, 38 yaşında, ilkokul terk, belediyede çalışıyor).

Öğrenme yoksulluğunun bir diğer önemli faktörü *toplumsal cinsiyet eşitsizlikleridir*. Özellikle kız çocukları yetişkin bir birey gibi ev işlerinden sorumlu tutulmaktadır. Bu ise okul başarısızlığının önemli nedenlerinden biridir.

Mesela beş gün gidiyordun, beş gün gitmiyordun hani... benim hep derslerim kaçıyordu, evdeki sorumluluk bize yansıyor. Niye diyeceksin, annenin babanın adam akıllı bir işi yok ki, ben okuldan gelip yemeğimi yiyip dersimi yapıp yatmam lazımken, ben okuldan gelince iş yapıyordum, yemek yapıyordum, kardeşim küçük ona bakıyordum. Aslı ben büyük okulu kendi evimde yaşıyordum. Yani

okula gidiyordum ama oradan hiçbir şey anlamıyordum. Çünkü bütün aklım evde. Okuldayken mesela herkes dersine çalışıyor ama ben diyorum ki, eve gideyim bulaşıkları yıkayım, kardeşimin mamasını yapayım, acaba sütü var mıydı evde, neyse geçerken alırım sütü, ben oraya kafamı vereceğime evi düşünüyordum, anne yok evde baba yok evde. Ben okula mı gideceğim evi mi geçindireceğim. 10-11 yaşında vardım. Annem ev temizliğine gitti ikisinin de sigortası yok. Anlayacağın bir roman milletinde okuyamamanın sorunları bu. (Kız çocuk, 12 yaşında, ortaokul öğrencisi)

Roman toplumunda kız çocukları genellikle 13-14 yaşlarda evlendirilmektedir. Türkiye’de erken yaşta evlilik yasal olmamasına rağmen, Roman evliliklerinin çoğunlukla resmi olmaması nedeniyle mevzuata aykırılığın tespiti de zor olmaktadır. Roman gruplarda erken evlilikler nedeniyle kız çocuklarının okulu bırakması da oldukça yaygındır. Erken evlenen ve hemen çocuk sahibi olan genç annelerin okuryazarlık düzeyi düşük kalmaktadır. Bilgi birikimi olmayan bilinçsiz genç anneler, çocuklarına okula devam etmeleri yönünde gereken desteği verememektedirler. Böylece eğitim konusunda edindikleri geleneksel olumsuz davranışları çocukları üzerinden sürdürmüş olmaktadır. Daha çok erkek çocukların okul devamsızlığının ve okul terkinin önemli nedeni ise erken yaşta çalışma yaşamına dahil olmalarıdır. Okul çağındaki Roman çocuklar varsa aile işletmelerinde, yoksa atık toplama, işportacılık ve cam silme gibi marjinal ve enformel işlerde çalışmaktadırlar (Pirainen, 2016).

Yani bizim mahallede gerçekten de erken evlilik oluyor. 14-15 bazen bu yaş daha da aşağıya düşebiliyor. Bunun sebebi okumuyor. 15-16 yaşındaki kızlarımız biriyle kaçtığı zaman özenti de olabiliyor. İlkokulu yaklaşık 9-10-11 yaşları arasında terk ediyorlar. Okul bittikten sonra da evlilik düşünüyor. Bazen okul çağındayken bile evlenmek istiyorlar... mart ayı geliyor. Çalışması gerekiyor ailenin buna ihtiyacı var. Okuldan çıkıyor yallah tarlaya çalışmaya. Okul bitiyor. Erken evliliklerin sebepleri bunlar. (Baba, 48 yaşında, ilkokul terk)

Roman toplumu içinde diğer önemli bir olgu ise sosyal dışlanmadır. “Sosyal dışlanma”; bireylerin ekonomik, sosyal, politik ve kültürel yaşama tam olarak katılmama durumunu ve bu durumu doğuran ve sürdüren süreci ifade etmektedir. “Sosyal dışlanma söylemi” ise dezavantajlı gruplara yönelik toplumsal yaşantıdaki ayrımcı politikalara ve uygulamalara odaklanmakta ve eleştirmektedir. Eksiklik düşüncesinin özünde var olan ötekileştirme, güç sahiplerinin hedeflediği bir referansa (daha çok etnik kökene) farklılık atfetme, olumsuz değerler yükleme ve sonuçta onu bir “şeytani” dış grup haline getirme sürecidir. Sosyal dışlanma söylemi toplumsal olarak inşa edilmektedir.

[Öğrenci] Yani şimdi bizim giyim tarzımız evde ne bulursak bolca şeyler falan oluyor genelde eski püskü şeyler giyiyoruz. Yani Roman olduğumuz için tarzımız değişik ya alay ediyorlar, Roman diyorlar, Çingene diyorlar. Bizle genelde dalga geçiyor... [Araştırmacı] Ayrımcılık oluyor mu? [Öğrenci] Evet ayrımcılığa uğradım hep, siz Çingenesiniz deyip hor görüyorlar hatta bizim için atasözünü bile yazmışlar “Çingeneden olmaz evliya, sokma kralını avluya”. (Kız çocuk, 14 yaşında, ortaokul öğrencisi).

Foucault'ya (1987) göre, Sosyal dışlanmanın inşa sürecinde *eğitim*, olarak tanıdıklarında ve engellediklerinde, sosyal mesafeler, karşıtlıklar ve kavgalarla belirlenmiş çizgileri izlemektedir. Her eğitim sistemi, içeriğinde var olan bilmeleriyle ve güçleriyle beraber, söylemleri benimsetmenin, kalıcılaştırmanın veya değiştirmenin politik bir yoludur.

Sonuç

Bu makalede Roman çocuklarda öğrenme yoksulluğu sorunu, negatif yön anlamlı “eksiklik ve kültürel kalıpyargılaştırma söylemi” ile pozitif yön anlamlı “yapısal eşitsizlikleri ve sosyal dışlanmayı eleştiren söylem” çerçevesinde incelenmiş ve sahadan elde edilen veriler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Alan araştırması verilene dayalı olarak analiz edilen Roman çocukların öğrenme yoksulluğu olgusunda ortaya çıkan en belirgin sonuçlardan biri Roman çocukların öğrenme yoksulluğu yaşadığıdır. Gerek öğretmenlerin ve ebeveynlerin ifadeleri gerekse de görüşme anında çocuklara sorulan soruların yanıtları incelendiğinde çocukların edinmesi gereken temel okuma-yazma becerisini geliştiremediği ve basit toplama, çıkarma, bölme işlemlerini yapamadığı açığa çıkarılmıştır.

Roman çocukların öğrenme yoksulluğunun nedenlerinden birincisi, yapısal eşitsizlik söylemi bağlamında *sistemsel* sorunlar olduğu görülmüştür. Bunlar en temelde; a) Roman çocukların ailelerin ekonomik durumların düşük olması, çocukların barınma, beslenme, giyim gibi temel ihtiyaçlarının yeterli düzeyde karşılanamaması ve eğitime hazır hale getirilememesi; b) çocukların kaliteli eğitime erişimini kısıtlayan sosyalizasyon süreçleri, çocukların yaşadığı mekânların/mahallelerin suç, şiddet, madde bağımlılığı gibi ortamlardan dolayı tehlikeli olması dolayısıyla çocukların mekânsal ayrılmaya maruz kalmaları; c) mahallede bir değer olarak, çocuk çalıştırma, erken yaşta evlilik, okuldan kopuşların yaygın olması diğer bir deyişle mahallede çocukların eğitimlerini olumsuz etkileyecek bir alt kültürün varlığı; d) Roman çocukları negatif alt kültürler kategorisinde damgalanması ve sosyal izolasyon ve sosyal dışlanmaya maruz kalması; e) okuldaki sosyal çevrenin, olumsuz değer ve davranış kalıplarının yaygınlığı, okul yönetimi ve öğretmenler dahil olmak üzere öğrenme ortamı yetersizlikleri; f) Roman nüfusun yaşadığı yerlerde, öğrencilerinin de çoğunlukla Roman kökenli olduğu okullar olması dolayısıyla çocuklar için alternatifler ve

olumlu rol modellerin olmaması; g) Ebeveynlerde yetersiz eğitim geçmişi dolayısıyla öğrenme yoksulluğunun kuşaklar arası aktarımına neden olan bir mekanizmaya dönüşmesi gibi unsurların Roman çocukların öğrenme yoksulluğunun sebepleri arasında olduğu görülmektedir.

Öte yandan araştırmada Roman çocuklar hakkında eksiklik söyleminin ve yaygın kültürel kalıpyargılaştırmanın de öğrenme yoksulluğunun önemli bir nedeni olduğu bulgulanmıştır. Negatif yön anlamlı kültürel kalıpyargılaştırma söylemi, Roman çocukları negatif alt kültürler kategorisinde damgalamaktadır. Bu durum Çocukların okul umutlarını kaybetmesine özellikle erkek çocukların erken yaşta çalışma hayatına atılmasına, sokak risklerine açık hale gelmesine, kız çocukların erken yaşta evlenmesine bu sonuçların ise çocuklar için risklerin çoğalarak artmasına neden olmaktadır. Örneğin çalışmanın saha verilerinde dikkat çeken bulgular arasında erken yaşta çalışma ya da erken yaşta evlilik kültürünün yaygın olduğu görülmektedir.

Bu durum çalışmanın teorik çerçevesinde ele alınan “damgalayıcı söylem” “genetik patoloji”, davranışsal yoksulluk teorilerine de bir alan açmaktadır. Zira “eksiklik söyleminde”, Roman çocuklar “doğası gereği” genetik olarak eksik veya yetersiz olarak damgalanabilmektedirler. Bu damgalanma çocukların davranışlarına yansiyarak, zamanında okuyamamak, okuldan soğumak, artan devamsızlık, kendisini okula ait hissedememe, okul içerisinde şiddet hatta madde kullanımına kadar ilerleyebilmektedir. Bu durum da çocukların ödevlerini tamamlayamamaları, sınavlara çalışamamaları, okuldan kopmalarına kadar sebep olmakta ve Roman çocukları eğitimsiz bir dünyanın çemberine mahkûm etmektedir.

Roman çocukların öğrenme yoksulluğu olgusu değerlendirilirken yapısal eşitsizlik teorisi görmezden gelinerek eksiklik söylemi ile “mağduru suçlayan” bir söylem ortaya koymak, öğrenme yoksulluğunun Roman çocuklar arasında yeniden üretilmesine neden olduğundan bu olgunun yapısal bir perspektifte ele alınması gerektiğini saha verileri ortaya koymuştur.

Araştırmaya İlişkin Etik Bilgiler

Mersin Üniversitesi Etik Kurulu'nun 02.06.2023 tarihli ve 2023/131 No'lu toplantısıyla etik kurul onayı alınmıştır.

Extended Summary

This article examines the problem of learning poverty among Romani children. Given the disadvantaged context in which Romani children live in relation to education, "learning poverty", which refers to children who have not reached a minimum level of learning by a certain age, is an extremely important problem. The phenomenon of learning poverty is an important criterion that determines the duration of children's stay in education and their academic achievement. The aim of this article is to analyze the problem of learning poverty among Romani children, to reveal the causes and consequences of widespread learning poverty

among Romani children and to examine the difficulties they face in accessing quality education. This study examines the main debates on the phenomenon of poverty, including approaches that explain poverty in terms of individual causes and approaches that emphasize structural causes, through field data.

As a hunch, the likely finding of this paper is that "cultural biases and structural inequalities cause and perpetuate the problem of learning poverty among Romani children". An action-oriented critical approach was adopted in this study to address the problem. This approach advocates for Romani children as a disadvantaged group, identifies opportunities for their empowerment and recommends policy change. By focusing on the principles and propositions of critical theory, this research aims to contribute to insights into the educational challenges faced by Romani children and to draw attention to the need to pave the way for transformative change.

This qualitative research is based on field research using in-depth interviews with 20 Romani parents, 15 Romani children, 3 teachers and, 2 school principals selected using the Purposive Sampling Technique in neighborhoods in the center of Mersin province where Romani predominantly live. Based on the voluntary participation of the participants, all interviews were audio-recorded. Interviews were transcribed, topics were categorized and thematically analyzed. The data used in this study were evaluated in accordance with discourse analysis techniques. Discourse analysis is conducted according to two approaches: "interactional" and "critical". The interactional and critical discourse analyses used in this study involve examining the language, power dynamics and underlying ideologies present in the discourses surrounding the problem of learning poverty in Romani children. The article defines the concepts of "Romani children" and "learning poverty" as the basis for the study and then explains the two discourses of the problem of learning poverty in Romani children, negative and positive, using theoretical and practical evidence.

In this article, the problem of learning poverty among Romani children is examined within the framework of the negatively significant "Discourse of Deficit and Cultural Stereotyping" and the positively significant "Discourse Criticizing Structural Inequalities and Social Exclusion". The first reason for the learning poverty of Romani children is systemic problems in the context of structural inequality discourse. These include: the inability to adequately meet the basic needs of Romani children and prepare them for education; socialization processes that restrict children's access to quality education; the existence of a subculture in the neighborhood that negatively affects children's education; inadequacies in the learning environment, including school management and teachers; the lack of positive role models for Romani children; the discourse of deficiency and widespread cultural stereotyping of Romani children; and finally, inadequate educational background of parents, which turns learning poverty into a mechanism that facilitates intergenerational transmission. In conclusion, ignoring the theory of

structural inequality when assessing the phenomenon of learning poverty among Romani children, and using a discourse of deficit and "victim blaming" discourse, leads to the reproduction of learning poverty among Romani children, and therefore, the phenomenon needs to be analyzed from a structural perspective.

Negatively significant cultural stereotyping discourse stigmatizes Romani children as negative subcultures. This leads to children losing their school hopes, especially boys being thrown into the workforce at an early age, becoming vulnerable to street risks, and girls getting married at an early age, all of which increase the risks for children. For example, one of the most striking findings in the field data of the study is the widespread culture of early work and early marriage. This situation exposes Romani children to negative cultural stereotyping discourse and further restricts their access to quality education, condemning them to a world without education.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Albistont, C. ve Green, T. K. (2018). Social closure discrimination. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 39(1): 1-36.
- Ausubel, D. P. (1964). How reversible are cognitive and motivational effects of cultural deprivation? Implications for teaching the culturally deprived. *Urban Education*, 1: 16-39.
- Bloom, B. S., Allison D. ve Hess, R. (1965). *Compensatory education for cultural deprivation*. Holt.
- Bourdieu, P. ve Passeron, J. C. (2014). *Vârisler – öğrenciler ve kültür*. (Çev. L. Ünsaldı ve A. Sümer) Heretik Yayınları.
- Bourdieu, P. (2015). *Ayırım- beğeni yarısının toplumsal eleştirisi*. (Çev. D. Fırat ve G. Berkurt) Heretik Yayınları.
- Bourdieu, P. (2018). *Bir pratik teorisi için taslak- kabiliye üzerine üç etnoloji çalışması*. (Çev. N. Ökten) İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Candlin, C. N. ve Crichton, J. (2011). Introduction. Candlin, C. N. ve Crichton, J. (eds.), In *Discourses of deficit* (p. 1-22). Palgrave Macmillan.
- Coleman, J. S. (2019). *Equality and achievement in education*. Routledge.
- Cortina, A. (2022). *Aporophobia - why we reject the poor instead of helping them*. Princeton University.
- Cremin, L. A. (1957). *The republic and the school: Horace Mann on the education of free man*. Teachers College, Columbia University.
- Çayır, K. (2012). Gruplararası ilişkiler bağlamında ayrımcılık. Çayır, K. ve Ceyhan, M. A. (der.). *Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar içinde* (s. 5-15). İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Çelikdemir, K. (2020). *Öğrenme yoksulluğu*. TEDMEM. <https://tedmem.org/storage/writes/February2023/w7VCyTyQmsu6Ivk2pQk5.pdf>
- Deutsch, M. (1967). *The disadvantaged child: Selected papers of Martin Deutsch and associates*. Basic Books.
- Duncan, G. A. (2002). Beyond love: A critical race ethnography of the schooling of adolescent Black males. *Equity & Excellence in Education*. 35(2): 133-143.
- Duncan, G. J. ve Murnane, R. J. eds. (2011). *Whither opportunity? Rising inequality, schools, and children's life chances*. Russell Sage Foundation.
- ERG (2020). *Eğitimin çıktıları – Eğitim izleme raporu 2020*. Eğitim Reformu Girişimi. https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2010/01/EIR20_Egitimin-Ciktileri.pdf
- European Communities (2005). *Report on social inclusion 2005 - An analysis of the National Action Plans on Social Inclusion (2004-2006)*, submitted by the 10 new Member States. E.U. https://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/sec256printed_en.pdf

- Filmer, D., Gatti, R., Rogers, H., Spatafora, N., ve Emrullahu, D. (2022). Education and health. Cerra, V., Eichengreen, B., El-Ganainy, A., ve Schindler, M. (eds.), In *How to achieve inclusive growth* (p. 497-538). Oxford.
- Foucault, M. (1987). *Söylemin düzeni*. (Çev. T. Ilgaz), Hil Yayınları.
- Gassama, S. (2012). *The correlation between poverty and learning: What can be done to help children with limited resources learn*. U.S. Department of Education. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED530618.pdf>
- Giddens, A. (2000). *Üçüncü yol - sosyal demokrasinin yeniden dirilişi*. (Çev. M. Özey), İstanbul: Birey Yayıncılık.
- Giddens, A. (2012). Sosyoloji (çev. C. Güzel). *İstanbul: Kırmızı Yayınları*.
- Gökçearslan Çifçi, E. (2018). Çocukluk tarihi. Özkan, Y. (ed.). *İnsan davranışı ve sosyal çevre-1* içinde (s. 58-85). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Grant, C. A. ve Ladson-Billings, G. eds. (1997). *Dictionary of multicultural education*. ORYX.
- Hall, S. (2017). Temsil: Kültürel temsiller ve anlamlandırma uygulamaları. (Çev. İ. DüNDAR) *İstanbul: Pinhan Yayınları*.
- Inzlicht, M., ve Schmader, T. (2011). *Stereotype threat - theory, process, and application*. Oxford University.
- James, A., ve James, A. (2012). *Key concepts in childhood studies*. Sage.
- Jargowsky, P. A. (1997). *Poverty and place: Ghettos, barrios, and the American city*. Russell Sage Foundation.
- Kaiser, A. P., ve Delaney, E. M. (1996). The effects of poverty on parenting young children. *Peabody Journal of Education*, 71(4): 66-85. <https://doi.org/10.1080/01619569609595129>
- Koca, A., ve Avcı, C. (2017). *Roman çocuklar: "Okuyacağız da ne olacak?"*. Sulukule Gönüllüleri Derneği. https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=776
- Lareau, A. (2011). *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life* (2nd ed.). University of California Press. <http://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1ppgj4>
- Leroy, C. ve Symes, B. (2001). Teachers' perspectives on the family backgrounds of children at risk. *McGill Journal of Education*, 36(1): 45-60. <https://mje.mcgill.ca/article/view/8553/6496>
- Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E., ve Patsios, D. (2007). *The multi-dimensional analysis of social exclusion*. January 2007, Department of Sociology and School for Social Policy, Townsend Centre for the International Study of Poverty, and Bristol Institute for Public Affairs, University of Bristol.
- Lippmann, W. (2020). *Kamuoyu*. (Çev. O. Doğuş), İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Massey, D. S., ve Denton, N. A. (1993). *American apartheid: Segregation and the making of the underclass*. Harvard University.
- Murphy, R. (1984). The structure of closure: A critique and development of the theories of Weber, Collins, and Parkin. *British Journal of Sociology*, 35: 547-567.

- Ogbu, J. U. (1978). *Minority education and caste - the American system in cross-cultural perspective*. Academic Press.
- OECD (2018). *Equity in education: breaking down barriers to social mobility*. PISA, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264073234-en>
- Parkin, F. (1974). Strategies of social closure in class formation, Parkin, F. (ed.), In *Analysis of class structure* (p. 1-18). Tavistock.
- Parry, N., ve Parry, J. (1977). Social closure and collective social mobility, Scase, R. (ed.). In *Industrial society: Class, cleavage and control* (p. 111-121). Allen ve Unwin.
- Pebley, A. N., ve Sastry, N. (2008). Neighborhoods, poverty, and children's well-being, Grusky, D. B. (ed.). In *Social stratification - Class, race, and gender in sociological perspective* (p. 360-368). Westview.
- Piirainen, T. (2016). Romanların Türkiye'deki sosyal durumu ve sosyal içermenin desteklenmesine yönelik kamu politikaları ön çalışma, ikinci rapor. İKGPRO, TC Sağlık Bakanlığı.
- Putnam, R. D. (2015). *Our kids - the American dream in crisis*. Simon & Schuster.
- Ryan, W. (1971). *Blaming the victim*. Pantheon Books.
- Sampson, R. J. (2012). *Great American city: Chicago and the enduring neighbourhood effect*. University of Chicago.
- Schneider, B., ve Coleman, J. S. (1993). *Parents, their children, and schools*. Routledge.
- Sharkey, P., ve Elwert, F. (2011). The Legacy of disadvantage: Multigenerational neighbourhood effects on cognitive ability, *American Journal of Sociology*, 116: 1934-1981.
- Stinson, D. W. (2006). African American male adolescents, schooling (and Mathematics): Deficiency, rejection, and achievement, *Review of Educational Research*, 76(4): 477-506.
- Swadener, B. B. ve Lubeck, S. eds. (1995). *Children and families "at promise": Deconstructing the discourse of risk*. State University of New York.
- UNESCO (2017). *Global education monitoring report, 2017-8; Accountability in education: meeting our commitments*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- UNICEF (t. y.). *Roma children*. <https://www.unicef.org/eca/what-we-do/ending-child-poverty/roma-children> (16.02.2024)
- Valencia, R. R. (2020). *International deficit thinking - Educational thought and practice*. Routledge.
- Weber, M. (2012). Ekonomi ve toplum (çev. L. Boyacı). *İstanbul: Yarn*.
- Williams, Jr., R. M. (1964). *Strangers next door - ethnic relations in American communities*. Prentice-Hall, Inc.
- Wilson, W. J. (1987). *The truly disadvantaged*. University of Chicago.
- Wilson, W. J. (1996). *When work disappears: The World of the new urban poor*. Alfred A. Knopf.

- Wintersberger, H. (2014). Childhood and inequalities: Generational distributive justice and disparities, Ben-Arieh, A., Casas, F., Frones, I., ve Korbin, J. (eds.). In *The handbook of child well-being* (p. 1523-1561). Springer.
- World Bank (2018). *World development report 2018: Learning to realize education's promise*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/bda7b0b6-f09a-5a52-9b97-1bf7eb6c3698/download> (23.04.2024)
- World Bank (October 2019a) *Ending learning poverty - What will it take?* World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/32553https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/bda7b0b6-f09a-5a52-9b97-1bf7eb6c3698/download> (20.03.2024)
- World Bank (October 2019b) *Turkey Learning Poverty Brief*. World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/3208115712233547970090022019/original/ECAECCTRTURLPBRIEF.pdf> (10.05.2024)
- World Bank (April 2021) *Brief: What is learning poverty?* <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/what-is-learning-poverty> (08.03.2024)
- World Bank (September 2022) *Flier: Learning losses*. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/e52f55322528903b27f1b7e61238e416-0200022022/related/WBG-LearningLosses-flier-10-09-22-e-version.pdf> (12.02.2024)
- World Bank (October 2022) *Brief: Ending learning poverty*. <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/ending-learning-poverty> (01.06.2024)
- World Bank, UNESCO, UNICEF, USAID, FCDO, Bill ve Melinda Gates Foundation. (June 2022). *The state of global learning poverty - 2022 update*. World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/e52f55322528903b27f1b7e61238e4160200022022/original/Learning-poverty-report-2022-06-21-final-V7-0-conferenceEdition.pdf> (07.04.2024)

İstihdamın Karanlık Yüzü: Ter Atölyelerine (Sweatshop) İnsani Bir Bakış ve Ter İndeksi ile Bir Kıyaslama

Mehmet ÖÇAL¹

ORCID: 0000-0001-6973-2611

Özge KUTLU²

ORCID: 0000-0002-4774-7326

DOI: 10.54752/ct.1569636

Öz: İnsan onuruna yakışır işlerde ve bu işlerin sosyal politika tarafından konulmuş standartlara uygun işyerlerinde çalışmak her insanın en temel hakları arasında gösterilmekle birlikte dünyanın sadece belirli ülkelerinde bu hakkın bir taahhüt haline dönüştüğü görülmektedir. Anayasaları ile kendilerini birer sosyal devlet olarak ilan eden ülkeler sosyal politikalar ile çalışma hayatına ilişkin sınırları belirlemekte ve sermayenin bu sınırları geçmesi halinde onu korporatist anlayışı çerçevesinde cezalandırmaktadır. Ancak sosyal devlet olmayı benimsememiş veya kendisine sosyal devlet olma ödevini vermekle birlikte kapsam ve yoğunluk anlamında zayıf sosyal politikalar uygulayan rejimlerde insani iş ve işyerinde çalışma hakkı sadece bir iyi niyet temennisi olarak kalmaya devam etmektedir.

Uzun çalışma saatlerinde, güvensiz/tehlikeli işyerlerinde, düşük ücretlerle, güvencesiz çoğunlukla kayıt dışı şekilde gerçekleştirilen çalışma dünyada genellikle ter atölyeleri çatısı altında gerçekleştirilmektedir. Gerçekleştirilen çalışma tam bu noktada ter atölyesi konseptinin tanımını netleştirerek ülkelerin istihdam koşullarını ölçen bir indeks geliştirilmesi üzerine kurgulanmıştır. Çalışma kapsamında bir işyerinin ter atölyesi olarak nasıl

¹ Doç, Dr, Öğretim Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mocal@mehmetakif.edu.tr

² Öğretim Görevlisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Çavdır Meslek Yüksekokulu, Yaşlı Bakım Programı, ozgekutlu2@gmail.com

ÖÇAL, M., KUTLU, Ö., (2024) "İstihdamın Karanlık Yüzü: Ter Atölyelerine (Sweatshop) İnsani Bir Bakış ve Ter İndeksi ile Bir Kıyaslama", Çalışma ve Toplum, C.4, S.1391-1424

Makale Geliş Tarihi: 28.05.2024- Makale Kabul Tarihi:12.09.2024

sınıflandırılabileceği netleştirilmiş, konseptin istihdamdaki boyutu ortaya konmuş, aynı ürün için iki farklı ülkeden alınan teklifler ile ter atölyelerinin sermayeye ne derece kâr sağladığı gösterilmiştir. Geliştirilen “Ter İndeksi” ile ülkelerin çalışma koşulları mukayese edilmiş ve OECD ülkelerinin önemli bir kısmında istihdam koşullarının ter atölyesi olma riski ile karşı karşıya olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ter atölyesi, Sosyal Politika, Küreselleşme, İnsana yakışır iş.

The Dark Side of Employment: A Human View of Sweatshop and a Comparison with Sweat Index

Abstract: Although working in jobs worthy of human dignity and in workplaces that comply with the standards set by social policy for these jobs are Decried as one of the most basic rights of every human being, it is observed that this right has turned into a commitment only in certain countries of the world. Countries that declare themselves as social states with their constitutions set limits on working life with social policies and punish it within the framework of corporatist understanding if capital crosses these limits. However, in regimes that have not adopted being a social state or have assigned themselves the task of being a social state, but have implemented weak social policies in terms of scope and intensity, the right to humanitarian work and workplace work remains only a goodwill wish.

The work, which is carried out during long working hours, in unsafe /dangerous workplaces, with low wages, precarious, mostly informal, is usually carried out under the roof of sweatshops in the world. The study carried out at this point is based on the development of an index measuring the employment conditions of countries by clarifying the definition of the sweat workshop concept. Within the scope of the study, it was clarified how a workplace can be classified as a sweatshop, the dimension of the concept in employment was revealed, and the degree to which sweatshops provide profit to capital was shown with offers received from two different countries for the same product. The working conditions of the countries have been compared with the developed “Sweat Index” and it has been found that employment conditions in a significant part of the OECD countries face the risk of becoming a sweatshop..

Keywords: Sweatshop, Social Policy, Globalization, Decent work.

“What can men do against such reckless hate?”
The Lord of the Rings: The Two Towers (dir. Peter Jackson, 2002)

Giriş

İnsan hep çalıştı. Bu sayede medeniyetler kurdu, şehirler yaptı. Muhteşem güzellikte eserler inşa etti. Kendisini ve sevdiklerini entopiye karşı emeği ve alın teri ile korumaya çalıştı ancak insan en fazla emeği için ve hatta emeğiyle istismar edildi. İnsanın varoluşundan ayrılamayan “çalışmak”, onun aynı zamanda laneti oldu. İnsan kendi hikayesinde çalışmak ve çalıştırılmak için bitmek bilmeyen acılara ve istismara maruz kaldı. Köle yapıldı, serf yapıldı. Kimi zaman bir derebeyinin veya lordun himayesinde ücretin tunç kanunu kriterlerine göre çalıştı. Kimi zaman zorla silah altına alındı. Hayatta kalabilmek için çalışmak zorundaydı ve çalıştı. Bugünün *modern dünyası* insanın alın teri ve çalışması üzerine kuruldu.

Dünyaya adım attığı andan günümüze *insanın varoluşsal bir vazgeçilmezi* olan çalışmaya verilen önem de değişti. Semavi olmayan dinler onu lanetlerken, semavi dinler çalışmayı ve çalışanı kutsadı. Bazı toplumlar çalışmayı ve çalışanı hakir görürken, bazı toplumlarda ise çalışma övüldü ve teşvik edildi. Çalışma, insanın hayata baktığı pencere olan ideolojiyi de şekillendirdi. İdeolojilerin olgunlaşmasından doğan bazı siyasi akımlar, emekçilerin devrimi ile sınıfsız bir topluma geçişi savunurken, bazı ideolojiler çalışmanın özgürleştireceği düşüncesi ile toplumları yönetti. Çalışma, hâkim siyasi ideolojinin kendisinden ödün vermesine bile sebep oldu. Liberalizmin çalışmayı insanileştirmek için kendisinden verdiği ödün ile sosyal politika doğdu. İnsan ilk gününde de çalıştı; son gününde de çalışmaya devam edecek gibi görünüyor. Ama hangi koşullarda?

Burada kritik soru, insanın hikayesi kadar kadim olan çalışmanın hangi koşullarda yapıldığı ve yapıyor olduğudur. Bu sorunun cevabını sosyal politikanın ortaya çıkışı ile verebilmek mümkündür. Şehir devletlerinin ortaya çıkması ile yani çok sayıda insanın bir arada yaşamaya başlamasıyla sosyal hayatı düzenleyecek kurallara ihtiyaç duyuldu. Bu ihtiyaç hukuk kavramını doğurdu. Sözlü veya yazılı kurallar çerçevesinde insanın uyması gereken normlar belirlendi. *Hammurabi kanunları*, buna örnek olarak verilebilmektedir. Düzen ve hukuku uygulayacak üst bir güce duyulan ihtiyaç, devlet olgusunu doğurdu. Hukukun müesseseseleşmesi ile doğan devlet ve onun yöneticisi halkın tabi olduğu mutlak güçtü. Burada sosyal politikanın ortaya çıkmasına kadar geçen süreçte çalışma genellikle zorunlu bir şekilde köleler veya serfler tarafından gerçekleştirildi. Devletler tarafından silah altına alınan kişiler de yine çalışma olarak görülebilir. Semavi dinlerin ortaya çıkışına kadar çoğunlukla toplumlarda çalışma hoş görülmemeyen bir eylem, çalışanlar ise lanetlenmiş kimseler olarak görüldü. Semavi dinler ise çalışmayı kutsadı ve çalışanları “*yaratanın sevdiği kişiler*” olarak tasnif etti. Semavi dinlere ait üç kutsal kitapta da çalışmaya ilişkin birçok atıf mevcuttur. Bu noktada semavi dinler

çalışmayı sağlıklı bir toplumun inşası olarak görmekte ve onu teşvik etmektedir. Her ne kadar semavi dinlerde çalışma teşvik edilip insan onuru yüceltilse de dünyada 19. yüzyıla kadar kölelik devam etti.

Feodalizmin çöküşünden sonra liberalizm onun küllerinden doğdu. Feodalizmin sömürü yoluyla biriktirdiği zenginlikleri işleyebilecek teknolojik atılımın yani sanayi devriminin ortaya çıkması ile liberalizmin ekonomik sistemi olan kapitalizm de doğmuş oldu. Sanayi devrimi ile icat edilen makinalarla üretim yapacak fabrikalar kuruldu. Peki makinaları kim çalıştıracaktı? Sanayi devrimi ile toplumsal düzen de değişti. Eskinin serfleri, yeninin proletaryası oldu. Emeklerini para ile kiralama sözü verilen bu insanlar fabrikaların kurulduğu şehirlere büyük bir umut ile göç etti. Ancak bu umut kapitalizmin sadece bir illüstrasyonuydu. Tarih yine tekerrür etti. Çalışanlar kapitalizm tarafından uzun yıllar istismar edildi, sömürüldü, üretimin değersiz faktörü olarak görüldü. Öyle ki bu sömürü, kendi varlığını tehdit edecek noktaya ulaşarak taviz vermesine sebep oldu. Liberalizmin kapitalist üretim biçimi, o güne kadar sınırsız bir şekilde sömürdüğü insanı daha doğrusu çalışanları zenginliğinden verdiği küçük bir ödün ile koruma altına aldı. Piyasaya müdahale edildi ve ona sınırlar getirildi. Çalışma hayatına getirilen sınırlamalar ile insanın sömürülmesi önlenmeye çalışıldı. İlk defa devlet piyasaya karşı insanı, o dönemlerde ise çalışanı koruma görevini edindi. Tam bu noktada artık çalışma zorla değil, ilkesel olarak isteğe bağlı bir şekilde ve belirli standartlara bağlı olarak yürütülme aşamasına geçti. Bunu sosyal politika sağladı. Sosyal politika sistemin kendisini iyileştirmek ve devamlılığını sağlayabilmek için ortaya attığı bir ödün olmanın çok daha ötesine geçti. Sadece çalışmayı ve çalışanları değil; tüm sınıfların karşı karşıya olduğu tüm sosyal risklerle mücadele eden insani bir arayışa evirildi. Evet bu bir dönüşüm değil bir evrimdir. Kendisine biçilen rolün çok daha ötesinde günümüz dünyasında sosyal politika insanın insanca yaşamasının garantörüdür. Ancak sadece bazı ülkelerde!

Sosyal politika kendisini sosyal devlet olarak tanımlayan rejimlerde piyasaya asgari sınırlar koyarak başta çalışmayı insani bir standarda taşımaya çalışmaktadır. Güçlü sosyal devletler veya refah rejimi olarak tanımladığımız ülkelerde piyasa, müdahaleci yasalar ile sınırlandırılmaktadır. Çalışmanın nasıl, ne şekilde, ne karşılığında ve ne zaman yapılacağı kesin bir şekilde tanımlanmaktadır. Piyasaya korporatist bir tarzda bu sınırların altına düşmemesi, düşerse cezalandırılacağı beyan edilmektedir. Bu ülkelerde sosyal politika insanca çalışmanın garantörüdür. Kapitalizmin çalışanı istismar tehdidi sosyal politika ile sınırlandırılmıştır. Dünyanın *iyi* tarafı böyleyken sosyal politikayı uygulamayan veya zayıf sosyal devletlerde ise durum farklıdır. Piyasanın sınırlandırılmadığı bu ülkelerde emek sömürüsü sanayi devrimi sırasında karşı karşıya kalınan şartlardan çok da farklı olmayan çalışma koşullarında, çalışmada sweatshop (ter atölyesi) olarak tarif edilen konseptlerde devam etmektedir. Aslında ter atölyeleri kapitalizm tarafından meydana getirilmiş bir konsept olarak görülebilmektedir. Refah rejimlerinde sosyal politikanın kalkması arkasında gerçekleştirilen üretim maliyetlidir. Sosyal politikanın koyduğu sınır ve

kurallar içerisinde sosyal güvenlik, ücretler, hak ve menfaatler, iş sağlığı ve güvenliği gibi zorunlulukların her birisi üretilen ürüne bir maliyet unsuru olarak eklenmekte; ürünün artan maliyeti sermayenin daha az kar etmesi ile sonuçlanmaktadır. Tam bu noktada kapitalizmin kârı maksimize etmek için yaptığı şey ise üretimi bahsettiğimiz sosyal korumanın olmadığı veya zayıf olduğu ülkelere kaydırmak olmuştur. Kapitalizmin, yani çoğunlukla batının ticari malları/hizmetleri sosyal politikanın meydana getirdiği maliyet sebebiyle uzak doğu, güney Amerika veya Afrika ülkelerine kaydırılmıştır. Bu ülkelerde üretim çoğunlukla standartsız ve bu sebeple kesinlikle daha ucuz gerçekleşmektedir. Bahsedilen standartsız çalışma ortamları ise ter atölyeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ter atölyesi, insani olmayan çalışma koşullarının bir araya geldiği bir konsepttir. Bu konseptte insanlar uzun çalışma sürelerinde, düşük ve hatta aynı ücretler karşılığında, sağlıksız ve güvensiz koşullarda çalışmaktadır. Sanayi devrimindeki koşulları aratmayan ter atölyeleri kapitalizmin karanlık yüzünü ortaya koymaktadır.

Bu çalışma, insan onuruna yakışır iş ve işyeri standartlarının uluslararası düzeyde nasıl şekillendiğini ve sosyal politikalar aracılığıyla ülkelerin bu standartlara ne ölçüde bağlı kaldığını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, özellikle ter atölyesi (sweatshop) kavramını netleştirerek, iş güvencesizliği, düşük ücretler ve tehlikeli çalışma koşullarının yaygın olduğu işyerlerinin küresel ölçekte nasıl sınıflandırılabileceğini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bunun yanında, istihdam koşullarını ölçen bir "Ter İndeksi" geliştirilmiş, bu indeks aracılığıyla ülkelerin çalışma koşulları karşılaştırılmıştır.

Şekil 1. Çalışmanın Problematiği



Çalışmanın problematiğinin ifadesi; emeğe, emekçiye karşı güdülen bu nefretin, belki vurdum duymazlığın bilimsel bir şekilde ortaya konulması için bir “*ter indeksi*” geliştirilmesidir. Ülkelerdeki çalışma koşullarının istatistikî bir metot ile inceleneceği bu indeks ile hangi ülkelerin ter atölyesi koşullarında üretim yaptığı, hangilerinin insani koşulları gözetmediği netleştirilmeye çalışılmıştır. Dünyada ter atölyelerinin durumunu güncel veriler ve bir indeks ile ortaya koyan çalışma, ülkeleri tasnif etmiş ve ter atölyeleri için ulus üstü sosyal politikalar geliştirilmesi için bir projeksiyon meydana getirmeye çalışmıştır. Çalışmanın temel problem ifadesine ulaşılabilişinde üç süreç izlenmiştir. İlk olarak ter atölyesi konsepti günümüz koşullarına da dikkat ederek tanımlanmış ve hangi kavramların bu konseptte karşılık geldiği netleştirilmiştir. İkinci olarak ter atölyelerinin istihdamdaki boyutu konseptin ciddiyeti ve insanlığa karşı oluşturduğu tehdit perspektifinde ortaya konulmuştur. Ter atölyelerinin kapitalizme sağlamış olduğu haksız kazancın boyutu bir örnek ile açıklanmaya çalışılmıştır. Son olarak seçilmiş ülkelerin çalışma hayatına ilişkin istatistikleri “*feature scalin*” yöntemi ile analiz edilmiş ve hangi ülkenin ter atölyesi düzeyinde çalışma koşullarına sahip olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın problem ifadesine aranan cevap doğrultusunda politika önerileri ve insani evrensel çalışma standartları tartışması yapılmıştır.

Ter ve Gözyaşı: Ter Atölyesi

İngilizcesi *sweatshop* olarak kullanılan konseptin Türkçeye uyarlanması hakkında henüz bir görüş birliği olmadığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde yer almayan kelimenin Türkçe karşılığı “*ter atölyesi, terbane, ter imalathanesi*” olmakla birlikte çalışmada *sweatshop* konsepti “*ter atölyesi*” çevirisi ile ifade edilecektir (TDK, www.sozluk.gov.tr, E.T. 24.03.2024).

Etimolojik olarak Amerikan İngilizcesi kaynaklı olan konsept “*sweat*” yani terlemek fiili ile “*shop*” isminin, ki Türkçe karşılığı işyeri veya atölyedir, bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Ter, derinin gözeneklerinden sızan, kendine özgü bir kokusu olan, yapışkan ve renksiz bir sıvı iken terlemek fiili ise ter çıkartmak, bir işi yaparken yorulmak veya o işi çok fazla emek harcıyarak güçlükle gerçekleştirmek olarak tanımlanmaktadır. Atölyenin sözlük tanımı ise el işleriyle uğraşanların bir arada çalıştığı yer şeklindedir. Tanımlanan kelimelerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan ter atölyesi kavramı ise onu oluşturan kelimeler ile uyumlu bir şekilde gerçekleştirilen işlerin çok fazla çaba ve ter dökülerek gerçekleştirildiği işyerleri olarak verilebilmektedir. Ter atölyesi isminin ilişkili olduğu kelimelere bakıldığında da belirtilen kelime-anlam uyumu göze çarpmaktadır. Buna göre ter atölyesi kavramı; üretim, tesis, iş, fabrika, montaj, taşıma gibi emek harcamaya dayalı fiil ve isimler ile ilişkilendirilmektedir (Etymology Dictionary, www.etymonline.com/word/sweatshop, E.T. 24.03.2024; TDK, 2005: 1956-1960; Önsal, 2017: 34; Visuwords, www.visuwords.com/sweatshop, E.T. 24.03.2024).

Ter atölyesi konseptinin tanımı hakkında gerçekleştirilmiş literatür taramasında sosyal politika, sosyoloji, siyaset bilimi, felsefe, iktisadi terimler ve

endüstri ilişkileri alanında kaleme alınmış sözlüklerde kavrama rastlanamamışken; iş ve ekonomi terimleri yani işletme ve yönetim alanında derlenmiş bir sözlükte kavramın “ *kabul edilemeyecek çalışma koşullarına sahip olan ücretlerin düşük, iş kazası olasılığının yüksek ve çalışanlara insani olmayan yaklaşımların gösterildiği işyeri*” şeklinde tanımlandığı görülmüştür. Cambridge Üniversitesi Sözlüğünün ise kavramı “ *çalışanların az ücretle, çok kötü şartlarda, uzun saatler çalıştırıldığı küçük fabrika/ imâlathane*” şeklinde tanımladığı tespit edilmiştir. Her iki tanım da kötü ve sosyal politikanın koyduğu insani sınırlara uygun olmayan çalışma koşullarının ihlal edildiği işyerleri vurgusu ortak olsa da ikinci tanım da ter atölyeleri konsepti işletmenin boyutu ile sınırlandırılmıştır. Yalnızca küçük imalathaneler ve fabrikaların ter atölyesi olarak sınıflandırılabilceği kanısının doğmasına sebep olan tanımın kavramı tam olarak karşılamadığı düşünülmektedir. Bilakis özellikle uzak doğuda Nike, GAP ve Adidas gibi dünyanın en büyük marka değerine sahip firmaların insani çalışma standartlarına uygun olmayan ve kalabalık işyerlerinde üretim yaptırmaya devam ettiği bilinen bir gerçektir (Friedman, 2012: 695-696; Cambridge Learner’s Dictionary, www.dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/sweatshop., E.T: 24.03.2024).³

Konsepti tam anlamı ile karşılayan tanımlara ise konu hakkında özellikle Amerika’da kaleme alınmış akademik çalışmalar ile Avrupa Birliği (AB), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi ulus üstü oluşumların raporlarında ulaşılmıştır. AB’nin ter atölyesi tanımını, çalışma ortamı üzerine şekillendirdiği görülmektedir. Buna göre ter atölyeleri kabul edilemeyecek çalışma şartlarının olduğu, çalışanların düşük ücretlerle uzun süre çalıştığı işyerleridir. Tanımda ter atölyelerinin bir sektör veya bir sosyal sınıf ile ilişkilendirilmediği göze çarpmaktadır. ILO’nun tanımında belirleyici ana unsurun istihdamın şekli olduğu görülmektedir. ILO kavramı, angarya veya zorla çalıştırma şeklinde gerçekleştirilen istihdam üzerinden tanımlamaktadır. Buna göre ter atölyeleri, köleliğe benzeyen çalışma koşullarında çalışanların hapsedilerek çalıştırıldığı yerlerdir. Bununla birlikte ter atölyelerinde çalışan/çalıştırılan herkesin zorla çalıştırılmadığı ancak buralardaki çalışma koşullarının kölelik koşullarına benzer olduğu ifade edilmektedir (D’Ambrogio, 2014: 2; ILO, 2005: 5; ILO, 2001: 95).

Ter atölyesi kavramının ilk defa kullanıldığı 19. yüzyılda, göçmenlerin düşük ücretler ile uzun saatler çalıştığı tekstil atölyeleri olarak ifade edildiği görülmektedir. Kavramın ilerleyen yıllarda genişlediği, milliyet ve sektör kısıtlamalarının kalktığı; genel olarak kötü çalışma koşullarının olduğu tüm sektörlerdeki “işyerleri” olarak yaygınlık kazandığı ifade edilebilmektedir. Kavrama yönelik getirilen tanımların

³ Batı menşeli olmakla birlikte marka değeri milyar dolarları aşan çok uluslu şirketler sosyal politikanın sebep olduğu maliyet unsuru sebebiyle üretimi küreselleşmenin de desteği ile zayıf sosyal rejimlere kaydırmıştır. Söz konusu ülkelerde üretim sosyal politika tarafından konulmuş insani sınırlar olmadan kalabalık işyerlerinde gerçekleştirilmektedir. Detaylı bilgi için bkz: <https://www.panaprium.com/blogs/i/fashion-brands-that-still-use-sweatshops>

tarihsel süreç içerisinde ırkçı bir yaklaşımdan ekonomik bir dibe doğru yarışa evirildiği de bulgulanmıştır. Buna göre ilk ortaya çıktığı yıllarda denetçiler ve müfettişler kavramı yalnızca Yahudilerin çalıştırıldığı kötü çalışma koşullarının olduğu tekstil atölyeleri olarak tanımlarken, politika yapıcılar ve çalışanlar ise kavramı çalışma koşullarındaki dibe doğru yarışın bir sonucu olarak görmüşlerdir. Özellikle çalışanların ter atölyesini tanımlamada onun vücutlarına verdiği hasara odaklandığı kavramın günümüzdeki tanımına ulaşmasında emekçilerin bakış açısının üstün geldiği düşüncesini doğurmaktadır. Ter atölyelerinin binlerce genç, çocuk ve yaşlının sıkışık ve kirli mekanlarda sabahın ilk ışıklarından zifiri karanlığa kadar bezen geç kalmamak ve günün yevmiyesini alabilmek için öğünlerini atlamak zorunda kaldıkları yüksek duvarların arkasında çelik kapılar, güvenlik kameraları ve silahlı kişilerce korunan **“kasvetli, şeytani çarklar”** olarak betimlenmesi emekçilerin ona bakış açısını belki en net şekilde ortaya koyacak örnek olarak gösterilebilmektedir (Bender, 2004: 19; Armbruster-Sandoval, 2005: 1).

Konseptin belki en kapsamlı tanımı ise onun karmaşık bir rejim olarak görülmesi üzerine kurgulanmıştır. Buna göre ter atölyeleri, küresel anlamda emeğin boyun eğdirilmesi için sermaye tarafından ortaklaşa organize edilmiş bir rejimdir. Bu rejim hem emeği hem de işyerlerini gölgesi altına alarak onların özgürlüğünü kırmaktadır. Bunu yaparken yerel aktörler ile iş birliği yapmaktadır. Sürecin karmaşıklığı bir matrise benzetilmektedir. Rejimin bir toplumsal baskı unsuru meydana getirmekte ve bununla emeği istismar ederek karlılığı artırmaktadır. Rejimin emeğin ve sosyal politikanın yani devletin üretim üzerindeki söz sahipliğini kırmaktadır (Mezzadri, 2017: 2).

Çeşitli tanımlardan görüldüğü üzere ter atölyesi kavramı bugün bir **konsepti** işaret etmektedir. Bu konsept çalışılan sektör ve emekçinin kimliği gibi değişkenlere bakmaksızın sosyal politikanın koyduğu insani çalışma koşullarının olmadığı tüm işyerleri anlamına gelmektedir. Kavramın sınırlarını çizen insani çalışma koşulları ise ILO tarafından sosyal politikanın insani arayışı ile kabul edilmiş **temel sözleşmeler** olarak kabul edilebilmektedir. Buna göre bir işyerinde bu temel sözleşmelerin en az bir tanesinin olmaması orayı ter atölyesi olarak tanımlamamıza imkân verebilecektir.

Peki, vurguladığımız ter atölyesi konseptinin tasnifi için gereken sınırları nasıl belirleyeceğiz? Bu sorunun cevabı için uzun arayışlara gerek olmadığı düşünülmektedir. 1998 yılında ILO tarafından kabul edilen **“Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar”** bildirisinde çalışanların işyerindeki temel hakları özetlenmektedir. Söz konusu temel haklar birçok ülkenin sosyal politika çerçevesinde düzenlenen çalışma hukukunda yer almaktadır (Garwood, 2011: 23-24).

Şekil 2. Ter Atölyesi Konsepti



Ter atölyeleri insani olmayan çalışma koşullarının görüldüğü bir işyeri konseptidir. Bu konsepti doğuran sebepler ise ILO'nun temel prensipleri ile doğrudan ilişkilendirilebilmektedir. Bir ter atölyesinde piyasaya göre daha düşük ücretler görülmektedir. Bu ücretler eğer devletin belirlediği bir asgari sınır varsa çoğunlukla onun da altındadır. Çalışma süreleri yine sosyal politika tarafından konulan üst sınırların üzerindedir. Buralarda çocuk işgücü ucuz olması sebebiyle yaygındır ve çalışanlar sosyal korumanın sağladığı güvenceden çok uzaktır. İşyerlerinde örgütlenmeye müsaade edilmez. Özellikle cinsiyet temelli ayrımcılık yaygındır ve son olarak ter atölyelerinde zorla çalıştırma çok yaygın görülen bir insan hakları ihlali. Ter atölyesi tasnifi için yukarıda belirtilen hak ihlallerinin hepsinin gerçekleşmesi zorunluluğu yoktur. Temel çalışan haklarından en az birisinin ihlalinin gerçekleştiği işyerleri ter atölyesi olarak tasnif edilebilmektedir.

Ter atölyesi konseptine ilişkin analizler ve tasnifler yapabilmek için onun tanımı ve sınırlarının yanında nasıl ortaya çıktığı hakkında da bilgi sahibi olmak oldukça önemlidir. Konseptin Amerika'da ortaya çıkması ve kapitalizmin sosyal politikadan bir kaçış manevrası olarak ter atölyelerini nasıl kullandığının anlaşılmasında bahsedilen tarihsel sürece kısaca bakmak faydalı olacaktır.

Hem bir üretim konsepti hem de insan onuruna yakışmayan işyerinin statüsü/etiketi olarak tanımlanabilecek olan ter atölyesi kavramı, Bender (2004)

tarafından en az **“Elmalı Turta”** kadar Amerikan olduğu şeklinde metaforlaştırılmıştır. Söz konusu vurgu, bu konseptin şüpheye sebep olmayacak derecede Amerikan menşeli olduğunu ifade eden güçlü bir betimlemedir. Ter atölyesi kavramı ilk defa 1880’li yılların sonlarına doğru New York’ta İtalyan ve Yahudilerin çalıştığı işyerlerini denetleyen iş müfettişi/denetçileri tarafından kullanılmıştır. Genellikle tekstil sektöründe gerçekleştirilen çalışmalar **“terleten sistem”** olarak tanımlanmış ve ilerleyen yıllarda ter atölyesi kavramı yerleşmiştir. Tahmin edileceği üzere kavram çalışma koşullarının emekçiler üzerindeki etkisi sebebiyle bu şekilde isimlendirilmiştir. 1880’li yıllarda New York’ta tekstil sektörü en büyük sektör olmakla birlikte her gün büyümeye devam etmektedir. Özellikle geleneksel hazır ebatlı tekstil ürünleri üretimine geçiş hızlandıkça hazır giyim endüstrisi fabrikalarda değil küçük atölyelerin etrafında toplanmaya başlamıştır. Her denetimden uzak, az sayıda kişinin çalıştığı, çoğunlukla kayıtsız bu işletmelerde ise yoğunlukla göçmenler iş görmekteydi. Tam bu noktada Avrupa’dan Amerika’ya göç eden yoksul ve muhtaç Yahudilerin bu işyerlerinde çalışmaya başlaması ile ter atölyesi konsepti doğmuştur. Bu kişiler düşük ücretler ile uzun çalışma sürelerinde, bazen de zorla çalıştırılmışlardır. Çatı katında, apartmanlarda veya insanın barındığı gözden uzak her yerde ter atölyeleri türemiş buralarda insanlar hayatta kalmak için ter ve kan içerisinde çalışmaya mecbur bırakılmışlardır (Bender, 2004: 20; Bender, 2002: 15; Hapke, 2004: 1; Bender, 2003: 23).

Görüldüğü üzere ter atölyesi kavramı çalışma koşullarına ilişkin bir konsepttir. Her çalışana tanınan temel haklardan veya sosyal devletin koyduğu asgari sınırların altında, insan onuruna uygun olmayan çalışma koşullarının görüldüğü yerler ter atölyeleri olarak tarif edilebilmektedir. Bir işletmeyi ter atölyesi yapan sınırlar çalışmanın bu bölümünde çizilmeye çalışılmıştır.

Bir Ter Atölyesine Sahip Olmak Ne Kadar Karlı?

“Bir ter atölyesine sahip olmak sermaye ve kapitalizm için karlı mıdır?” yanlış bir sorudur. Sorulması gereken veya daha doğru bir ifade ile tespit edilmesi gereken sosyal politikayı elimine ederek, küreselleşmenin sağladığı güvence ile tüm dünyada yaygınlaşan ter atölyelerinin şirketlere ne kadar bir kar sağladığı olmalıdır. Her ne kadar kavram 1800’lü yıllarda ortaya çıksa da bir asır sonra kendini gösteren neo-liberalizm ve küreselleşme sebebiyle tüm dünyaya yayılmış ve insani çalışma koşulları anlamında dibe doğru bir yarışa sebep olmuştur. Neo-liberalizm ile doğan küreselleşme, sosyal devletin sosyal politika aracılığıyla piyasaya koyduğu insani sınırların sebep olduğu maliyetten kaçabilmek adına üretim sosyal koruma düzeyi düşük olan ülkelere kaymıştır. Kapitalizm tarafından bir ter atölyesinde üretilen bir ürün veya hizmetin ne kadar karlı olduğuna ilişkin bir araştırmaya geçmeden önce konseptin tüm dünyaya yayılmasına sebep olan neo-liberalizm ve küreselleşmeye kısaca bakmak çalışmanın bütünlüğü açısından önem arz etmektedir.

Sosyal politikanın ve onun uygulayıcısı refah devletinin himayeci/korporatist gücü 1980’li yıllara gelindiğinde tekrar benimsenen liberal/liberteryen devlet

anlayışı sebebiyle ciddi bir aşınmaya uğramıştır. Küreselleşme sürecinde sosyal devlet anlayışı yerine liberal devlet anlayışının ön plana çıkması, çok uluslu sermayenin güçlenmesi, çalışma hayatında kuralların sermaye tarafından koyulmaya başlanması bahsedilen aşınmanın temel sebepleri olarak verilebilmektedir. Bu süreçte sosyal politikanın ciddi bir maliyet unsuru olarak görülmesiyle birçok iş sosyal korumanın zayıf olduğu ülkelere kaydırılmış, işler bizim ter atölyesi olarak ifade ettiğimiz konseptte gördürülmeye başlamıştır. Dünyada üretimin yer değiştirmesi eski endüstri merkezlerinin yani sosyal politikanın üretim üzerinde ciddi bir **“maliyet”** olarak görüldüğü rejimlerin **“pas kuşakları”** na dönüşmesi olarak nitelendirilirken, Çin, Bangladeş, Vietnam, Myanmar, Meksika gibi sosyal korumanın zayıf olduğu ülkelerde yeni dev fabrikaların açılmasına sebep olmuştur. Bu fabrikalarda ise tıpkı sanayi devriminde olduğu gibi işgücünün büyük bir kısmı kadın ve çocuklardan meydana gelmektedir. Sanayinin yanında hizmet sektöründe de benzeri bir yayılma görülmüştür. Evlerinde veya ter atölyelerinde parça veya hizmet başına ücret ter atölyesi konseptini çağrıştırmaktadır. Evde veya uzaktan çalışmanın sonsuz esnekliği sebebiyle denetlenememesinden doğan olağan üstü emek sömürüsü de neo-liberalizm ve onun küçük kardeşi olan küreselleşmenin istihdam üzerindeki etkisini gözler önüne sermektedir (Zencirkıran ve Baştürk, 2019: 2236-237; Weisner-Hanks, 2020: 398-399).

Peki, dünyada istihdamın ve çalışma koşullarının tabakalaşmasının temel sebebi olan neo-liberalizm ve küreselleşme ter atölyesi konseptini nasıl küresel bir problem haline getirmiştir? Bu sorunun cevabı 1970’li yıllarda dünya ekonomisinin durumu ile ilişkilidir. Savaşların sosyo-ekonomik etkisi ve petrol krizleri altın ve dolar merkezli sabit kur düzeni dağıtmış, hayat pahalılığı ve durgunluk Keynesyen politikalar ile çözülememiştir. Liberteryanizmin yeniden yükselmesi ile sonuçlanan süreçler ile neo-liberalizm doğmuştur. Neo-liberalizm bireyseliği ön plana çıkarır ve tüm piyasaların kararlı bir dengede olduğunu varsayarak korporatist müdahaleyi gereksiz görmektedir. Bir başka deyişle devletin piyasaya müdahalesine mesafelidir. Neo-liberal anlayış kâr güdüsünü her şeyin üzerinde tutar. İşte bu noktada işsizlik, yoksulluk ve hatta dezavantajlı konumda olmak ona göre bireysel kabahatler kaynaklı sorunlardır. Hal böyle olunca yapılan şeyin faydası ağır bastıkça yapılmaya devam edilmektedir. Fayda azalınca alternatifler aranır. Faydayı azaltan, maliyeti arttıran devlet tarafından emekçilere tanınmış ve geri alınamaz hakların neo-liberalizm üzerinde sebep olduğu baskı karşısında ise geliştirilen alternatif üretimin yerini değiştirmek olarak getirilmiştir. Ticaretin ve sermayenin uluslararası düzeyde güven içerisinde yer değiştirmesine küreselleşme denilir. Neo-liberalizm amaçlarına küreselleşmenin sağladığı bu serbesti ile ulaşmaktadır. Bu noktada iki kavram birbirinden ayrı düşünülemez. Neo-liberalizmin güdülleri, küreselleşmenin pratiği ile hayata geçirilmiştir (Öçal ve Çiçek, 2021: 337; Erdoğan, 2015: 177).

Bireylerin baskıcı ve zorba devlet karşısında savunucusu olarak da tanımlanan neo-liberalizm, ekonomide doğrudan devlet müdahalesinin azaltılmasını, mal ve hizmetlerin temininin özelleştirilmesini savunur. Ayrıca

sendika gücü ve iş güvencesini daraltarak ekonomik koşulların gerektirdiği durumlarda ücret düzeylerini aşağı çekmeyi mümkün kılacak esnekleşmeyi meydana getirmeyi hedeflemektedir. Bu arzusunu yerine tam anlamı ile getiremez ise küreselleşme aracı ile üretimi bunu yapabileceği ülkelere kaydırmaktadır. Bu noktada neo-liberalizmin aslında dünyada istihdamı arttırarak yoksulluğu azalttığına ilişkin bir gerçekle yüzleşiriz peki istihdamın niteliğine etkisi nedir? Neo-liberalizmin sosyal politikalardan kaçış manevrası olarak kullandığı küreselleşme ile üretim üçüncü dünya ülkelerine kaymış ve hedef noktalarda istihdam nicelik açısından artmıştır ancak istihdamın koşulları için aynısı söylenememektedir. Hali hazırda sosyal politikanın maliyetlerinden kaçan çok uluslu firmaların yeni üretim merkezlerinde sanayi devrimini aratmayan çalışma koşulları mevcuttur. Küresel kapitalizmin daha az maliyet ile üretim yapabilmek için ortaya attığı metot, tüm dünyada istihdamı arttırmış ancak ter atölyesi konseptinin de Amerika'dan bu ülkelere taşınmasına sebep olmuştur (Marshall, 1999: 529; Turner, 2020: 649; Seyyar, 2008: 277; Osterhammel, 2022: 954).

Dünyada üretimin yer değiştirmesi karlılığı çok ciddi oranda arttırmıştır. Artan istihdam oranı karşılığında çoğu üçüncü dünya ülkesinde insanlar ter atölyelerinde temel çalışma haklarından muaf bir şekilde iş görmeye devam etmektedirler. Peki, bir ter atölyesinin sağladığı karlılık nasıl ölçülebilir? Çalışma kapsamında bu sorunun cevaplanabilmesi için aynı ticari ürün için biri sosyal devlet biri ise ter atölyelerinin yaygın olduğu ülkeden teklif alınmıştır. Teklifi alınan ticari ürün ise **“futbol topu”** olarak belirlenmiştir.

Top üretimi, ter atölyesi konseptinde üretimin yaygın olduğu özellikle Pakistan, Hindistan ve Çin gibi sosyal korumanın zayıf olduğu ülkelerde yoğun bir istihdam oranına sahip bir sektördür. Bu ülkelerde top üretimi çok büyük bir oranda ter atölyesi konseptinde gerçekleştirilir.⁴ Gerçekleştirilen analizde kendisini sosyal devlet olarak tanımlayan ve bu yükümlülüğe girmiş, ILO'nun temel sözleşmelerinin tamamını kabul etmiş bir ülke olarak Türkiye ile top üretiminin yaygın olmakla birlikte ILO temel sözleşmelerinin tamamını kabul etmemiş ve zayıf bir refah rejimi olarak görülen Pakistan'da faaliyet gösteren iki farklı firmada üretimi gerçekleştirilen futbol toplarının satın alınması için detaylı teklifler alınmıştır.⁵

⁴ Konu hakkında detaylı bilgi için bkz: <https://bianet.org/haber/dunya-kupalarinin-obur-yuzu-emek-somurusuyle-uretilen-toplar-123108>; <https://studentbriefs.law.gwu.edu/ilpb/2022/04/18/the-story-of-sialkot-the-soccer-ball-capital/> ve ayrıca <https://www.smh.com.au/national/poor-children-made-to-stitch-sports-balls-in-sweatshops-20120921-26c0z.html>.

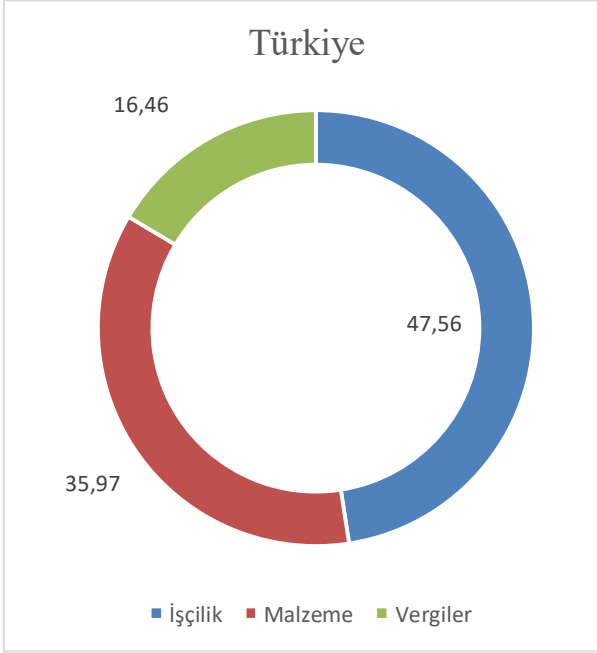
⁵ Türkiye'de ve Pakistan'da faaliyet gösteren iki farklı firmadan gerçekleştirilen siparişin detayı; 1000 adet el dikim, 5 numara, FIFA standartlarında futbol topu. Pakistan'dan alınan teklifte lojistik ve gümrük vergisinin de hesaplama dahil edilmesi istenmiştir. Teklifler Amerikan Doları üzerinden alınmıştır.

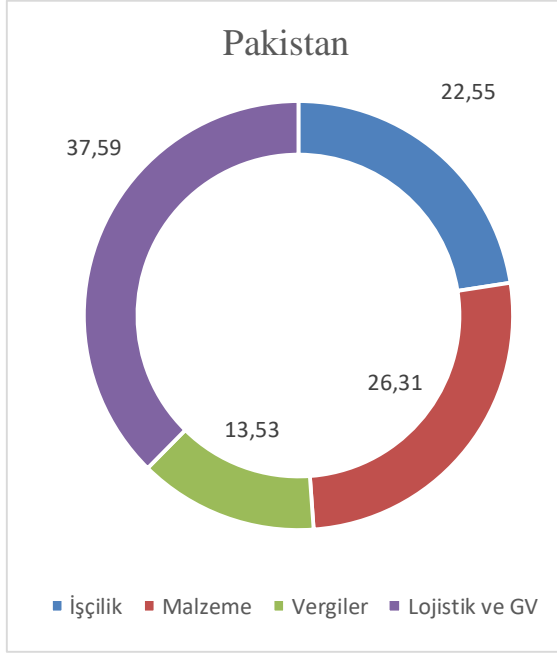
Tablo 1. Türkiye’den ve Pakistan’dan Alman Futbol Topu Teklifleri (Bir adet top için) (Dolar)

	Türkiye	Pakistan
Malzeme (Lateks, Deri, İç lastik, astar, iplik)	5,9	1,5
İşçilik	7,8	1,75
Vergiler	2,7	0,9
Lojistik ve Gümrük Vergisi	-	2,5
TOPLAM	16,4	6,65

Türkiye’de üretilen bir top için alınan teklif 16,4 dolar iken Pakistan’da üretilen bir topa gelen teklif 6,65 dolardır. Tekliflerde malzeme ve vergi giderlerinin yanında asıl dikkat edilmesi gereken nokta bir topun dikilmesi karşılığında dikiciye verilen ücrettir. Bir topun dikimi karşılığında Türkiye’de dikiciye 7,8 dolar verilirken aynı özelliklerde bir topun dikilmesine Pakistan’da verilen ücret 1,75 dolardır. Bu tablo bize Pakistan’da aynı iş için ortaya çıkan işgücü maliyetinin Türkiye’ye göre yaklaşık dört kat daha ucuz olduğunu göstermektedir. Pakistan’da genel itibariyle ter atölyesi konseptinde üretilmiş bir top Türkiye’de üretilen bir topa göre yaklaşık iki buçuk kat daha ucuzdur. Ter atölyesi konseptinin neo-liberalizme, özellikle çok uluslu şirketlere sağladığı kazanç bu araştırma ile görülebilmektedir.

Şekil 3. Türkiye’de ve Pakistan’da Bir Futbol Topu İçin Toplam Maliyetler İçerisinde İşgücü Maliyeti Oranı





Türkiye’de bir futbol topunun işgücü maliyetinin toplam maliyet içerisindeki oranı %47,56 iken Pakistan’da bu %22,55 olarak gerçekleşmiştir. Pakistan’da üretilen futbol topunun işgücü maliyetinin ürün maliyeti içerisindeki oranı Türkiye’de üretilen bir futbol topuna göre yarı yarıya daha ucuzdur. Peki, işgücü maliyetini bu denli değiştiren temel faktörlerden biri nedir? Sosyal politika. Sosyal politika asgari ücretten, iş güvencesine, zorunlu sigortadan iş sağlığı ve güvenliğine kadar birçok zorunlu uygulamaya hayata geçirir ve bunun çalışana uygulanmasını bekler. Belirtilen sosyal içerikli uygulamaların maliyeti önce işgücü maliyetini akabinde de ürünün maliyetini artırır. Bazı firmalar söz konusu harcamaları ürünün fiyatına yansıtır ancak bu durumda ürünün sosyal devletin maliyetinden uzak olarak ter atölyesi konseptinde ucuza üretildiği alternatiflerine karşı rekabet edemez hale gelir. Ter atölyesi konseptinin aynı standartlardaki bir ürün üzerinde meydana getirdiği üretim maliyeti farkı açık bir şekilde görülebilecektir. Türkiye’nin zorunlu ILO sözleşmelerinin hepsini, Pakistan’ın ise sekiz tanesini kabul ettiğini bununla birlikte tavsiye kararları kabulünün Türkiye’ye göre oldukça az sayıda olduğu bunun bir kanıtı niteliğindedir. Ter atölyesi konsepti genel itibarıyla bir ürünün herhangi bir engel ile karşılaşmadan emek sömürüsü yöntemiyle daha ucuza üretilerek sermayeye daha fazla kar sağlamak üzerine kurulmuş bir “*rejim*” dir.

Ter atölyesi konseptinin sosyal politikadan kaçarak emek sömürüsü üzerinden sağladığı üretimin sermayeye sağladığı karlılık, bir takım akademik

çalışmalar ile de ortaya konmuştur. Buna göre; Hindistan Bangalore’da üretilerek ABD’de marka etiketi ve paketlenmesi yapılan ve ardından 15 dolara satılan bir erkek tişörtünün maliyetinin 2 dolar olduğu bu maliyet içerisinde işgücü maliyetinin ise 30 sent ile %13’e karşılık geldiği ifade edilmektedir. Erkek tişörtünün Amerika yerine Hindistan’da üretilmesi ve satılmasının firmaya her satılan ürün için 7,5 dolar kar sağladığı ifade edilmektedir (Kumar, 2020). Yine çok uluslu bir şirket olan GAP üzerinden verilen bir başka örnekte El Salvador’da bulunan bir fabrikada saatlik çalışma ücreti olan 60 sent olan saatlik çalışma ücreti sebebiyle işçilerin greve gitmesi sebebiyle toplu pazarlığa oturmak yerine fabrikayı benzer şekilde ter atölyesi konseptinin yaygınlık gösterdiği Meksika, Haiti, Çin ve Endonezya’ya taşınmasının bu ülkelerdeki sırasıyla 50 sent, 30 sent, 25 sent ve 10 sent olan çalışma saat ücretleri göz önüne alındığında çok daha karlı olacağı ortaya konulmuştur (Armbruster-Sandoval, 2005). Benzer şekilde ter atölyelerinde üretilerek Avrupa’da 100 avroya satılan bir ürünün işgücü maliyetinin %1’in bile altında olduğu; üretim yapılan fabrikanın kar oranının çok düşük olduğu buna karşılık üretimi yaptıranın her üründen 13 avro kar elde ettiği ifade edilmektedir (Garwood., 2011). Bir diğer ifade ile ter atölyesi konsepti, uzlaşma kültürünü ve sosyal adaleti değil dibe doğru yarış hızlandırmaktadır. Üretimin ve sermayenin küreselleşme ile sağlanan güvenli ortamda yer değiştirmesi çalışanlara insani haklarını sağlamaktan çok daha ucuza gelmekte yani sermaye için kârlı olmaktadır.

Şekil 4. Ter Atölyesi Konseptinin Güç ve Kârlılık Piramidi



Piramidin en altında ter atölyelerinde çalışanlar yer almaktadır. Düşük ücretler ile insani olmayan ve sosyal devlet tarafından kabul edilemeyecek çalışma koşullarında gerçekleştirilen istihdamın karşılığı olan ücret, çoğu zaman ürünün toplam maliyetinin %1'inin bile altında olmaktadır. Piramidin ikinci basamağında ter atölyelerinde işçi çalıştıran kontrat sahipleri yer almaktadır. Kontrat sahipleri çoğunlukla aldıkları işi evde iş görenlere dağıtır. Üçüncü sırada adına iş yapılan firma yer almaktadır. Ter atölyesi konseptinin görüldüğü ülkelerde bulunan bu üreticiler çok uluslu şirketler veya perakendeciler adına üretimi yapan ve o ülkede yer alan en üst kurumdur. Siparişler bu üreticiye geçilmektedir. Verilen siparişler kontrat sahiplerine ve ter atölyelerine bu üretici tarafından dağıtılır. Yine ürünlerin üretildikten sonra yurt dışına gönderilmek üzere toplandığı yer de burasıdır. Piramidin en tepesinde yani üretim yapılan çokuluslu şirket veya perakendeci yer almaktadır. Ter atölyesi konseptinde yapılan üretimden en fazla kârı bu grup elde etmektedir.

Çalışmanın bir diğer alt problem ifadesi olan “*ter atölyelerinin sebep olduğu haksız kazancın boyutu*” alınan teklifler sonucunda ortaya konmuştur. Oluşturulan ter atölyesi konseptinin güç ve karlılık piramidinde de görüleceği üzere ter atölyesi konsepti çalışanların sefaleti üzerinde yükselen bir imparatorluktur. Bu imparatorlukta kölelikten farkı olmayan koşullarında çalışanlar üzerinden milyarlarca dolar kâr elde edilmekte; dünyada sosyal adaletin önüne ciddi bir set çekilmektedir.

Dünyada Ter Atölyelerinin Meydana Getirdiği İstihdamın Boyutu

İnsan onuruna yakışmayan çalışma koşullarının hayat bulduğu işyerleri olan ter atölyeleri, günümüz dünyasında milyonlarca insanı istihdam etmektedir. İşyerinde bir veya birden fazla istenmeyen konseptin bir araya gelmesi sonucunda bir işyerine ter atölyesi tasnifi yapılabilmekte ancak söz konusu tasnife sebep olacak koşulların hangisi veya hangileri olduğunun belirsizliği dünyada ter atölyelerinin istihdam içerisindeki boyutunun tespitini bir hayli zorlaştırmaktadır. İnsani olmayan çalışma koşullarının etkilediği insan sayısının belirsizliği kısacası onun potansiyelinin kestirilememesi ona yönelik uygulanacak sosyal politikaları etkisiz kılmaktadır.

Konseptin tanımının zor ve geniş olması, hangi çalışma koşullarının ter atölyesi olarak tasnif edilebileceği bununla birlikte ter atölyesi konsepti kapsamındaki iş yerlerinin genellikle kayıt dışı olarak faaliyet göstermelerinden kaynaklı tespit zorlukları gibi sebepler konseptin dünya istihdamındaki boyutunu muğlaklaştırmaktadır. Bu noktada ter atölyesi konsepti hakkında gerçekleştirilmiş akademik çalışmalar ve araştırmalardan yola çıkılarak hangi çalışma koşullarının konseptte işaret ettiği ortaya çıkartılmaya çalışılacaktır.

Çalışanlar için alternatif bir istihdam olanağı olarak sunulan ter atölyelerinde (Skarbek, vd. 2012) yapılmış bir çalışmada çalışanların en fazla mustarip olduğu

durumun %16 ile düşük ücretler olduğu, ardından %9 ile uzun çalışma süreleri ve %12 ile istifa edememek diğer bir deyişle işi bırakmamak olduğu bulgulanmıştır. Yine güvencesiz ve kayıt dışı çalışmak da tespitler arasında göze çarpmaktadır (Liu, 2011; Wan, 2011). Yine tekstil atölyelerinde çalışan 1000 kadın üzerinde gerçekleştirilen bir başka araştırmaya göre %96'sının geçimlerini sağlamak için fazla mesai yapmak zorunda oldukları ve çok fazla iş kazası ile karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir (Bajaj, 2012). Düşük olan ücretlerin de çoğunlukla zamanında yatırılmadığı önemli bir bulgudur (Chau, 2016). Buna ek olarak ter atölyelerinde çocuk işçiliğinin yaygın olarak kullanıldığı da bilinen bir gerçektir (Powell, 2014).

Gerçekleştirilen literatür taramasından yola çıkarak dünyada ter atölyelerinin istihdam boyutu hakkında bir ipucu yakalamak adına; *dünyada çocuk işçiliği ve oranı, dünyada çalışan yoksulluğu ve oranı, dünyada zorla çalıştırılma ve oranı, dünyada uzun saatler çalışma ve oranı ile dünyada kayıt dışı istihdam ve oranı* verileri incelenecektir. Belirtmelidir ki incelenen veriler doğrudan ter atölyesi istihdamını veremeyecektir. Örneğin zorla çalıştırma bir ter atölyesi konseptidir yine çocuk işçiliği ter atölyelerinde yaygın olarak görülmektedir. Bu kapsamda dünyada ter atölyesi konsepti içerisinde kabul edilen çalışma koşullarında istihdam edilen kişi sayısı vurgulanan kısıtlılıklarının yanında bu temel insan hakları ihlali konseptinin ulaştığı boyut hakkında önemli ipuçları verebilecek tabiri yerindeyse sosyal politikalar için bir projeksiyon ortaya koyabilecektir.

Tablo 2. Dünyada Ter Atölyesi Konseptinde İstihdam

Koşul	Koşulda İstihdam Edilen Kişi	Toplam İstihdam İçindeki Oran
Zorla Çalıştırma	27.577.000	%0,79
Çocuk İşçiliği	130.363.000	%3,74
Çalışan Yoksulluğu	241.129.000	%6,93
Kayıt Dışı İstihdam	2.027.558.000	%57,83
Uzun Çalışma Süreleri	78.741.000	%2,26

Kaynak: ILO, Global Estimate of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022; ILO, Global Estimates of Child Labour, 2017; ILO, Employment by Sex, Age and Economic Class,

https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_CLA_NB_A_, E.T. 20.04.2024; ILO, Informal Employment by Sex,

https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_CLA_NB_A_, E.T. 20.04.2024; ILO, Working Poverty Rate (percentage of employed living below 2.15 USD PPP),

https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_CLA_NB_A_, E.T. 20.04.2024; OECD, Long (usual weekly) Working Hours,

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LGHRS_D_, E.T. 20.04.2024.

Ter atölyelerinde yaygın olarak görülen çalışma koşullarında istihdam edilen kişiler ve bu kişilerin toplam istihdam içerisindeki oranı tabloda görülmektedir. Her ne kadar net bir şekilde ter atölyelerinde çalışan kişi sayısını bu tablodan çıkarmasak da dünyada ter atölyelerinde yaygın bir şekilde görülen koşullarda çalışan veya çalışmak zorunda kalan kişi sayısı azımsanamayacak düzeydedir. Buna göre dünyada 27 milyonu aşan kişi zorla çalıştırılmakta; bu sayı dünyadaki toplam istihdamın ise yaklaşık %1'ine karşılık gelmektedir. Dünyada 5-14 yaş aralığında çalışan çocuk işçi sayısı toplam istihdamın %3,14'üne karşılık gelirken 241 milyondan fazla çalışan çalışmaları karşılığında günde 2.15 USD'den daha az kazandıkları için çalışan yoksul olarak tasnif edilmektedirler. Dünya istihdamının yarısından fazlası eksik veya kayıt dışı olarak istihdam edilmekte bununla birlikte OECD ülkelerinde 78 milyondan fazla insan haftada 50 saatten fazla çalışmaktadır (OECD, 2024).

Verilerden yola çıkarak dünyada ter atölyesini işaret eden çalışma koşullarında istihdam edilen kişi sayısının en iyi ihtimal ile dünya istihdamının yaklaşık %1'ine karşılık geldiği söylenebilecektir. Çalışmanın temel problem ifadesine ulaşmak için tasarlanan alt problem ifadelerinden “*ter atölyelerinin istihdamdaki boyutu*” da böylelikle netleştirilmeye çalışılmıştır. Dünyada ter atölyeleri en iyimser tahminlerden yola çıkarak toplam istihdamın yaklaşık %1'ine karşılık gelmektedir ki bu rakam yaklaşık 30 milyon kişinin insani olmayan ve kabul edilemez koşullarda emeğinin istismar edildiği gerçeğiyle yüzleşmemize neden olmaktadır. Yine bu tablo ter atölyesi konseptine karşı neden korporatist anlayış ile kurgulanmış uluslararası düzeyde sosyal politikalara ihtiyaç duyulduğunun da göstergesi olabilir.

OECD Ülkelerini Çalışma Koşulları Açısından Bir Sınıflama: Ter İndeksi

Çalışmanın bu bölümünde OECD ülkelerindeki çalışma koşulları üzerinden bir indeks geliştirilmesi ve bu indeks doğrultusunda ülkelerin ter atölyesi konseptine yakınlığının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Geliştirilen indeksin amacı ise ülkelerin meydana getirdiği istihdamın koşullarının ter atölyesi konseptine yakınlığının ölçüm aracının geliştirilmesi ve ülkelerin birbirleri ile kıyaslanmasının sağlanmasıdır. Bu noktada kurgulanan “*ter indeksi*” devletlerin çalışma koşullarını standardize ederek ölçülmüş; gerçekleştirilen analiz sonucunda hangi ülkedeki istihdamın daha “*terli*” olduğu istatistiki açıdan ortaya konulmuştur. İndeks çalışma koşullarını meydana getiren parametrelerin standardize edilerek analiz edilmesi sonucunda her ülke için bir “*ter indeksi kat sayısı*” nı ortaya çıkartmakta ve bu katsayının sıralanması ile ülkeler terli istihdam, çok terli ve az terli ülkeler olarak tasnif edilmiştir. İndeks ile ülkelerin sunmuş oldukları istihdamın ne kadar insancıl olduğu da ortaya çıkartılmaktadır.

Söz konusu indeks kapsamında analiz edilecek parametreler ise Temel ILO Sözleşmeleri (No.29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, No.87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, No.100 Eşit Ücret Sözleşmesi, No.105 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, No.111 Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, No.138 Asgari Yaş Sözleşmesi, No.182 Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi, No. 155 İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, No.187 İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi) ile çalışma hayatının insani sınırlarını belirtmiştir ve konu hakkında yapılmış akademik çalışmalar neticesinde belirlenmiştir (Öçal ve Çiçek, 2021; Palaz, 2010). Bu çerçevede çalışma kapsamında analize tabi tutulan parametreler Temel ILO Sözleşmelerinden vurgulanan parametrelerden derlenmiştir. Bir başka deyiş ile ülkelerin terli istihdam derecelerinin ölçülmesinde analiz edilecek parametreler ter atölyesi kavramının unsurlarını işaret eden araştırmalar neticesinde tespit edilmiştir. Bu araştırmalara göre ter atölyelerinde görülen en belirgin özellikler; düşük ücretler (Chau, 2016) kayıt dışılık ve zorla çalıştırma (Powell, 2014) uzun mesai süreleri, çocuk işçiliği, sıklık düzeyi yüksek iş kazaları olarak gösterilmektedir (Liu, 2011; Wan, 2011).

İndeks kapsamında birbirinden çok farklı verilerin birbirleri ile ilişkilendirilebilmeleri ve değerlendirme yapılabilmesi için gereken yöntem normalizasyon olarak ifade edilmektedir. Geliştirilen indeks kapsamında "*Feature Scalin*" olarak da bilinen "*Min-Max Normalizasyonu*" kullanılmıştır (Yıldırım, 2014). Özellikle birbirinden farklı nitelik ve nicelikteki verilerin tek bir veriye indirgenerek sınıflanabilmesinde yani bir diğer deyiş ile hedef küme adı verilen veri sınıfının aykırı değerler adı verilen tüm diğer olası nesnelere ayırt edilmesinde "*Feature Scalin*" kullanılan ve geçerliliği kabul edilen bir istatistikî formüldür (Amorim vd., 2022). Yöntem en çok kullanılan tanımı ile standardize ve normalize olarak da adlandırılan bir ölçeklendirme işlemidir. Bu standardize etme süreci farklı verileri 0 ile 1 arasındaki bir değere dönüştürür. Bu sayede farklı verilerin kıyaslanabilirliği sağlanmaktadır (Yıldırım, 2014; Amorim vd, 2022; Juszcak, vd, 2002).

"*Feature Scalin*" analiz edilecek verinin niteliği bakımından iki farklı denklem ile kullanılabilir. Bunlar fayda ve maliyet denklemleridir. Fayda denklemi $x' = (x - \min(x)) / (\max(x) - \min(x))$ iken maliyet denklemi ise $x' = (\min(x) - x) / (\max(x) - \min(x))$ şeklindedir. İki farklı denklem verilerin analize etkisinin yönü doğrultusunda tercih edilerek kullanılmaktadır (Han, vd, 2012).

"Feature Scaling" yöntemi, özellikle farklı veri tiplerinin tek bir ölçek üzerinden sınıflandırılması ve analiz edilmesinde etkili bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte, her veri seti ayrı ayrı normalizasyona tabi tutularak bir araya getirilmiş ve bu sayede farklı ülkeler arasındaki çalışma koşulları kıyaslanabilir hale getirilmiştir. Örneğin, iş güvenliği ve çocuk işçi oranı gibi farklı nitelikteki veriler, bu yöntemle aynı indeks üzerinde analiz edilmiştir. Böylece, veriler arasındaki tutarsızlıklar minimize edilerek, ülkelerin ter indeksleri daha doğru bir şekilde belirlenmiştir. Normalizasyon sürecinin kullanılması, farklı refah rejimlerine

sahip ülkelerin asgari çalışma koşulları açısından adil bir kıyaslama yapılmasını mümkün kılmıştır.

“*Ter İndeksi*” refah rejimlerinin sosyal politikalar ile piyasaya çizdiği asgari çalışma koşullarından yola çıkar. Bu noktada indeks bileşenleri;

A1= Yıllık Ortalama Ücret (USD)

A2= İş Hukukunun Katılığı ve İstihdamın Korunması (Bireysel İşten Çıkartmalar)

A3= Ölümlü İş Kazası Meydana Gelme Sıklığı (Maliyet Denklemi) (%)

A4= Sendikalaşma Oranı (%)

A5= Haftalık Ortalama Çalışma Süresi (Maliyet Denklemi) (Saat)

A6= Sosyal Güvenlik Harcamalarının GSH İçerisindeki Oranı (%)

A7= Toplam İstihdam İçinde Çocuk İşçi Oranı (Maliyet Denklemi) (%)

A8= Kabul Edilen Temel ILO Sözleşmesi Sayısı

A9= Çalışan Yoksulluğu Oranı (Maliyet Denklemi) (%)

Ter İndeksi= (A1+A2+A3+A4+A5+A6+A7+A8+A9+)/9

A1, A2, A4, A6 ve A8 için ilgili normalizasyonun fayda denklemi; A3, A5, A7 ve A9 için ise maliyet denkleminde faydalanılmıştır. Ölümlü iş kazası meydana gelme sıklığı (A3), Haftalık Ortalama Çalışma Süresi (A5), Çocuk İşçi Oranı (A7) ve Çalışan Yoksulluğu Oranı (A9) gibi göstergelerin artması, diğer parametrelerin aksine, çalışma koşullarında fayda yönlü değil maliyet yönlü bir etki meydana getirmektedir. Maliyet yönlü etki, bu göstergelerdeki artışın işçilerin refahını ve çalışma koşullarını olumsuz etkilediğini, dolayısıyla ülkenin ter indeksine olumsuz yansıdığını ifade etmektedir. Örneğin, ölümlü iş kazalarının sık olduğu bir ülke, güvenli çalışma koşulları sağlayamadığı için ter indeksinde daha yüksek bir risk puanı elde etmektedir. Aynı şekilde, çocuk işçi oranının ve çalışan yoksulluğunun yüksek olması, işçi haklarının ve güvenliğinin ihlal edildiği anlamına gelmekte ve bu da ülkenin ter atölyesi olma riskini artırmaktadır.

Buna karşılık, fayda yönlü etki yaratan parametreler (A1, A2, A4, A6 ve A8), çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde bir katkı sağlamaktadır. Örneğin, iş güvenliği uygulamalarının güçlü olduğu veya ortalama çalışma süresinin makul düzeyde olduğu bir ülke, fayda denklemi üzerinden daha düşük bir ter indeksi değeri olarak sıralamada daha olumlu bir konumda yer almaktadır. Bu analiz sonucunda, her ülke için 0 ile 1 arasında bir ter indeksi elde edilmiş ve bu indeksler doğrultusunda ülkeler “terli ülke” sıralamasına yerleştirilmiştir. Maliyet yönlü etki, ter indeksini yükselterek ülkenin sıralamada daha kötü bir pozisyona yerleşmesine neden olurken, fayda yönlü etki, ter indeksini düşürerek daha iyi bir sıralama elde edilmesini sağlamaktadır.

OECD ülkelerinin çalışma koşullarına ilişkin verilerinin normalizasyona tabi tutularak gerçekleştirilen analizler sonucunda her ülke için 0 ve 1 arasında bir ter indeksi elde edilmiştir. Akabinde söz konusu değerler tasnif edilerek “*terli ülke*” sıralaması ortaya konulmuştur.

Tablo 3. OECD Ülkeleri Çalışma Koşullarının Ter İndeksine Göre Analizi⁶

Ülke	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	Ter İndeksi
Avustralya	0,680425	0,448864	0,852632	0,089327	0,684008	0,539418	1	0,875	0,9380281	0,678633548
Avusturya	0,750402	0,625	0,715789	0,235499	0,727638	0,906211	1	0,875	0,8647887	0,744480926
Belçika	0,767062	0,5625	0,968421	0,5	0,722144	0,890106	1	1	0,9464788	0,8174124
Kanada	0,674732	0,142045	0,421053	0,24594	0,695706	0,723124	1	0,875	0,8985915	0,630687849
Şili	0,260511	0,732955	0,694737	0,12297	0,289599	0,504572	0,142857	0,875	0,9239436	0,505238243
Kolombiya	0,088602	0,411932	0,989474	0,040603	0	0,321196	0	0,75	0,5521126	0,350435471
Kosta Rica	0,22986	0,167614	0	0,168213	0,175502	0,292528	0,428571	0,75	0,540845	0,305903831
Çekya	0,26741	0,900568	0,821053	0,062645	0,496584	0,603715	1	1	0,9915492	0,682613848
Danimarka	0,755579	0,409091	0,873684	0,707657	0,823002	0,774734	1	1	0,9098591	0,805956215
Estonya	0,286985	0,488636	0,789474	0	0,568041	0,404976	1	0,75	0,7887323	0,564093802
Finlandiya	0,559828	0,542614	0,947368	0,612529	0,728263	0,892372	1	1	1	0,809219353
Fransa	0,574604	0,701705	0,747368	0,055684	0,658465	1	1	0,875	0,8676056	0,720047996
Almanya	0,672978	0,713068	0,947368	0,11949	0,75262	0,797718	1	0,875	0,8957746	0,752668596
Yunanistan	0,148016	0,670455	0,957895	0,150812	0,516957	0,690337	1	0,875	0,8	0,645496728
Bulgaristan	0,187763	0,426136	0,873684	0,026682	0,476109	0,405264	1	0,875	0,8845070	0,572793985
İzlanda	1	0,417614	0,873684	1	0,635355	0,552887	1	1	0,8985915	0,819792429
İrlanda	0,566307	0,323864	1	0,234339	0,695996	0,223412	1	0,875	0,9295774	0,649832755
İsrail	0,437513	0,647727	0,905263	0,220418	0,397402	0,452591	1	0,75	0,7492957	0,617801123
İtalya	0,449257	0,701705	0,736842	0,307425	0,675443	0,935168	1	1	0,7549295	0,728974354

⁶ Analizler OECD, UNICEF ve ILO tarafından ilan edilen ve ülkelerin ulaşılan son güncel verileri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

İstihdamın Karanlık Yüzü: Ter Atölyelerine (Sweatshop) İnsani Bir Bakış

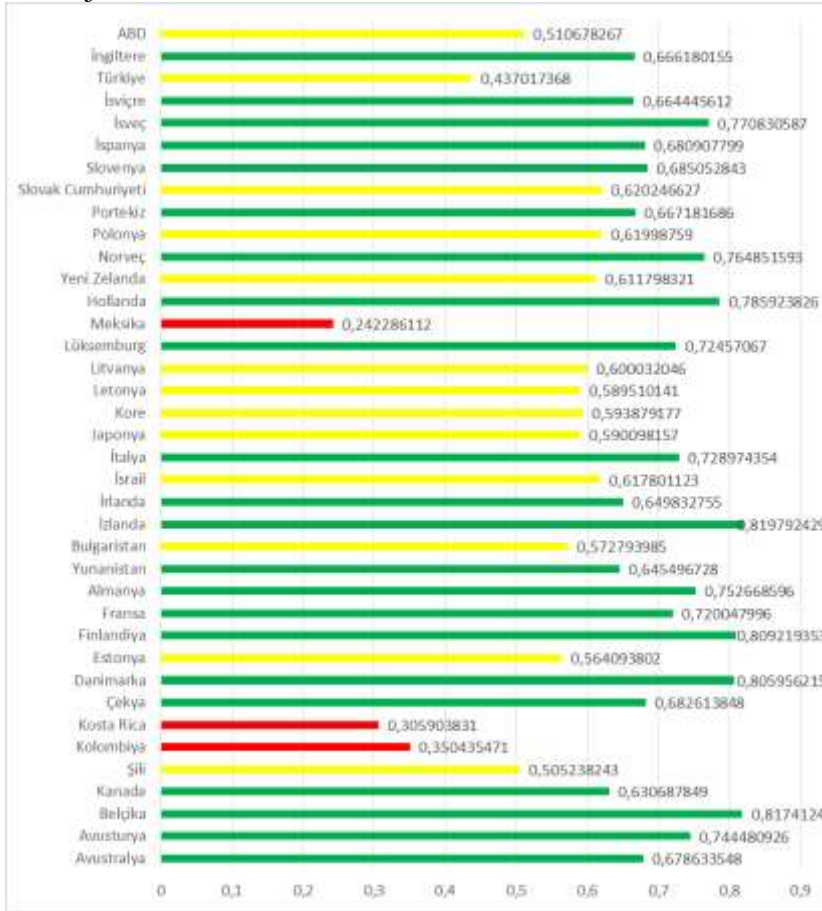
Japonya	0,39536	0,363636	0,873684	0,12529	0,303823	0,724442	1	0,75	0,7746478	0,590098157
Kore	0,513419	0,661932	0,568421	0,064965	0,485142	0,308427	1	0,875	0,8676056	0,593879177
Letonya	0,277932	0,832386	0,484211	0,016241	0,491824	0,508279	1	0,875	0,819718	0,589510141
Litvanya	0,433032	0,579545	0,705263	0,064965	0,488483	0,51421	1	0,75	0,8647887	0,600032046
Lüksemburg	0,981474	0,582386	0,831579	0,257541	0,554714	0,597949	1	1	0,7154929	0,72457067
Meksika	0	0,585227	0,210526	0,074246	0,149861	0	0,285714	0,875	0	0,242286112
Hollanda	0,741218	1	0,989474	0,109049	1	0,420545	1	0,875	0,9380281	0,785923826
Yeni Zelanda	0,542095	0,440341	0,778947	0,135731	0,547557	0,554823	1	0,625	0,8816901	0,611798321
Norveç	0,590409	0,636364	0,905263	0,515081	0,775186	0,548686	1	1	0,9126760	0,764851593
Polonya	0,321896	0,636364	0,863158	0,085847	0,467788	0,632301	1	0,75	0,8225352	0,61998759
Portekiz	0,242662	0,866477	0,821053	0,107889	0,465902	0,711192	1	1	0,7887323	0,667181686
Slovak Cumhuriyeti	0,152537	0,6875	0,873684	0,061485	0,502478	0,482	1	1	0,8225352	0,620246627
Slovenya	0,486052	0,565341	0,863158	0,206497	0,488339	0,637779	1	1	0,9183098	0,685052843
İspanya	0,416863	0,556818	0,821053	0,075406	0,643567	0,853901	1	1	0,760563	0,680907799
İsveç	0,537069	0,670455	0,936842	0,686775	0,555413	0,672049	1	1	0,8788732	0,770830587
İsviçre	0,89679	0,380682	0,936842	0,097448	0,671523	0,398838	1	0,75	0,8478873	0,664445612
Türkiye	0,240104	0,821023	0,357895	0,045244	0,110198	0,208996	0,428571	1	0,7211267	0,437017368
İngiltere	0,594058	0,357955	0,936842	0,203016	0,632678	0,60734	1	0,875	0,7887323	0,666180155
ABD	0,967989	0	0,473684	0,049884	0,509113	0,632054	1	0	0,963380282	0,510678267

Kaynak: Yazarlar tarafından OECD, Average annual wages, <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024; OECD, Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts), <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024; ILO, Fatal occupational injures per 100.000 workers, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer19/?lang=en&id=SDG_0111_SEX_AGE_RT_A, E.T. 25.04.2024; OECD, Trade union dataset, <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024; OECD, Average usual weekly hours worked on the main job, <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024; OECD, Social Expenditure, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG. E.T. 25.04.2024; UNICEF,

Percentage of children aged 5-17 years engaged in child labour, <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-labour/>, E.T. 25.04.2024; ILO, Information System on International Labour Standards, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102893, E.T. 25.04.2024; ILO, Working poverty rate, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer19/?lang=en&id=SDG_0111_SEX_AGE_RT_A, E.T. 25.04.2024. kaynaklarından elde edilen verilerin “*feature scaling*” normalizasyonu ile analiz edilmesi sonucu oluşturulmuştur.

Ter indeksinin gösterildiği tablo ile indeksin minimum değeri 0.242286 ile Meksika iken en yüksek değer 0.819792 ile İzlanda olarak tespit edilmiştir. 38 ülkenin “Ter İndeksi” ortalaması ise 0.637567 olarak hesaplanmıştır. Türkiye’nin indeks değeri ise 0.437017’dir. Belirtilmelidir ki indeks kapsamında incelenen ülkeler farklı tiyolojilere sahip olsa da hepsi birer sosyal devlet olmakla birlikte insani istihdam ile alakalı uyguladıkları sosyal politikaların yoğunluğu ve kapsamı, indeksin farklılaşmasına sebep olmaktadır. Ülkelerin indeks değerlerine göre tasnif edilmesi ile bu farklılık daha kolay bir şekilde göze çarpabilmektedir.

Şekil 5. Ter İndeksine Göre “Terli İstihdam” Sınıflaması ⁷



⁷ Terli istihdam sıralamasına ter indeksinin persentil analizine göre tasnifi sonucunda ulaşılmıştır. Kırmızı renkli ülkeler; istihdamın terli olduğu ülkeler, sarı renkli ülkeler; terli istihdam riskinin olduğu ülkeler ve yeşil renkli ülkeler; insani çalışma koşullarına sahip ülkeler olarak isimlendirilmiştir.

Söz konusu tasnif ile analiz edilen ülkelerdeki istihdamın ne derece insani olduğuna ilişkin bir çıkarım yakalanmıştır. Buna göre Meksika, Kosta Rika ve Kolombiya terli istihdamın görüldüğü yani ter atölyesi konseptinin yaygın olduğu terli ülkeler olarak ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte içlerinde Türkiye'nin de olduğu toplam 13 ülke istihdam koşulları açısından ter atölyesi olma riskini barındırmakta bir diğer deyiş ile istihdam koşullarının ter atölyesi olma potansiyeline sahip olduğu ülkeler olarak derecelendirilmiştir. 22 ülke ise insani çalışma koşullarına sahip ülke olarak derecelendirilmiştir. Burada söz konusu tasnifin ülkelerin refah rejimi tipolojileri ile ilişkili olduğu indeks çalışmasının tutarlılığı hakkında bir güvence sağlayabilir. Muhafazakâr veya sosyal demokrat refah rejimleri insani çalışma koşullarına sahip ülkeler olarak görülürken daha zayıf konumda olan liberal refah rejimleri ile güney Avrupa refah rejiminde istihdamın koşulları kötüleşmektedir. Yine en düşük skora sahip üç ülkenin Latin Amerika refah rejimleri oldukları görülmüştür. Elbette çalışma sadece OECD ülkelerini analize tabi tutması anlamında kısıtlıdır. Lakin bu yöntem ile ileri çalışmalarda özellikle uzak doğu ülkelerinin de içerisinde olduğu yeni çalışmaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Çalışma bulgularımız ile benzer olarak Palaz (2010) tarafından gerçekleştirilen, OECD ülkelerini “düzgün iş” açısından inceleyen araştırmada iş ve istihdam insan onuruna uygunluk açısından değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre refah rejimi tipolojilerine uygun olarak “düzgün iş”lerin İsveç, Danimarka, Finlandiya, Japonya, Norveç, Avusturya, İsviçre ve Lüksembourg gibi sosyal demokrat ve muhafazakâr refah rejimlerinde yoğunlaştığı ancak Japonya'nın bir liberal refah rejimi olarak istisna gösterdiği anlaşılmaktadır. Aynı çalışmada düzgün iş açısından yapılan değerlendirmede en kötü performansına sahip ülkeler ise Türkiye, İrlanda, İspanya, Yunanistan, Fransa, İtalya ve Belçika gibi ağırlıklı olarak güney Avrupa refah rejiminin görüldüğü ülkeler olduğu belirtilmiştir. Oçal ve Çiçek (2021) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise dünyada istihdam altı temel parametre üzerinden değerlendirilmiş ve en insani iş ortamının Avrupa kıtasında olduğu, insan onuruna uygun olmayan en kötü çalışma koşullarının ise Afrika ve Güney Asya'da yoğunlaştığı görülmüştür. Keklik ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan bir diğer araştırmada OECD ülkelerinde çalışma koşullarının iş-yaşam dengesi ve çalışma saatleri açısından Yunanistan, İtalya, Türkiye gibi güney Avrupa rejimlerinde daha çalışın aleyhine bir hal aldığı görülürken sosyal demokrat refah rejimleri ve çoğu muhafazakâr refah rejiminde çalışma saatlerinin OECD ortalamasından oldukça düşük olduğu görülmüştür.

Sonuç Yerine: Ter Atölyelerinin Karanlığına Karşı Evrenel ve İnsani Çalışma Koşulları

Bir iyi niyet temennisi olarak insan artık hayatta kalmak için çalışmak zorunda değildir. Çalışma eylemi pozitif anlamda bir hak olmakla birlikte çalışmamak da

günümüz dünyasında bireylerin negatif yönlü bir hakkıdır (Şen, 2014). Birçok devlet anayasası ile zorla çalıştırmayı yasakladığı gibi istihdama katılmayı da bir seçenek olarak sunmaktadır. “Peki neden insan artık hayatta kalmak için çalışmak zorunda değil?” sorusunun cevabı ise sosyal politika ve onun uygulayıcısı refah devleti anlayışıdır. Fertlere asgari bir yaşam standardı sağlamayı gaye edinmiş olan sosyal politika ve bu anlayışı kendisine ödev olarak benimseyip fertlere bunun taahhüdünde bulunan refah devleti çalışmasalar ve hatta çalışmama haklarını kullansalar dahi kişilere çeşitli sosyal transferler gerçekleştirmektedir. Bu sayede fertlerin refahı piyasada aramasının önüne geçilmektedir. En azından bazı ülkelerde bu yöntem işlevsel olarak kullanılmaktadır.

Ne yazık ki yukarıda vurgulanan insani uygulamalar dünyanın sayılı ülkesinde hayata geçebilmiş, geri kalanlar için ise yalnızca bir iyi niyet temennisi olarak kalmıştır. Dünyada birçok farklı refah tipolojisi olmakla birlikte sosyal politikanın insani şiarından oldukça uzak çok sayıda ülke, bu ülkelerde yaşayan milyarlarca insan hayatını sürdürmeye çalışmaktadır. Bu ülkelerde çalışmama hakkı bir tarafa insanlar hayatta kalma pahasına sanayi devrimi koşullarını aratmayan şartlarda çoğu zamanda zorla çalış(tırıl)maktadır. Sosyal politikanın ve refah devletinin korporatist karakterinin olmaması fertlerin kapitalizm karşısında sınırsız bir emek sömürüsüyle karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Özellikle 1980’li yıllardan sonra küreselleşmenin sermayeye sağlamış olduğu güvenceli yer değiştirme ayrıcalığı ile dünyada sosyal politikanın sebep olduğu maliyetten kaçarak ucuza üretim furyası ortaya çıkmış; fabrikalar zayıf sosyal rejimlere taşınmıştır. Sosyal politikanın koymuş olduğu insani sınırlar olmadan gerçekleştirilen istihdam ve üretim “*dibe doğru yarışa*” sebep olmuştur. Evrensel insani çalışma koşullarını temin etmek amacıyla ortaya atılan uluslararası sosyal politika ise “*cenaze levasımatçılığı*” yapmaktan öteye geçememiş; çalışma koşullarının evrensel standartlara bağlanması anlamında beklenen sonuçlar alınamamıştır. Tam bu noktada dünyada istihdamın karanlık yüzü olarak ifade edilen ter atölyesi konsepti bahsedilen insani olmayan çalışma koşullarının karşılığı olarak verilebilmektedir. 1800’lü yıllarda ortaya atılan ter atölyesi kavramı bugünün dünyasında neo-liberalizmin etkisi ile yaygınlaşmış ve sosyal politikanın garantörü olduğu tüm sosyal uygulamaları yok sayarak üzerinden geçmektedir.

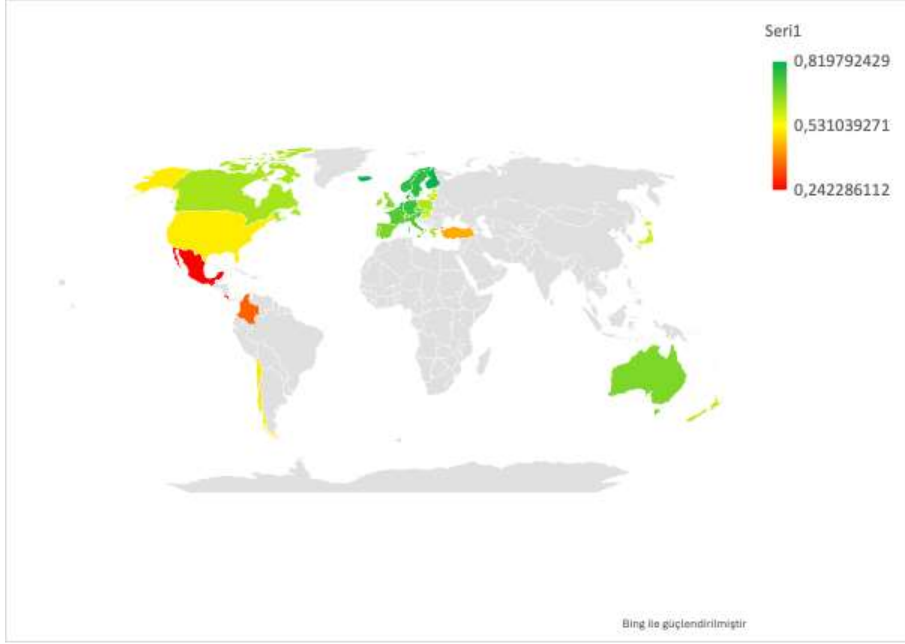
Çalışma kapsamında bir temel problem ifadesi ve bu problem ifadesine ulaşmak için alt problemler kurgulanmış ve çalışmanın her bölümü bu minvalde kaleme alınmıştır. Ter atölyesi kavramının bir konsept olduğu ve bu konseptin hangi çalışma koşulları veya hallerde ortaya çıktığının belirlenmesi ile ilk alt problem ifadesi cevaplanmıştır. Ter atölyesi kavramını meydana getiren konsept genel itibariyle düşük ücretli, uzun çalışma süreli, zorla çalışmanın yaygın olduğu, yaş ve cinsiyet yasaklarının geçerli olmadığı tehlikeli işyerleridir. Bu koşullar ILO’nun temel sözleşmeleri ile kesin olarak yasaklanmıştır. Dolayısıyla anılan koşullardan en az birinin işyerinde görülmesi oranının bir ter atölyesi olarak tasnif edilebilmesine olanak sağlamaktadır.

Ter atölyesi konseptinde üretim yapan işyerlerinin ve bu konseptin meydana getirdiği istihdamın ölçülmesi neredeyse imkansızdır. Bununla birlikte dünyada istihdam içerisinde çocuk işçiliği, zorla çalıştırma oranı, kayıt dışılık ve çalışan yoksulluğunun oranı gibi parametreler ter atölyelerinin meydana getirdiği istihdamın boyutu hakkında önemli bir ipucu verebilecektir. Bu veriler bize insanlık dışı konseptin neden yoğun sosyal politikalar ile mücadele edilmesi elzem olan bir sorun olduğunu net bir şekilde göstermiştir.

Sosyal politikanın arkasından dolayarak gerçekleştirilen üretimin meydana getirdiği haksız kazancın ölçülmesi çok önemli bir göstergedir. Çalışma kapsamında Pakistan ve Türkiye'den aynı ürüne ilişkin iki farklı teklif alınarak bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Buna göre aynı kalitede bir futbol topunun Türkiye yerine Pakistan'da üretilerek satılması kapitalizme yaklaşık 2 kat daha fazla kâr sağlamaktadır. Bu ise ter atölyesi konseptinde çalışan işçiler üzerinden sağlanan haksız bir kazançtır.

Çalışmanın temel problem ifadesine ulaşabilmek adına hangi ülkenin çalışma koşullarının ter atölyesi konseptine daha yakın olup hangilerinin insani çalışma koşullarını sunduğuna ilişkin geçerli ve güvenilir bir indeks geliştirilmeye çalışılmıştır. OECD ülkeleri üzerinden belirlenen dokuz parametrenin *“feature scalin”* normalizasyonuna tabi tutulması ile her ülke için bir ter indeksine ulaşılmış; ülkelerin çalışma koşullarının konseptine işaret eden bu indeks sayısının persentil analizi sonucunda ülkeler *“terli ülke”*, *“terli istihdam riskinin olduğu ülkeler”*, *“insani çalışma koşullarına sahip ülkeler”* olarak tasnif edilmiştir.

Şekil 6. Ter İndeksine Göre “Terli İstihdam” Sınıflamasının Harita Üzerinde Gösterimi



Elbette yalnızca OECD ülkelerinin indeks kapsamında değerlendirilmesi bir kısıtlılıktır ancak ter atölyelerinin yaygın olduğu ülkelerin emek piyasalarına ilişkin verilere ulaşmak neredeyse imkansızdır. Bu noktada gelecek çalışmalar için indeksin özellikle Afrika ve uzak doğu ülkeleri ile geliştirilmesi faydalı olacaktır.

İnsanca yaşamayı sağlamak adına “hiçbir şey yapmamanın rahatlığı ve hatta rehavetinden” kurtulmak zorundayız. Ter atölyesi konsepti sosyal politikanın inandığı ve savunduğu tüm değerleri alaşağı ederken çatısı altındaki insanları sefalet mahkûm etmektedir. Dahası neo-liberalizmin etkisiyle meydana getirilen indekste de görüleceği üzere birçok OECD ülkesi terli istihdam riski altındadır. Bu noktada evrensel insani çalışma koşulları daha yüksek sesle tartışılmalı ve uluslararası sendikaların faaliyetleri desteklenmelidir. Uluslararası belge ve anlaşmalar ile ulusal iş mevzuatlarında ter atölyesi tanımlanmalıdır. Kalkınma ve Stratejik Planlarda ter atölyesi tipi insani olmayan istihdamla mücadele bir öncelik haline getirilmelidir.

Sendikalarda ter atölyesi ve çalışan işçilerin hak ve menfaatlerini koruyabilmeleri adına yeni ve güçlü bir yapılanmaya gidilmelidir. Ter atölyesinde üretim gerçekleştiren çok uluslu firmalara ilişkin caydırıcı boykotlar ve sosyal medya kampanyaları gerçekleştirilmelidir.

Extended Summary

Working in jobs worthy of human dignity and in workplaces that comply with the standards set by social policy are among the fundamental rights of every individual. However, the countries where this right becomes a real commitment are limited. Countries that declare themselves as social states determine the limits of working life through social policies and punish capital with a corporatist approach if these limits are exceeded. On the other hand, in regimes that have not adopted the concept of a social state or implemented weak social policies, the human right to work often remains a wish for good will. The social state approach aims to ensure the social and economic security of individuals. This understanding protects the rights of workers with policies regarding working life and determines the standards in workplaces. In countries where the social state is strong, workers are prevented from being exposed to long working hours and working in unsafe and dangerous workplaces. In addition, negative situations such as low wages, insecure and often unregistered work are minimized. However, in countries that have not adopted social state status or are weak in its implementation, such protections cannot be provided adequately and workers' rights are frequently violated. The sweatshop concept generally describes workplaces where long working hours, unsafe and dangerous workplaces, low wages and insecure working are common. Such working conditions endanger the physical and psychological health of workers and create a work environment that is not worthy of human dignity. Sweatshops are common in developing countries and in regimes that implement poor social policies. Such workplaces provide unfair profits to capital by producing at low costs.

This study aims to develop an index that measures the employment conditions of countries by clarifying the sweatshop concept. The main purpose of the study is to determine with a statistical method which countries produce under sweatshop conditions and which ones observe humane conditions. Within the scope of the study, it has been clarified how a workplace can be classified as a sweatshop, the employment dimension of sweatshops has been revealed, and the extent to which sweatshops provide profit to capital has been shown with offers received from two different countries for the same product. The developed "Sweat Index" was designed to objectively evaluate and compare the working conditions of countries. This index analyzes working conditions and workers' rights in workplaces through various criteria. The index includes criteria such as working hours, wage levels, job security, job security and unregistered work. These criteria are factors that directly affect the working conditions of workers.

Within the scope of the study, first of all, the concept of sweatshop was defined and the equivalent of this concept in today's conditions was determined. In the second stage, the employment aspect of sweatshops was discussed in the perspective of the seriousness of these workplaces and the threat they pose to humanity. In the third stage, the working life statistics of selected countries were analyzed using the "feature scaling" method. As a result of these analyses, it has been revealed which countries have sweatshop-level working conditions. According to Sweat Index analyses, it has been determined that employment conditions in a significant part of OECD countries carry the risk of becoming a sweatshop. It has been determined that working in sweatshop conditions is common, especially in developing countries and regimes that implement weak social policies. This situation emerges as a serious problem that threatens the physical and psychological health of workers.

In line with the findings of the study, it is recommended to develop social policies at the international level to prevent the negative working conditions caused by sweatshops. These policies should include regulations that protect workers' rights and guarantee humane working conditions. In addition, it is important to strengthen the understanding of the social state and disseminate this understanding in all countries. In order for workers to work with dignity, the scope of social policies should be expanded and their effectiveness in practice should be increased. It is the fundamental right of every individual to work in jobs worthy of human dignity, and protecting this right is one of the fundamental duties of the social state. However, in countries where working in sweatshop conditions is common, this right is often violated. The study clarified the concept of sweatshop and the dimension of this concept in employment and developed an index that evaluates the working conditions of countries. The Sweat Index is an important tool for developing social policies that protect workers' rights and guarantee humane working conditions. The findings of this index provide an important basis for improving social policies and labor standards internationally.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:

Çalışmaya yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Çalışmada herhangi bir destek almamıştır. Teşekkür edilecek herhangi bir kurum veya kişi bulunmamaktadır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA:

- Anorim, L., Cavalcanti, G., & Cruz, R. (2023). The choice of scaling technique matters for classification performance. *Applied Soft Computing*, 133, <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2022.109924>.
- Armbruster-Sandoval, R. (2005). *Globalization and cross-border labor solidarity in the Americas : the anti-sweatshop movement and the struggle for social justice*. Taylor & Francis Group.
- Bajaj, V. (2012). Fatal fire in Bangladesh highlights the dangers facing garment workers. *N. Y. Times A4* (November 26, 2012).
- Bender, D. E. (2002). Sweatshop subjectivity and the politics of definition and exhibition, *International labor and working-class history*, 61.
- Bender, D. E. (2004). *Sweated Work, Weak Bodies: Anti-Sweatshop Campaigns and Languages of Labor*. Rutgers University Press.
- Bender, D. E., & Greenwald, R. A. (2003). *Sweatshop USA: the American sweatshop in historical and global perspective*. Taylor and Francis Books. Cambridge Learner's Dictionary, www.dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/sweatshop., E.T: 24.03.2024.
- Chau, N. H. (2016). On sweatshop jobs and decent work. *Journal of development economics*, 121, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jdeveco.2016.02.002>.
- D'Ambrogio, E. (2014). *Workers' conditions in the textile and clothing sector: just an Asian affair? Issues at stake after the Rana Plaza tragedy*. European Parliament Briefing Members Research Service Press.
- Etymology Dictionary, www.etymonline.com/word/sweatshop., E.T. 24.03.2024.
- Friedman, J. P. (2012). *Dictionary of business and economics terms*. Barron's Educational Series.
- Garwood, S. (2011). *Advocacy Across Borders: NGOs, Anti-Sweatshop Activism, and the Global Garment Industry*. Kumarian Press.
- Han, J., Kamber, M., & Pei, J. (2012). *Data minin: concepts and techniques*. Morgan Kaufman Press.
- Hanks-Wiesner, M, E. (2020). *Kısa dünya tarihi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları*.
- ILO. Fatal occupational injures per 100.000 workers, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer19/?lang=en&id=SDG_0111_SEX_A_GE_RT_A., E.T. 25.04.2024.
- ILO. (2001). *Stoping forced labor: Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at Works*. ILO Publishing.
- ILO. (2005). *A global alliance against forced labour: Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at Works*. ILO Publishing.

- ILO. (2017). Global estimates of child labour: results and trends 2012-2016. ILO Publishing.
- ILO. (2022). Global estimates of modern slavery forced labour and forced marriage. ILO Publishing.
- ILO. Employment by Sex, Age and Economic Class, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_CLA_NB_A, E.T. 20.04.2024.
- ILO. Informal Employment by Sex, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_CLA_NB_A, E.T. 20.04.2024.
- ILO. Information System on International Labour Standards, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102893, E.T. 25.04.2024.
- ILO. Working Poverty Rate (percentage of employed living below 2.15 USD PPP), https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_CLA_NB_A, E.T. 20.04.2024.
- ILO. Working poverty rate, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer19/?lang=en&id=SDG_0111_SEX_AGE_RT_A, E.T. 25.04.2024.
- Juszczak, P., Tax, D., & Duin, R. (2002). Feature scaling in support vector data description. 8th Annual Conf. Of The Advanced School For Computing And Imaging.
- Keklik, A., Başol, O., & Yalçın, E. C. (2020). İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Oecd Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 20-33.
- Kumar, A. (2020). Monopsony capitalism: power and production in the twilight of the sweatshop age. Cambridge University Press.
- Laura, H. (2004). Sweatshop: the history of an American idea. Rutgers University Press.
- Liu, L., Yong, X., & Shu, B. (2011). Regional differences in labor rights: a survey of rural migrant workers in the Pearl River Delta and the Yangtze River Delta. Social Science China, 2011-2.
- Makal, A., & Tekeli, S. (Eds). (2015). Çok uluslu şirketler, uluslararası sendikalar ve sosyal politika. Seyhan Erdoğan. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Marshall, G. (1999). Sosyoloji sözlüğü. Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mezzadri, A. (2017). The sweatshop regime: labouring bodies, exploitation and garments made in India. Cambridge University Press.
- OECD, Average annual wages, <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024.
- OECD, Average usual weekly hours worked on the main job, <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024.

- OECD, Social Expenditure, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG, E.T. 25.04.2024.
- OECD, Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts), <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024
- OECD, Trade union dataset, <https://stats.oecd.org/>, E.T. 25.04.2024.
- OECD. Long (usual weekly) Working Hours, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LGHRS_D, E.T. 20.04.2024.
- Osterhammel, J. (2022). Dönüşen dünya: küresel 19. yüzyıl tarihi. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Öçal, M., & Çicek, Ö. (2021). Neo-liberalizmin gölgesinde istihdam: dünyada istihdamın durumuna insani bir bakış. Journal Of Social Policy Conferences, 80, <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000504>.
- Önsal, N. (2017). Endüstri ilişkileri sözlüğü. Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Palaz, S. (2010). DÜZGÜN İŞ (DECENT WORK) KAVRAMI VE ÖLÇÜMÜ: TÜRKİYE VE OECD ÜLKELERİNİN BİR KARŞILAŞTIRMASI. Journal of Social Policy Conferences(50), 479-505.
- Powell, B. (2014). A case against child labor prohibitions, Cato Institute Economics Development, 21.
- Seyyar, A. (2008). Sosyal siyaset terimleri. Sakarya Yayıncılık.
- Skarbek, D., Skarbek, E., Skarbek, B., & Skarbek, E. (2012). Sweatshops, opportunity costs, and non-monetary compensation: evidence from el salvador. American Journal of Economics and Sociology, 71(3).
- Şen, M. (2014). İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 143-162.
- Turner, B. S. (2020). Sosyoloji sözlüğü, Pinhan Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu (TDK), www.sozluk.gov.tr, E.T. 24.03.2024.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2005). Türkçe sözlük. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- UNICEF, Percentage of children aged 5-17 years engaged in child labour, <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-labour/>, E.T. 25.04.2024.
- Visuwords, www.visuwords.com/sweatshop, E.T. 24.03.2024.
- Wan, X., D. (2011). Comparison between migrant workers in pearl river delta and yangtze river delta, Sun Yat-Sen University Press.
- Yıldırım, F. (2014). Gri ilişkisel analiz. Dora Publishing.
- Zencirkıran, M., & Baştürk, Ş. (2019). Çalışma ve endüstri sosyolojisi, Dora Yayınları.

İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı (Petty Theft)

Gizem SARIBAY ÖZTÜRK¹
ORCID: 0000-0001-8038-6713

DOI: 10.54752/ct.1569651

Öz: İşçilerin işyerinde yaptıkları çalışmalar veya o işyerinin işçisi olmaları gereği, elleri altında birtakım mallar bulunmakta ve bu malları -zaman zaman- izinsiz ve iş dışı gerekçelerle kullanmakta ya da almaktadırlar. Bu davranışlar, bazen işverenin açık bazen örtülü izni olduğu için, bazen de işverenler tarafından önemsenmediğinden, uyuşmazlık konusu olmamaktadır. Oysa yapılan araştırmalar, işçilerin bu davranışlarının bir bütün olarak hesaplanması halinde, azımsanmayacak değerlerde maddi kayıplar doğurduğunu göstermektedir. İşçinin söz konusu davranışlarının iş hukuku özelinde nasıl değerlendirilmesi gerektiği, yapılan hareketin haklı veya geçerli feshi gerektirip gerektirmediği önem arz etmektedir. Konunun, Almanca kaynaklarda “Bagatellkündigung” kavramı, İngilizce kaynaklarda ise “Petty Theft” kavramı üzerinden sıklıkla incelendiği tespit edilmiştir. Ancak günümüze kadar, konu doğrudan Türk iş hukukunda hiç yazılmamış, fesihle ilgili bir iki çalışma ve Yargıtay kararları dışında değerlendirilmemiştir. Bu çalışmayla, işçinin küçük hırsızlıklarının, Türk iş hukuku doktrininde incelenmesi ve makalenin yeni çalışmalar için bir başlangıç olması amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Küçük hırsızlık, işçi hırsızlığı, aşırma, Bagatellkündigung, haklı neden, geçerli neden.

Employee’s Petty Theft in Labour Law

Abstract: Employees have access to certain goods due to their roles or simply because they work at the workplace, and occasionally, they use or take these goods without permission for personal reasons.

These behaviours sometimes do not become a subject of dispute because they are either explicitly or implicitly permitted by the

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İTÜ İşletme Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku- saribay@itu.edu.tr

SARIBAY ÖZTÜRK, G., (2024) “İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı (Petty Theft)”, *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.1425-1464

Makale Geliş Tarihi: 07.06.2024- Makale Kabul Tarihi: 03.09.2024

employer or because the employer does not consider them significant. However, research shows that when these behaviours of employees are considered as a whole, they cause substantial financial losses that cannot be disregarded. It is crucial to assess how the employee's behavior should be evaluated within the framework of labour law and whether this behavior justifies or warrants a valid termination.

It has been verified that the subject is frequently examined through the concept of "Bagatellkündigung" in German and "Petty Theft" in English. However, until now, the subject has never been written directly in Turkish labour law and has not been evaluated other than a few studies on termination and the judgments of the Court of Appeal. This study aims to examine petty theft by employees within the framework of Turkish labour law doctrine and to serve as a starting point for future research.

Keywords: Petty theft, employee theft, petty largency, Bagatellkündigung, just cause, valid reason.

Giriş

Günümüzde işçi hırsızlığı kavramı, klasik hırsızlık dışında işçinin çok çeşitli davranış bozukluklarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bir sağlık işçisinin hastanın eşyalarını çalması gibi işçinin işverene ait veya işe ilişkin malları izinsiz alması olduğu kadar yemeklerin mutfak çalışanları tarafından aşırılması gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, başka bir deyişle, işe zarar veren davranışları tanımlamak için de kullanılmaktadır. Hatta kişinin gerçekleştireceği işten beklenen kalite ve miktarın altındaki üretimleri (üretim sapması) de kapsadığı ifade edilmektedir. Adı geçen davranışlar arasında iş saatlerinde kişisel aramalar yapmak, kasıtlı olarak yavaş çalışmak ve kişinin internette gezindiği, örneğin sosyal ağ sitelerinde sohbet etmek gibi işle ilgili olmayan görevleri yaptığı siber aylıklık sayılabilir. Buna, işçinin yasa dışı olarak işverenin finansal varlıklarını kullanması veya bazı özel avantajlar elde etmesi de dahildir. Bu durum, çok yüksek meblağlara dair üst düzey dolandırıcılık anlamına gelebildiği gibi sıklıkla daha küçük miktarlarda nakit, ticari mal hırsızlığını ve müşterilerle gizli anlaşmaları içermektedir.

İşçi hırsızlığı, suçlu ile mağdur arasındaki ilişkinin doğası sebebiyle diğer hırsızlık türlerinden ayırt edilmektedir. İşçi hırsızlığı terimi, "beyaz yakalı suç" ve "sokak suçu" gibi diğer kriminolojik terimlere benzer bir şekilde, birçok farklı ancak birbiriyle ilişkili davranış türü için kapsayıcı bir kavram olarak kullanılmaktadır. İşçi hırsızlığının tanımı konusunda genel bir fikir birliği olmadığı gibi, hırsızlık olarak nitelendirilen davranış türleri için genel kabul görmüş kriterler de bulunmamaktadır Şüphe olmayan husus ise iş ilişkisi bağlamında hırsızlığın,

istihdam ilişkisinde ciddi ve büyük bir sahtekarlık türü olarak kabul edildiğidir. Dolayısıyla işçi hırsızlığını tek bir şekilde tanımlamak yerine işçi hırsızlığının çok çeşitli şekillerde gerçekleşebileceğini kabul etmek kanaatimizce daha uygun olacaktır.

İşçi hırsızlığı, işyerlerinde bir yönetim zaafiyeti olarak algılanabildiği gibi, önlenemeyen bir maliyet kalemi ya da işi yapmanın gereği olarak da değerlendirilebilmektedir (Kennedy, 2014: 8). Bu noktada işçi, işveren ve araştırmacıların hırsızlık olarak nitelendirdiği davranışlar farklılık göstermektedir. Bazı davranışlar, öğretilde hırsızlık olarak değerlendirilebilirken, zarara uğrayanlar (işverenler) ve işçiler için hırsızlık sayılmamakta ya da zarara uğrayanlar için hırsızlık olarak nitelendirilirken, davranışta bulunanlar (işçiler) için hırsızlık olarak görülmemektedir (Greenberg ve Barling, 1996: 50). Uygulamayı değerlendirdiğimizde, bir hazır yemek (fast food) çalışanın çalışma saatleri içinde biraz patates kızartması yemesi, genel olarak hırsızlık olarak görülmeyebilmekte veya büro hizmetlerinden bir çalışanın otel müşterilerine ücretsiz olarak verilen ve herhangi bir envanter kaydı tutulmayan otel kalemlerini alması doğal bir hareket olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak, işyerinde aksi yönde bir kabulün varlığı da muhtemeldir. Dolayısıyla işçi hırsızlığına ilişkin çözülmesi gereken ilk mesele, yöneticilerin veya işverenlerin hırsızlık olarak tanımladıkları davranışların tereddüde yer bırakmayacak şekilde belirlenmesidir. Böylece, bir uyuşmazlık anında söz konusu davranışın nasıl değerlendirileceği açık olacaktır (Greenberg ve Barling, 1996: 50).

İşçinin Küçük Hırsızlık ('Petty Theft') Teşkil Eden Davranışları

İşçiler, işyerinde yaptıkları çalışmalar veya o işyerinin işçisi olmaları gereği, elleri altında birtakım mallar bulunmakta ve bu malları izinsiz ve iş dışı gerekçelerle kullanmakta ya da almaktadırlar. Bu noktada bir işçinin eve giderken "yapılacaklar listesi" oluşturabilmek için ofisten çıkarken çantasına bir kalem ve not defteri koymasına; başka bir çalışanın şahsi işleri için ofis fotokopi kağıdıyla birlikte ofis fotokopi makinesini kullanmasına sıklıkla rastlanmaktadır. İşçinin düşük değerli mal hırsızlığı, şirket mallarının kişisel ihtiyaçlar için izinsiz kullanılması kadar, işverenden veya müşteriden çalmak (aşırmaq) şeklinde de olabilir. Çalışanların yaptıkları hırsızlık türü, mağazadan nakit veya mal almak, başkalarının kasadan ücretsiz olarak almasına izin vermek, kazancı paylaşmak veya yanlış faturalandırmayı da içermektedir. İşyerindeki hediye çeklerinin çalınması ve satılmak üzere kendi mallarının getirilmesi, değişim yapılan ürünü yanlış vermek, malları resmi satış fiyatından daha yüksek fiyatlayarak farkı kendi hesabına almak gibi hırsızlığın müşteriye karşı işlenmesi de mümkündür (Anderton ve Kiely, 1988: 41-42).

Öğretide bu konuda detaylı çalışmalar yapmış olan Henry ve Mars (ss. 245-263; Anderton ve Kiely, 1988: 38), davranışların tanımlanmasında seçilen ifadelerin, harekete olan bakış açısını etkilediğini belirtmektedir. Mesele düşük değerli mal hırsızlığı olduğunda, yapılan davranışın karşılığı olarak "hırsızlık" veya "çalma" kelimeleri nadiren kullanılmaktadır. Bunun yerine "avantajlar", "edinimler" gibi kelimeler tercih edilmektedir. Bu dil değişikliği, şirket mallarının veya mülkünün çalınmasını işçiler ve işverenler için daha kabul edilebilir kılmaktadır. Alternatif dilin kullanılması, vicdanı rahatlatmakta ve bu tür eylemleri hukuki-cezai anlamda "hırsızlık" alanından uzaklaştırma eğilimi göstermektedir. Benzer şekilde, işverenlerden alınan mallar nakit olarak değil de basit eşya veya içecek ve benzerleri olduğu sürece, tarafların gözünde çoğu zaman herhangi bir suç oluşmamaktadır. Zira bu hareket hem yerleşik bir harekettir hem de az maliyetlidir (Anderton ve Kiely, 1988: 38). Başka bir deyişle, işçinin düşük değerli mal hırsızlıklarının, işyerini önemli bir kayba uğratmayacağı düşünüldüğünden, bu davranışlar çoğu zaman önemsenmemektedir. Meslekten mesleğe değişmekle birlikte, birçok işyerinde önemsiz ve/veya değeri düşük eşyaların işverenin izni olmadan alınması, çalışanlar tarafından işin günlük bir parçasıdır ve bunun yapılması normal kabul edilmektedir yahut bu tür davranışlar kontrol edilmemektedir (Anderton ve Kiely, 1988: 37)². Oysa Birleşik Krallık'ta yapılan bir çalışmada, değeri düşük malların alınması yoluyla oluşan toplam kaybın, daha 1976 yılında 1.300 milyon sterlinin üzerinde olduğu hesap edilmiştir (Anderton ve Kiely, 1988: 37). Enflasyon dikkate alındığında, bu rakam günümüzde üç milyar sterlin olarak hesaplanmaktadır. 1985 yılında yapılan benzer bir ankette de tüm çalışanların yüzde onunun hırsızlık yaptığı ve yüzde yirmi beşinin de çalan veya çalmaya devam eden diğerlerini bildiğini göstermektedir (Anderton ve Kiely, 1988: 37).

Bir üst başlık olan işçi hırsızlığı kavramı, sıklıkla bu hırsızlığın değerinin çok düşük olduğu ihtimallerde farklı yorumlanmakta ve sadece ülkemizde değil, karşılaştırmalı hukukta da tanımından yaptırımına kadar nasıl değerlendirilmesi gerektiği noktasında soru işaretleri içermektedir. Bu noktada tereddüt uyandıran husus, ofis malzemelerinin kişisel gerekçelerle izinsiz alınmasının, daha pahalı işyeri malzemelerinin alınmasıyla aynı hukuka aykırı davranış olarak değerlendirilerek, aynı yaptırım ile mi karşı karşıya bırakılmaları gerektiğidir. Konu elbette ceza hukuku ve iş hukuku bağlamında farklılık arz etmektedir. Fakat iki ihtimalde de söz konusu sorunun cevabı, hırsızlığın ne şekilde tanımlandığına, bu tanımın ne kadar katı veya gevşek olduğuna ve tanımınızın işyerinde ve işveren tarafından nasıl uygulandığına bağlı olarak değişecektir.

Her ne kadar konu uygulamada tüm gerçekliğiyle var olsa da meselenin ceza hukuku boyutu tartışılmakla birlikte iş hukuku ışığında incelemelere az rastlanmaktadır. Çalışmamız işçinin işyerindeki düşük değerli mal hırsızlığını konu edinmekte olup, değerlendirmelerimiz bu çerçeveye ile sınırlı olacaktır. Ancak tespiti

² Anderton/Kiely, 37.

gerekli ilk husus, düşük değerli mal hırsızlığının, nasıl belirleneceğidir. Hırsızlık konusu malın değerinin azlığı, TCK'da açık şekilde bir hafifletici neden olarak düzenlenmiş olup Alman Ceza Hukuku da malın değerinin azlığına özel olarak yer vermiştir. Her ne kadar ceza hukuku ve iş hukuku birbirinden farklı alanlar olsa da iş hukukunda malın değerinin azlığına dair değerlendirmelere ışık olabilmesi hedefiyle, aşağıda her iki Ceza Kanun'unun ilgili hükümleri üzerinde kısaca durulacaktır.

Türk ve Alman Hukuklarında Hırsızlık Konusu Malın Değerinin Azlığı

Türk Ceza Hukukunda Hırsızlık Konusu Malın Değerinin Azlığı

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun onuncu bölümü “Malvarlığına Karşı Suçlar” 1 düzenlemekte olup, söz konusu suçlardan ilki hırsızlıktır. Kanun koyucu, hırsızlık suçunu düzenlediği maddenin ardından; nitelikli hırsızlık, suçun gece vakti işlenmesi, daha az cezayı gerektiren haller, malın değerinin az olması, kullanma hırsızlığı ve zorunluluk hali başlıklarını taşıyan özel durumları ayrıca düzenlenmiştir (TCK. m. 141-147).

TCK. m. 141/1 gereği hırsızlık, “*zilyedinin rızası olmadan başkasına ait taşınır bir malı, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak amacıyla bulunduğu yerden almak şeklinde tanımlanmakta olup bu hareketi işleyen kişilere bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir*”.

Türk Ceza Kanunu'na göre, hırsızlık yapılan malın değerinin azlığı durumunda, cezadan indirim yapılabileceği gibi suçun işleniş şekli ve özellikleri göz önünde bulundurularak ceza vermektен vazgeçilmesi de mümkündür (TCK. m. 145)³. Hükümün gerekçesine göre, “*Madde metninde, hırsızlık suçunun konusunu oluşturan malın değerinin azlığı nedeniyle cezada indirim yapılması veya ceza vermektен sarfınazar edilmesi konusunda hâkime takdir yetkisi tanınmıştır*” (Şen, 2012: 347).

Hırsızlık konusu malın değerinin azlığı, olaydan olaya ve malın bulunduğu ülke veya bölgenin içinde bulunduğu ekonomik koşullara göre farklılık gösterebilmektedir. Hâkim, her somut olayın koşullarına göre hırsızlık suçuna konu malın değerindeki azlığı tespit edebilir veya ettirebilirse de özellikle “*eşitlik*” ilkesinin zedelenmemesi açısından, bu konuda birtakım somut ölçütlerin kabul edilmesinin gerekliliği kaçınılmazdır. TCK. m. 145'de bu konuda herhangi bir ölçüte yer verilmemiş, takdir tümüyle yargı makamına bırakılmıştır (Şen, 2012: 347). Türk Ceza Kanunu Komisyon tutanaklarında, bunun sebebi, hâkime cezadan tümüyle vazgeçebilme yetkisi veren bir hükümde cezada yapılacak indirim oranını belirlemenin yerinde olmayacağı şeklinde açıklanmıştır (bkz. Tutanaklarla Türk

³ Malın değerinin azlığı durumunda, hâkimin ceza vermektен vazgeçmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Şen, 2012: 347 vd.

Ceza Kanunu, 2005: 572; Özbek ve Meraklı, 2017: 33). Ancak TCK. m. 145'te indirim oranına ilişkin bir düzenlemenin yer almamasının, kanunilik ilkesine aykırılık taşıdığı ifade edilmiş ve hüküm, bu haliyle net ve belirgin olmadığı, keyfilğe yol açabilecek nitelikte olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir (Özbek vd.; 2017: 626; Centel vd., 2017: 369; Köprülü, 2007: 263; Özbek ve Meraklı, 2017: 34). Bu durum, malın değerinin azlığının ne şekilde belirleneceği hususunda öğretide farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Hırsızlık konusu malın değerinin az olup olmadığının nesnel şekilde belirlenmesi gerektiği yönündeki görüşlere göre, bir malın az değerli oluşu, malın ekonomik yönden sahip olduğu değere göre tespit edilmelidir (Eser ve Bosch, 2010: § 248a, Rn. 7; Kühl, 2011: § 248a, Rn. 3; Hafızoğulları ve Özen, 2008: 785; Yazıcıoğlu, 2011: 33; Özbek ve Meraklı, 2017: 11). Bu bakımdan malın hangi zamandaki değerinin önem arz ettiği sorusunun cevabı, suçun işlendiği andaki değeri, şeklinde cevaplanmalıdır (Eser ve Bosch, 2010: § 248a, Rn. 7; Kühl, 2011: § 248a, Rn. 3; Wittig, 2024: § 243, Rn. 28; Özbek vd., 2017: 625; Koca ve Üzülmüş, 2017: 570; Eker, 2011: 542; Özbek ve Meraklı, 2017: 11). Söz konusu objektif belirlenmenin iki türlü yapılabildiği belirtilmektedir. Bunlardan ilki, somut olayın özelliğine göre hâkimin malın değerinin az olduğuna karar vermesi veya belirli bir maddî tutarın altında değere sahip malların, kanun koyucu tarafından az değerli kabul edilmiş olmasıdır (Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Özbek ve Meraklı, 2017: 10-15). Diğer taraftan TCK. m. 145'te suça konu malın az değerli olması durumunda yapılacak indirim oranı belirtilmediğinden, benzer olaylarda farklı kararların ortaya çıkmasının mümkündür (Köprülü, 2007: 258).

Malın değerinin azlığının objektif bir ölçüt getirilerek belirlenmesinin yerinde olmadığı kanaatinde olan yazarlar, çeşitli sübjektif ölçütlere başvurmuştur. Sübjektif ölçütler arasında, suçun işleniş özellikleri, mağdurun konumu ve maddî durumu, failin maddî durumu, failin kişilik özellikleri, mağdurun mala verdiği değerden ötürü suçun mağdur üzerinde bıraktığı etki gibi ölçütler sayılabilmektedir (Bu konu hakkında bkz. Dönmezer, 1998: 500; Erem ve Toroslu, 1983: 649; Centel vd., 2017: 370). Türk doktrininde sübjektif ölçütü kabul eden görüşler azınlıkta olup⁴ ağırlıklı görüş objektif ölçütü kabul etmektedir (Özbek vd., 2017: 624-625; Tezcan vd., 2017: 690; Yazıcıoğlu, 2011: 33; Köprülü, 2007: 260; Eker, 2011: 542; Özbek ve Meraklı, 2017: 30). Ancak Yargıtay uygulamasında sübjektif ölçütün ön plana çıktığı görülmektedir⁵.

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 2015 ve 2023 tarihli kararları ile yakın tarihli Yargıtay kararlarında istikrarlı şekilde; madde ile getirilen sistemin, malın değerinin objektif ölçütlere göre belirlenerek cezadan indirim yapılması veya ceza

⁴ Sübjektif ölçütü kabul eden görüş için bkz. Şen, 349.

⁵ Y. 2. CD, 22.6.2023, E. 2023/13968, K. 2023/3898; Y. CGK, 9.5.2017, E. 2015/13-156, K. 2017/256; Y. CGK, 25.10.2023, E. 2022/ 2-590, K.2023/548, kazanci.com.tr (ET. 2.2.2024).

verilmemesini sağladığı ifade edilmektedir. Ancak bununla yetinilmemesi gerektiği; olayın detayları, mağdurun özel durumu, failin kişiliği ve suçun gerçekleştirilme şeklinin, her olayda değerlendirmeye konu edilerek, failin suçu işleme gerekçeleri ve bu davranışın mağdur üzerindeki etkilerinin de gözetilmesinin gerekli olduğu belirtilmiştir⁶.

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 2023 tarihli kararında aynen şu ifadelere yer verilmiştir:

‘Değer azlığı ile kanun koyucu tarafından neyin kastedildiği, tereddütleri önleyecek biçimde açıklığa kavuşturulmamış, rakamsal bir sınırlandırma getirilmemiş; fakat hakime, yargılama konusu maddi olayla ilgili olarak takdir ve değerlendirme yetkisi tanınmıştır. Ne var ki kanun koyucu, hakimin takdirini soyut ve farklı bir disiplinle sınırlandırmıştır. O da, az olarak kabul edilecek değer, hakimin takdirinde ceza vermekten vazgeçmesini gerektirecek ölçüde ehemmiyetsiz olması, başka bir ifade ile değere dayalı ihlalin ceza verilmemeyi nesafeten haklı saydıracak alt düzeyde bulunmasıdır. Hakim, çalınan veya çalınmaya kalkışılan bu değer, azlığını ya indirimli bir cezayla ya da suçun işlenmesindeki özellikler itibarıyla ceza vermemekle değerlendirebilecektir.

Hakim, suça konu eşyanın değerinin az olup olmadığı yönündeki değerlendirmesinin yanı sıra her somut olayda, suçun işleniş şekli, mağdur veya sanığın konumu, olayın gerçekleştiği yer ve zamanı dikkate almalı, TCK'nın 3. maddesinde öngörüldüğü üzere "işlenen fiilin ağırlığıyla orantılı" olacak şekilde belirlediği hapis cezası ile suça konu eşyanın değerini karşılaştırarak hakkaniyet ilkesini de gözetmek suretiyle ceza adaletini sağlamalıdır. Görüldüğü gibi madde ile getirilen sistem, sadece malın değerinin objektif ölçütlere göre belirlenerek cezadan indirim yapılması veya ceza verilmemesinden ibaret değildir. Kimi hallerde belirlenen hapis cezasının, suça konu eşyanın değerinin azlığı karşısında ağır olacağı düşünülebilir ise de örneğin, bir kişinin sınav belgesinin çalınarak sınava girmesinin engellendiği bir durumda, suça konu sınav belgesinin değeri az olmakla birlikte olay sebebiyle suç mağdurunun telafisi imkansız bir duruma düşmüş olması nazara alınarak, hakkaniyet ilkesi gereğince maddenin uygulanmasına yer olmadığına karar verilebilecektir. Buna göre her somut olayda mağdurun konumu, failin kişiliği ve suçun işleniş şekli ayrı ayrı değerlendirilmeli, faili, meydana gelen haksızlığa iten etkenler ve bu haksızlığın mağdur üzerindeki etkileri de

⁶ Y. 2. CD, 22.6.2023, E. 2023/13968, K. 2023/3898; Y. CGK, 9.5.2017, E. 2015/13-156, K. 2017/256; Y. CGK, 25.10.2023, E. 2022/ 2-590, K.2023/548, kazanci.com.tr (ET. 2.2.2024).

gözetilerek, maddenin uygulanıp uygulanmayacağı ve özellikle ceza verilmeme haliyle ilgili seçeneğin, failin eylemine uygun düşüp düşmeyeceği belirlenmeli ve şekillenen takdirin gerekçesi kararda gösterilmelidir⁷.

Alman Ceza Hukukunda Hırsızlık Konusu Malın Değerinin Azlığı

Türk Ceza Kanunu, hırsızlık suçunun ne basit ne nitelikli halini şikâyete tabi tutmasına rağmen (TCK. m. 141-142), Alman Ceza Kanunu (StGB) § 248a'ya göre; Alman Ceza Kanunu (StGB) § 242'de düzenlenen hırsızlık kapsamındaki suç konusu malın değerinin azlığı, suçların takibini şikâyete bağlı hale getirmektedir. Dolayısıyla düşük değerli hırsızlıklarda şikâyet olmadıkça cezalandırma yapılamaz; ama şikâyet olmamasına rağmen resen müdahaleyi gerektirecek özel bir kamu yararının varlığı halinde, kovuşturma makamının resen harekete geçmesi mümkündür. Ancak bunun istisnai bir durum olduğu belirtilmelidir⁸. Bu noktada Alman Ceza Hukuku'nda da her ne kadar suç konusunun maddi değeri düşük olduğunda faile bir ceza verilmeyebilirse de yapılan eylem suç olma özelliğini yitirmemektedir. Nitekim StGB§ 248a'ya konu olan durumlara ilişkin bir adli kovuşturmanın gerçekleştirilmesi sadece mağdur şikayetine bağlı olmasına rağmen, özel bir kamu yararı bulunuyorsa, resen kovuşturma da mümkündür (Wertz, 2016: 216; Hafızoğlu, 2022: 259).

Alman Ceza Kanunu'nda, hırsızlık konusu malın değerinin suça veya cezaya etkisine yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Alman doktrininde baskın görüş, malın değerinin objektif ölçüt kabul edilerek belirlenmesidir (Eser ve Bosch, 2010: § 248a, Rn. 7; Kühn, 2011: § 248a, Rn. 3; Wittig, 2024: § 243, Rn. 28, 29). Uygulamada Federal Mahkeme ve eyalet mahkemeleri, "Geringfügigkeit" olarak adlandırılan ve 'azlık, cüzilik, küçüklük' olarak çevrilebilecek belirli maddi sınırları esas almaktadır. Bu sınırlar, çoğunlukla belirli bir miktarın altındaki hırsızlık vakalarının yargılanmaması veya cezalandırılmaması gerektiği konusunda bir kılavuz sağlamaktadır. Mahkemeler, "Geringfügigkeit" kavramını değerlendirirken, genellikle hırsızlığın miktarıyla birlikte, olayın sosyal ve cezai etkilerini de dikkate almaktadır. Bu değerlendirme sürecinde, belirli bir eşik altındaki hırsızlık vakalarının toplumda ciddi bir rahatsızlık veya zarar yaratmadığı durumlarda genellikle cezai takibat yapılmaz veya ceza verilmez. Alman Federal Ceza Mahkemesinin yirmibeş euronun altında değere sahip malları, az değerli olarak sınıfladığı⁹ ve Alman eyalet mahkemelerinin ise genellikle elli ila yüz euro arasında bir maddi eşiği, değeri düşük hırsızlık vakalarında referans aldığı görülebilmekle

⁷ Y. CGK, 25.10.2023, E. 2022/ 2-590, K.2023/548, kazanci.com.tr (ET. 2.2.2024).

⁸ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html (5.2.2024).

⁹ Bkz. BGH, Beschluss vom 09.07.2024, 2 StR 176/04, BeckRS 2004, 7428; Özbek ve Meraklı, 2017: 13.

birlikte; bu tutarlar kesin bir sınır değildir ve durumdan duruma değişebilmektedir¹⁰.

Alman İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı

Genel olarak

Alman Hukuku, haklı nedenle feshi, Feshe Karşı Koruma Kanunu yerine, Medeni Kanun'da düzenlemeyi tercih etmiştir. İş sözleşmesinde tarafların olağanüstü (haklı nedenle) feshini düzenleyen Alman Medeni Kanunu (BGB) § 626 'ya göre, her iki taraf, iş sözleşmesinin devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği önemli bir sebep varsa, iş sözleşmesini ihbar süresi tanımadan feshedebilir. Bu madde, işverenin veya işçinin, önemli bir sebep olması durumunda iş sözleşmesini derhal feshetmesine imkân tanır. Önemli sebebin belirlenmesinde, olaya etki eden tüm detaylar dikkate alınmalı, taraf menfaatleri eşit şekilde tartılmalıdır¹¹.

Almanya'da işçinin düşük değerli mal hırsızlığına ilişkin birçok uyuşmazlık bulunmakta, işçilerin bu davranışları çoğu zaman haklı veya bildirimli fesih ile sonuçlandırılmakta, bu yaptırımların hukuka uygun olup olmadığı sıklıkla tartışılmaktadır. Örneğin, bir çöpçü çöpten bebek karyolası aldığı için¹² veya bir işçi işyerinin elektrikliğini kullanarak cep telefonunu şarj ettiği gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilebilmektedir¹³.

Alman Hukukunda bir işçinin değeri çok az olan bir eşyayı veya çok az miktarda parayı -deyim yerindeyse önemsiz bir şeyi- çalması nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin hukuka uygunluğunun incelendiği birçok yargı kararı bulunmaktadır. Ayrıca bu kararlar öğretilde akademik çalışmalara konu olmuş, hatta sadece akademide değil, kamuoyunda da detaylı değerlendirmeler yapılmıştır. Türkçe'de ve İngilizce'de bunun için özel bir kavram olmamasına rağmen, Almanca'da bu husus "Bagatellkündigung" olarak isimlendirilmiştir (Finkin, 2014:

¹⁰ Bkz. PflzOLG Zweibrücken, Beschluß vom 18.1.2000, 1 Ss 266/99, NStZ 2000, Heft 10, 536. Euro para biriminin ortak kullanımı öncesinde, elli Alman Mark'ından daha düşük değerdeki mallar, az değerli olarak değerlendirilmekteydi. Bkz. OLG Düsseldorf, Beschluß vom 16.3.1987, 5 Ss 44/87-48/87 I, NJW 1987, Heft 32, 1958; LG Kempten, Beschluß vom 31.10.1980, 2 Qs 403/80, NJW 1981, Heft 17, 933; Özbek ve Meraklı, 2017: 13, dn. 28.

¹¹ https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_626.html

¹² ArbG Mannheim, Urteil vom 30.07.2009, 15 Ca278/08, BeckRS 2009, 72492. Ayrıca bkz. Bergmann, Jan, Kündigung des Arbeitgebers wegen Diebstahls von Sperrmüll, (https://www.anwalt.de/rechtstipps/kuendigung-des-arbeitgebers-wegen-diebstahl-von-sperrmuell_098841.html), (ET. 5.2.2024)

¹³ ArbG Oberhausen, Urteil vom 03.08.2009, 4 Ca 1228/09, Kündigung für Handyaufladung am Arbeitsplatz, karar için bkz. (<https://www.bild.de/regional/ruhrgebiet/kuendigung-fuer-handyaufladung-am-arbeitsplatz-9252458.bild.html>), (ET. 5.2.2024).

8). “Bagatellkündigung”, Kanunda özel bir fesih türü olarak düzenlenmemişse de, bu kavramın Alman Hukuku’ndaki yargı içtihatlarında zikredildiği tespit edilmektedir. (Hafızoğlu, 2022: 255).

Bagatellkündigung kavramı Türk doktrininde farklı yazarlar tarafından “sebepsiz yere yapılan fesih” (Erdoğan, 2019: 75, dn. 240) ve “küçük boyutlu nedenlerle fesih” (Hafızoğlu, 2022: 255) şeklinde çevrilmiştir. Ancak kanaatimizce “Bagatellkündigung” kavramı için “cüzi zarara dayanan fesih” ifadesi, kavram ile verilmek istenen anlamı daha doğru şekilde karşılamaktadır. Zira Alman Hukukunda Bagatellkündigung kavramı zikredilerek gerçekleştirilen fesihler incelendiğinde, fesih gerekçesinin önemsiz sayılabilecek (önemi az) değerde bir mal hırsızlığı olduğu tespit edilmektedir.

Bagatellkündigung olarak kavramlaştırılan fesihlerde, maddi değeri olmayan bir şeyin çalınması dahi feshе dayanak gösterilebilmektedir. İşçinin işverenin malvarlığına yönelik izinsiz el koyma davranışları, suçta konu malın değeri ile verilen zarar tespit edilmeden ve önemsenmeden, BGB m. 626/I hükmü çerçevesinde “olağanüstü (derhal) fesih” için sebep kabul edilmektedir. Oysa iş sözleşmesinin feshinin gerekçesi, çalınan malın değeri değil, bu davranışın işverenin işçiye olan güvenini yıkmasıdır (Wertz, 2016: 211). Meseleye bakış açısı hem dönemden döneme öğretide hem de farklı derecelerdeki iş mahkemeleri arasında değişiklik göstermektedir. Konunun değerlendirilmesi açısından 1984 yılındaki “Bienenstich” kararının deyim yerindeyse bir milat niteliğinde olduğu belirtilmelidir (Klueß, 2009: 337; Wekel, 2010: 282).

1984 yılında Alman Federal İş Mahkemesi (BAG), bir dilim pastayı (Bienenstich) ödemedi için işten çıkarılan bir fırıncı yamağının davasında, genel bir ilke kararına varmıştır. Mahkeme, otuz yıldan daha eski tarihli bir karara dayanarak, bir işçinin, işçi aleyhindeki cezai takibat düşürülse bile, meblağ ne olursa olsun, Alman Medeni Kanunu'nun derhal feshi düzenleyen BGB § 626 çerçevesinde hırsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedebileceğini belirtmiştir. Federal Mahkeme, anılan kararında, işçinin düşük değerli mal hırsızlığı sebebiyle sözleşmesinin feshinin haklı olduğunun kabulü için öncelikle somut olayın özel koşullarının dikkate alınmasının, sonrasında ilgili taraflar arasında bir menfaat dengesinin kurulmasının gerektiğini ifade etmiş¹⁴, ardından uyuşmazlığı sonlandırmak ve karar vermek üzere dosyayı (ilgili) eyalet iş mahkemesine (LAG’ye) göndermiştir. Eyalet iş mahkemesi, bir pasta dilimini yediği için işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği kanaatine varmıştır¹⁵.

Kısa bir süre sonra Alman Federal İş Mahkemesi (BAG), iki yıllık kıdemi olan ve otuz beş yaşındaki bir işyeri kurulu üyesinin sigara paketi çaldığı

¹⁴ BAG, Urteil vom 17.05.1984, 2 AZR 3/83, NJW 1985, Heft 5, s. 284 vd.; Wehner, Florian, Kündigung Wegen Diebstahl, <https://www.kanzleiwehner.de/blog/kuendigung-wegen-diebstahls/> (ET. 5.2.2024); aynı karara ilişkin benzer değerlendirmeler için bkz. Klueß, 2009: 337 vd.

¹⁵ Karar için bkz. Klueß, 2009, 337, dn. 5.

gerekçesiyle yapılan derhal feshi yerinde bulmuştur. Mahkeme kararına gerekçe olarak işyerinde değeri düşük dahi olsa her türlü hırsızlığın yasaklandığını, bu yasağın işyerine asılan levhalardan açıkça anlaşıldığını göstermiştir¹⁶. BAG, aynı dönem verdiği bir başka kararında, hırsızlıklar ve işverenin zararına olan kasıtlı haksız fiillerde, somut olayın koşullarının değerlendirilmesi gerektiğini, bu çerçevede de işçinin işyerindeki hizmet süresinin genel olarak işçi lehine dikkate alınacağını ifade etmiştir¹⁷.

Alman Federal İş Mahkemesinin, 1984 yılından itibaren, işçi tarafından işverene ait malın çalınması nedeniyle yapılan derhal fesihleri, “çalınan malın değerini hesaba katmadan” ve “genel olarak” uygun bulunduğunu ifade etmek mümkündür (Wekel, 2010: 282; Anderton ve Kiely, 1988: 37). Diğer taraftan, Federal mahkeme uzun bir süre, düşük değerli malvarlığı suçlarından dolayı işçinin iş sözleşmesinin derhal feshine dair uyuşmazlıklarda, yapılan hareketin fesih gerekçesi olabileceğini ancak somut olayın koşullarının ve menfaatler dengesinin değerlendirilmesi gerektiğini beyanla dosyayı ilgili mahkemeye geri göndermekte, esasa dair karar vermekten imtina etmekteydi. Bu çözüm yolu, eyalet mahkemelerine bir hareket alanı sağlamaktaydı. Örneğin Bremen Eyalet Mahkemesi, düşük değerli mal hırsızlığı yapan işçinin on iki yıllık kıdemini ve elli sekiz yaşında olmasını dikkate alarak, olağan (sürelî) feshin dahi geçerliliğini reddetmiştir¹⁸.

Benzer yöndeki Hamburg Eyalet Mahkemesinin incelediği olayda; davacı kırk yedi yaşında olup, on yedi yıldan fazla kıdeme sahip bir uzun mesafe ekspres treni (ICE) hostesidir. Bir çanta kontrolünde üç kahve fincanı, iki jambon paketi ve bir litre bitkisel yağ (toplam değeri 19,97 DM), izinsiz aldığı gerekçesiyle, davacının sözleşmesi olağanüstü şekilde feshedilmiştir. Hamburg Eyalet İş Mahkemesi- ilk derece mahkemesinden farklı olarak - feshin ölçüsüz olduğuna karar vermiş; yaptığı menfaatler değerlendirmesi sonucunda, işçinin menfaatinin daha ağır bastığına kanaat getirmiştir¹⁹. Uyuşmazlık, Federal Mahkemeye (BAG) taşındığında Mahkeme, bu olay özelinde, düşük değerli mal varlığı suçlarına ilişkin görüşlerini açıklamıştır. Yukarıda da değinildiği üzere, BAG bugüne kadar menfaatler tartılırken bir hata olduğu kanaatine vardığında, kendisi uyuşmazlık hakkında bir değerlendirmede bulunmaksızın dosyayı inceleyen mahkemeye geri göndermekteydi; ancak bu uyuşmazlıkta BAG, davayı geri göndermek yerine kendisi hüküm vermiştir. Zararın değerinden bağımsız olarak, işçinin mülkiyet ihlali nedeniyle işverenin güvenini önemli ölçüde zedelediğini belirten Mahkeme, işçinin

¹⁶ Karar için bkz Klueß, 2009, 337, dn. 6 (BAG, Urteil vom 29. 11. 1984, 2 AZR 581/83, BeckRS 2008, 56096).

¹⁷ Karar için bkz Klueß, 2009, 337, dn. 6 (BAG, Urteil vom 13. 12. 1984, 2 AZR 454/83, NZA 1985, Heft 9, 288 vd.)

¹⁸ Karar için bkz. Klueß, 2009: 337, dn. 8.

¹⁹ Karar için bkz Klueß, 2009: 337, dn 10 (LAG Hamburg, Urteil vom 8. 7. 1998, 4 Sa 38/97, NZA-RR 1999, Heft 9, 469 vd.).

kendisine teslim edilen gıda ürünleri konusundaki gözetim görevini ihlal ettiğine karar vermiştir. Olayda BAG, işçinin yaşı ve kıdemi gibi sosyal verilerin işçi lehine olduğunu; ancak davacı işçinin faaliyetlerinin büyük ölçüde işverenin kontrol olanaklarından yoksun olması sebebiyle, işveren lehine artan bir güven ihtiyacının göz önünde bulundurulması gerektiğini kabulle, bildirimsiz feshin mümkün olduğunu belirtmiştir²⁰.

Alman Federal İş Mahkemesi, ilerleyen dönemlerde hırsızlığa konu malın değerinin düşüklüğü bir yana, örneğin tarihi geçmiş yiyecek ve içecekler gibi satışa sunulması dahi mümkün olmayan ürünlerin işçiler tarafından izinsiz alınmasının haklı bir fesih gerekisi olacağı yönünde kararlar vermiş²¹, ilk derece mahkemeleri de büyük ölçüde, BAG'nin bu katı çizgisini takip etmiştir. Söz konusu kararlar ile birlikte, menfaatler tartışında dengenin işçi aleyhine sert bir şekilde bozulduğunu ifade etmek mümkündür (Klueß, 2009: 338). Öyle ki, kural olarak düşük değerli mal hırsızlıklarında, iş ilişkisini sürdürmek için gerekli olan güvenin kalıcı olarak ortadan kalktığı kabul edilmiştir. Kararlar, mutlak surette sıfır tolerans ilkesine dayanmaktaydı. Bu ilkeden sapmalar yalnızca uyumsuzluk değerinin cent aralığında olması durumunda mümkündür. BAG'nin bu görüşü büyük ölçüde kabul görmüştür. Ancak doktrinde ve kamuoyunda bu kabule karşı eleştirilerin de sıkça dile getirildiği belirtilmelidir (Klueß, 2009: 338).

Alman Federal İş Mahkemesi'nin kararlarına yapılan eleştirilerden biri, Mahkeme'nin sıfır tolerans (Klueß, 2009: 339; Wertz, 2016: 211; Hafızoğlu, 2022: 257) anlayışıyla hareket etmesiydi. Verilen kararlar ne işçinin feshe karşı korunması için uygulanan öngörü/tahmin ilkesi (Prognoseprinzip) ne ölçülülük ilkesi ne de buna bağlı son çare ilkesi şeklinde isimlendirilen ultima ratio prensibi ile bağdaşmaktaydı. Kararlarda çoğu zaman bu ilkeler uygulanmamış, örneğin yapılacak bir ihtar ile çalışan ileride bu davranışı tekrarlama olasılığının ortadan kaldırılmasının mümkün olup olmadığı kontrol edilmemiştir (Klueß, 2009: 337-343; Bartels, 2010: 109-115; Hafızoğlu, 2022: 257).

²⁰ Karar için bkz Klueß, 2009: 338, dn. 11 (BAG, Urteil vom 12. 8. 1999, 2 AZR 923/98, NZA 2000, Heft 8, 421 vd.).

²¹ Kararda, davacı (yaklaşık elli sekiz yaşında, neredeyse on bir yıllık hizmet süresine sahip) altmış iki mini alkollü içki şişesinin bir süredir depoda olduğunu ve imha edilmek üzere olduğunu iddia etmesine rağmen; davalı, satılamaz malların aynı zamanda hayır kurumlarına verildiğini veya şirket etkinlikleri için saklandığını savunmuştur. BAG, davalının argümanına katılmış ve bir ürünün ekonomik değerinin, sadece satılabilirliğine bağlı olmaması sebebiyle, yapılan hareketin ciddi bir görev ihlali olduğuna karar vermiştir. Alt mahkemenin davacının duruşmada iyi bir izlenim bıraktığı yönündeki kabulünün, işverenin önceden işçiye uyarıda bulunmasını gerekli görmek için yetersiz olduğunu, malın değeri ve kişisel özellikler gibi faktörlerin neticeye hiçbir etkisinin olmadığını ve mutlak bir fesih sebebi oluşturduğunu da eklemiştir. Karar için bkz. Klueß, 2009: 338, dn 15 (BAG, Urteil vom 11.12.2003, 2 AZR 36/03, NZA 2004, Heft 9, 486 vd.).

Alman Federal İş Mahkemesi'nin bu katı bakış açısına rağmen, 2009 yılına gelindiğinde, bazı eyalet mahkemeleri düşük değerli mal hırsızlıklarının olağanüstü feshine gerekçe olamayacağı yönünde kararlar vermiştir. Örneğin Hamm Eyalet İş Mahkemesi²², Dortmund'daki bir fırıncının, yirmi yıldan fazla kıdeme sahip bir çalışanın elli sent değerindeki sandviç ekmeğini habersiz alması nedeniyle sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan davada feshi haklı bulmamıştır (Wekel, 2010: 281).

Benzer şekilde, 2010 yılı başında görülen bir davada, elektrikli kaykayını şirketin elektrik kaynağını kullanarak doksan dakika şarj ettiği için işyerini 1.8 sent zarara uğratan işçinin elektrik hırsızlığı yaptığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından olağanüstü sebeple (derhal) feshedildiği olayda, Siegen İş Mahkemesi²³, çalışanın on dokuz yıllık hizmeti boyunca herhangi bir olaya karışmadığı ve sorunsuz çalışmış olması nedeniyle, iş sözleşmesinin feshini hukuka aykırı bulmuştur (Wekel, 2010: 281).

Bir dava da Radolfzell İş Mahkemesi tarafından karara bağlanmıştır²⁴. Süreç, Almanya'da, 2009 yılında bir huzur evinde başlamıştır. Devlet tarafından işletilen evde on yedi yıldır çalışan elli sekiz yaşındaki bir bakıcı, öğle yemeği servisi yaptığı sırada, iki-üç euro arasında bir değere sahip bir porsiyon mantıyı (Maultaschen) aldığı için iş sözleşmesi derhal feshedilmiştir. Çalışan, bir iç eğitim kursu nedeniyle akşam yemeğini evde yemeye vakti olmadığını belirterek kendini savunmaya çalışmıştır. İşçiye göre mantı, öğle yemeğinden arta kalmıştı ve o almasaydı çöp kutusuna atılmış olacaktı. İşçi mantıyı tesiste yemeyi planladığı, ancak yoğun bir günün ardından dikkatinin dağıldığı savunmasında bulunmuştur. İşveren ise olaydan daha bir ay önce, artıkların alınmasını kesinlikle yasaklayan bir bildiri yayınladığını delil olarak dosyaya sunmuştur. Radolfzell İş Mahkemesi, davalı işçinin kurum dışına yiyecek çıkarmanın kesinlikle yasak olduğunun farkında olduğunu, eylemlerinin hırsızlık oluşturduğunu ve yapılan hareket sebebiyle işçi ile işveren arasındaki güvenin ihlal edildiğinden, iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğuna kanaat getirmiştir. Bu kararın temel gerekçesi, işçinin işverenin açık talimatlarını ihlal etmesiydi. Açık talimat ise kişisel ihtiyaçlar için yemek artıkları almanın yasaklanmış oluşuydu²⁵. Karar, hem hukuki bir tartışmanın fitilini alevlemiş hem de Federal İş Mahkemesi başkanı ile eski bir Adalet Bakanının da dahil olduğu önemli bir kamuoyu gündemi yaratmıştır (Finkin, 2014: 14). Söz konusu tartışmanın temelinde, işverenlerin, Alman işçi koruma yasaları tarafından sıkıca

²² LAG Hamm, Urteil vom 18.09.2009, 13 Sa 640/09, BeckRS 2009, 72250; Wekel, 2010: 281.

²³ ArbG Siegen, Urteil vom 14.01.2010, 1 Ca 1070/09, BeckRS 2010, 148758; Wekel, 2010: 281.

²⁴ ArbG Lörrach, Urteil vom 16.10.2009, 4 Ca 248/09, RDG 2010, Heft 2, s. 64 vd.; Wekel, 2010: 281.

²⁵ <https://www.dw.com/en/german-court-backs-sacking-of-employee-for-stealing-food/a-4798211>; Wekel, 2010: 281.

korunan çalışanlardan kurtulmanın bir yolunu aradığı spekülasyonu bulunmaktaydı. Buna karşın, şirketler önemli olanın ürünün değeri değil, çalışma ortamını etkileyecek olan güven ihlali olduğunu savunmaktaydı (Wekel, 2010: 281).

Alman Federal Mahkemesi Kararı: ‘Emmely Davası’

Barbara Emme ya da kamuoyunda bilinen adıyla “Emmely” davası, Almanya içinde ve dışında büyük protestolara neden olmuştur. Emmely davası, Almanya’da düşük değerli mal hırsızlığı sebebiyle işçi fesihleri için deyim yerindeyse bir kırılma noktası olarak kabul edilmiş; öğreti ve uygulamayı derinden etkilemiştir²⁶.

Berlin-Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi’nin²⁷ Barbara Emme davası, elli yaşındaki süpermarket kasiyerinin, müşteriler tarafından bırakılan ve toplam değeri bir buçuk euro olan iki depozito fişini alarak kendisi için bozdurduğu şüphesi üzerine, işvereni (süpermarket zinciri Kaiser's-Tengelmann) tarafından kasiyerin iş sözleşmesinin olağanüstü şekilde feshedilmesini konu almaktadır. Berlin-Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi, kasiyerin iki depozito fişini alıp bozdurduğunun kanıtlandığına kanaat getirmiştir. Kararında, kasiyerin davranışı nedeniyle “onarılmaz bir güven kaybı” meydana geldiğini, ilgili para miktarının bir rol oynamadığını belirtmiştir. Mahkeme, işveren ile işçi arasında güveni zedeleyen basit bir suç şüphesinin bile, işçiye ihbarda bulunmaksızın işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebep olabileceğine hükmetmiştir (Wekel, 2010: 280).

Berlin-Brandenburg Eyalet İş Mahkemesinin 24 Şubat 2009 tarihli bir kararla Emmely’nin sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiği yönündeki kararı, sol eğilimli Sosyal Demokrat Parti üyesi ve eski Alman Parlamentosu Başkanı Wolfgang Thierse tarafından “barbarca”, “asosyal” ve “orantısız” olduğu gerekçeleriyle eleştirilmiştir (Rieble, 2009: 2103). Sözleşmenin feshinin arkasındaki sebebin, fesihden birkaç hafta önce Emmely’nin, Almanya çapında on sekiz ay süren perakende servis sektörü işçilerinin grevine katıldığı; hatta Emmely’nin, üyesi olduğu sendika adına kendi iş yerinde grevi örgütleyen kişi olduğu ve fesihden birkaç gün öncesinde iş arkadaşlarının kendisinin kara listeye alınacağına dair bir duyum aldığı ifade edilmiştir²⁸.

Çalışma eski bakanı ve dönemin Sosyal Demokrat Parti genel başkan yardımcısı Olaf Scholz, mevcut durumun kabul edilebilir olmadığını, düşük değerli hırsızlıklar nedeniyle işçilerin iş sözleşmelerinin feshine karşı korumayı iyileştirmeyi amaçladıklarını belirtmiştir²⁹. Buna bağlı olarak, Sosyal Demokrat Parti meclis grubu, 9 Şubat 2010 tarihinde, söz konusu ihlaller sebebiyle iş sözleşmelerinin

²⁶ Ekici, Ekrem, Emmely’nin mücadelesi: “Bir parmağı kırabilirler, fakat beş parmak bir yumruk eder!”, <https://lecturesymptomale.wordpress.com/tag/tekel-iscileri/> (ET. 12.02.2024).

²⁷ LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.02.2009, 7 Sa 2017/08, NZA-RR 2009, Heft 4, 188 vd.

²⁸ Ekici, <https://lecturesymptomale.wordpress.com/tag/tekel-iscileri/> (ET. 12.02.2024).

²⁹ Wekel, 2010: 284, dn. 21 (www.sueddeutsche.de/jobkarriere/949/498246/text).

feshini, suçun tekrarlanmasına bağlı hale getiren bir yasa tasarısı (BTbt- 17/648) hazırlamıştır³⁰. Böylece işverenler düşük değerli mala bağlı suçlar nedeniyle fesih ilanından önce, bir ihtar yapmakla yükümlü olacaktı (Abmahnung)³¹. Ancak, Hıristiyan Demokrat Birliği, Hıristiyan Sosyal Birliği ve Hür Demokrat Parti'nin mevcut hükümeti ile Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu, bu teklifi reddetmiştir³². Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Reinhard Göhner, yerleşik kuralların iş sözleşmesinin haksız feshini önlemek için oldukça yeterli olduğunu belirtmiştir³³.

Kararı sert şekilde eleştirenler kadar, aksi kanaatte olanlar da vardır. Federal İş Mahkemesinin kararını yerinde bulan görüşe göre, bir kasiyerden kasayla, kayıtlarla, para veya diğer makbuzlarla ilgili hususlarda mutlak güvenilirlik ve doğruluk beklenir. Bu davranış normları, bir kasiyer için vazgeçilmez bir ön koşuldur. Bahsedilen davranış normları eşyanın değerine bağlı olarak aşamalı bir şekilde geçerli değildir. Dolayısıyla işverenin mal varlığına karşı işlenen, sadece düşük değerli eylemlerin hoş görülebilir olduğunu varsaymak yanlıştır. Ceza hukuku yaptırımları ile iş hukukunda iş sözleşmesinin feshi ile hedeflenen koruma, temelde farklıdır. İş sözleşmesinin feshi, geçmişteki bir davranış için ceza değildir; aksine, gelecekteki iş birliği için pozitif bir tahmin yapılamadığı için iş ilişkisi sonlandırılmaktadır. Bayan Emme'nin iş sözleşmesi, hırsızlık ve dolandırıcılık yaptığı için değil, gelecekte kendisine emanet edilecek paralar konusunda kendisine güvenilemeyeceği için feshedilmiştir. Aksi yöndeki görüşlerin ifade ettiği gibi burada bir orantısızlık yoktur. Konunun bir tarafta bir buçuk euro kaybı, diğer tarafta ise iş kaybı şeklinde değerlendirilmemesi gerekir. İşveren şirket Kaisers/Tengelmann'ın, Barbara Emme'ye kasadaki nakit parayı gelecekte emanet ederken güven duyup duymayacağı sorusu cevaplandırılmalıdır. Söz gelimi, Bayan Emme'yi destekleyen insanların, evlerinden değeri yüksek olmasa da herhangi bir şey çalındığında ve bundan temizlik görevlisi veya odayı kiralayan öğrencinin sorumlu olduğu durumlarda, bu olaya nasıl tepki verecekleri üzerinde durulmalıdır. Bu kişilere, kendilerini daha fazla hırsızlık tehlikesine maruz bırakmayı isteyip istemeyecekleri sorulmalıdır. Özetlemek gerekirse, bu görüşe göre, çalışanın ağır bir suç veya basit bir suç işlemesi fark yaratmaksızın, güven ilişkisi bozulduğunda işverenin iş sözleşmesini ihbarsız feshetmesi mümkündür (Rieble, 2009: 2102-2105).

İş sözleşmesinin feshinin mahkeme tarafından geçerli bulunması ve kamuoyunun yoğun tartışmaları sonrasında, Alman Federal İş Mahkemesi (BAG) tarafından olay tekrar değerlendirilmiştir. Sendikal örgütlenmeler de dahil olmak üzere konuyu önemseyen tüm destekçiler güçlerini birleştirmiş, Almanya'nın her yerinde "Emmely ile Dayanışma" protestoları düzenlemişlerdir. Emmely'nin

³⁰ Wekel, 2010: 284, dn. 22 (<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/006/1700648.pdf>.)

³¹ Wekel, 2010: 284.

³² Wekel, 2010: 285, dn. 23 ([Www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,668299,00.html](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,668299,00.html).)

³³ Wekel, 2010: 285, dn. 24 ([Www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,668299,00.html](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,668299,00.html).)

sendikal faaliyetleri nedeniyle mağdur edildiğini ifade eden protestocular, davacının, süpermarketin yeni sahiplerine karşı daha yüksek ücret için 2007 yılında grevlere katıldığını hatırlatmışlardır. Almanya'nın doğusundaki Erfurt kentindeki Federal İş Mahkemesi (BAG), Emmely'nin iki depozito fişini almasının ciddi bir görev ihlali oluşturduğuna, ancak görevden alınmayı haklı kılmayacağına karar vermiştir. Federal Mahkeme, işveren için otuz yıldan fazla kıdeme sahip olan ve bugüne kadar başkaca bir hatalı davranışı olmamış işçiye güven duyulması gerektiğini, bir kerelik küçük bir suistimal olayıyla bu güvenin ortadan kalktığının kabul edilmemesi gerektiğine hükmetmiştir³⁴. Yargıç Burghard Kreft, düşük değerli hırsızlıkların zaman zaman derhal görevden alınmayı haklı çıkarabileceğini; ancak bunun her olayın özelliklerini dikkate alarak kendi içinde değerlendirilmesi sonrasında mümkün olabileceğini, Emmely olayındaki koşullar dikkate alındığında ise bir uyarının yeterli olacağını belirtmiştir. Alman Federal İş Mahkemesi, bir buçuk euro değerinde depozito fişlerini cebine koyan kasiyerin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini onaylayan daha önceki mahkeme kararını ortadan kaldırmış; Emmely tarihi bir zafer kazanmıştır³⁵.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin kararında, Bayan Emme'nin iş sözleşmesinin feshinin haksız bulunmasının gerekçesi olarak davacının otuz bir yıl boyunca kusursuz şekilde çalışarak davalıya sadakatle çalıştığı gösterilmiş, uzun yıllara dayanan sorunsuz güven ilişkisinin tek bir güven ihlali nedeniyle yok edilemeyeceği ifade edilmiştir³⁶. Karara göre, fesih sosyal açıdan haksızdır, işçinin davranışı § 1 II KSchG kapsamındaki nedenlere uygun değildir. Bu çerçevede fesih değil de, daha hafif bir yaptırım olan ihtar başvurulması gerekmektedir³⁷.

Emmely kararı ile birlikte Alman hukukunda, iş ilişkisinde "güven sermayesi" (Vertrauenskapital) kavramı üzerinde durulmaya başlamıştır (Wertz, 2016: 220). Aşağıda güven sermayesinin kriterleri şeklinde ifade edebileceğimiz hususlar belirtilmiş olup, bu hususların tek başına bir anlamı yoktur; ancak birlikte değerlendirildiklerinde yol gösterici kabul edilebileceklerini söylemek hatalı olmayacaktır. Bunlardan ilki, işçinin işyerinde uzun zamandan beri çalışıyor olmasıdır³⁸.

Alman Federal İş Mahkemesi kararlarında ne kadarlık sürenin uzun süre olarak kabul edileceğine dair bir netlik yoktur. Bu süre, somut olayın tüm koşulları değerlendirilerek ve işçinin işyerinde yaptığı iş ve niteliği gereği özel bir güven ilişkisini gerektirip gerektirmediği de hesaba katılarak belirlenebilir. Dolayısıyla uzun sürenin ne olduğunun netleştirilmesi adına, ay, yıl veya gün zikrederek bir

³⁴ BAG, Urteil vom 10.06.2010, 2 AZR 541/09, NZA 2010, Heft 21, 1227 vd.

³⁵ Breitenbach Dagmar, <https://www.dw.com/en/dismissal-not-justified-germanys-federal-labor-court-rules/a-5671309> (ET. 4.09.2021); Ekici, <https://lecturesymptomale.wordpress.com/tag/tekel-iscileri/> (ET. 12.02.2024).

³⁶ BAG, Urteil vom 10.06.2010, 2 AZR 541/09, NZA 2010, Heft 21, 1232-1233.

³⁷ BAG, Urteil vom 10.06.2010, 2 AZR 541/09, NJW 2011, Heft 3, 172.

³⁸ BAG, Urteil vom 10.06.2010, 2 AZR 541/09, NZA 2010, Heft 21, 1232.

süre belirlemek doğru değildir (Wertz, 2016: 223; Hafizoğlu, 2022: 213-214). Bu noktada uzun süre çalışmanın fiilen çalışmayı içermesi gerektiği belirtilmelidir. Öyle ki, işçinin çalışmadığı ancak sözleşmesinin devam ettiği ve sözleşmenin askıda olduğu sürelerin, değerlendirilme dışı bırakılması gerekir. Zira karşılıklı asli yükümlülükler askıya alındığında sözleşmeyle kurulan uyumun devam ettiğinden söz edilemez. Karşılıklı olarak sözleşme yükümlülüklerinin yerine getirilmesinden doğan ve güven ilişkisini derinleştiren süreç, askı halinde işlemez. Bu sebeple çalışma süresinin bir güven sermayesi oluşturması için işçinin işyerinde fiilen çalışması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır (Wertz, 2016: 223; Hafizoğlu, 2022: 213-214).

İşçinin güven sermayesinin oluşup oluşmadığının tespitinde ikinci kriter, sorunsuz bir çalışma sürecinin geçirilmiş olmasıdır. Uzun sürenin ne kadar olduğu net olmadığı gibi, sorunsuz ifadesi ile kastedilenin ne anlama geldiğini de açık değildir. Derhal feshin haklı olması, sözleşme ilişkisinin gelecekte sorunsuz şekilde devam etmesinin artık beklenememesi ve gelecekteki ihlallerin sadece iş ilişkisinin sona erdirilmesiyle karşılanabilmesine bağlıdır. Dolayısıyla burada öngörü (tahmin) ilkesinin (bkz. Doğan, 2019: 1013-1040; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 98 vd.) işletilmesi gerekecektir³⁹. İşverenin bu süreçte haklı şikayetlerinin varlığı ve buna bağlı olarak işçiye ihtarında bulunmuş olması, tam bir güven sermayesinin oluşması için aranan süreyi uzatacaktır (Fuhlrott, 2012: 500; Hafizoğlu, 2022: 214). Elbette uzun bir çalışma süresinin varlığı durumunda sadece tek bir yükümlülük ihlalinin varlığı, ilişkinin sorunlu olarak adlandırılması için yeterli değildir. Ancak hiç ihtarında bulunulmamış işçi ile bir kez dahi olsa uyarılmış işçinin aynı şekilde değerlendirilmesi de mümkün değildir (Wertz, 2016: 224; Hafizoğlu, 2022: 216). Başka bir deyişle, çalışma sürecinin sorunsuz olarak kabul edilmesi için yapılacak incelemede, her somut olayın özellikleri üzerinde tek durulmalı, ihtar gerekçeleri ve ihtar sayısının dikkate alınması gerekmektedir.

Alman hukukunda, üzerinden belirlenen süre geçtiğinde mahkumiyet kayıtları silinmektedir. Alman doktrini de, bu bilgidен hareketle, iş hukukundaki ihtarların da, oluşturulacak bir prosedüre bağlı olarak personel dosyasından silinmesi gerektiğini belirtmektedir. Zira, ihtarın varlığı, işçiye karşı duyulan güvenin zedelendiğine bir kanıt olmakla birlikte; ihtarın amacı işçiye yaptığı hatalı davranışı bildirerek işçinin bu davranışı tekrar etmesinin önüne geçmek, iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaktır (Hafizoğlu, 2022: 216). Güven sermayesinin varlığının tespitinde temel kriterler uzun süreli çalışma ile sorunsuz çalışma olmakla birlikte, her iki kriter için de somut olayın özelliklerinin duruma bakış açısını değiştirebileceği göz ardı edilmemelidir. Adı geçen iki kriter ile birlikte işçinin edimleri yerine getirirken ondan beklenen asgari özene ek olarak “çok daha fazla çabalaması” ve “özveride bulunması” kriterleri de katkı sağlayabilir. İşçinin, sözleşmede belirtilen veya tipik iş performansının ötesinde ek bir aktif katkısı,

³⁹ Bkz. BAG, Urteil vom 10.06.2010, 2 AZR 541/09, NJW 2011, Heft 3, 169.

örneğin işe veya işyerine dair iyileştirme önerileri sunma, çalışma saatleri konusunda olağanüstü esneklik gösterme (fazla mesai yapmaya, vardiya değiştirmeye vb. hazırlıklı olma) veya diğer iş arkadaşlarının iş görememesi durumunda sürekli olarak "destek olma" düşünülebilir. Aynı şekilde, bir projenin yürütülmesinde yüksek bir bağlılık veya yeni meslektaşlara danışmanlık yapma görevini üstlenmeye yönelik isteklilik, işçinin ek bir katkısı olarak değerlendirilebilir. İşçi, burada işverenin menfaatine iş sözleşmesi gereği olmayan hizmetler sunmakta, bu şekilde işverenin takdirini kazanmakta ve böylece şirketteki kariyer gelişimine destek olmaktadır. Dolayısıyla bu tür eylemlerin, karşılıklı beklenti ve güvenin daha da güçlenmesine neden olacağı ifade edilebilir (Wertz, 2016: 225-226; Hafızoğlu, 2022: 218).

Emmely kararı sonrasında, işçinin düşük değerli mal hırsızlığının fesih gerekçesi olup olmadığı ile hangi fesih türüne tabi olması gerektiği yönündeki tartışmalar devam ederken, özellikle değeri düşük hırsızlıklarda gündeme gelen olağanüstü feshe dair uyumsuzlukların çözümünde objektif bir kriter belirlemenin gerektiğini ifade eden bir yazar, Alman Ceza Kanunu (StGB) § 248a'ya dayanarak bir "değersizlik" sınırı getirilmesini önermekte ve bu sınırın (şu anda yaklaşık elli euro olarak kabul edilmektedir) altında kalan hırsızlıklar için işçinin sözleşmesinin olağanüstü (haklı) feshinin mümkün olmaması gerektiğini belirtmektedir. Yazar, bu öneriyi Alman İdare Mahkemesinin uygulamalarından yola çıkarak savunmaktadır. Alman Federal İdare Mahkemesinin (BVerwG) 1992 yılından itibaren, Federal Disiplin Yasasının (Bundesdisziplinargesetz (BDG)) § 13'ünü uygularken önceden kabul edilmiş dört hafifletici nedene ek olarak, düşük değer nedenini beşinci hafifletici neden olarak ekleyerek, elli euro'dan düşük değerli hırsızlıklar sebebiyle memurların sözleşmelerinin feshinin haklı kabul edilemeyeceği yönündeki içtihadının, kıyasen iş mahkemelerinde de uygulanmasının yerinde olacağını belirtmektedir. Söz konusu görüşe göre, iş mahkemelerinin ve idare mahkemelerinin bakış açıları bağımsızdır, birbirlerine karşılıklı olarak atıfta bulunmazlar. Ancak bu farklı normlara rağmen aynı hukuki sorun karşısında farklı sonuçlara varmak uygun değildir. Daha açık bir deyişle, malvarlığı suçu nedeniyle meydana gelen güven kaybının iyileştirilebilecek nitelikte mi yoksa onarılamaz mı olduğuna karar verilmesi gerekir. Bu soru, bir devlet memuru veya işçi olma nedeniyle farklı şekillerde cevaplanamaz. Kırılan güven aynıdır. Düşük değerli bir malvarlığı suçu işlenerek güvenin kırılması halinde, bu davranışa uygulanacak yaptırımın tüm çalışan grupları için aynı olması gerekir. Özetle, görüş sahibi Klueß, işçinin düşük değerli mal hırsızlığının iş sözleşmesinin haklı feshine sebep olup olmayacağı tartışmasının, idare hukukunda kabul edilen düşük değer kavramı esas alınmak suretiyle çözülebileceğini ileri sürmektedir (değerlendirme için bkz. Klueß, 2009: 337-342).

Aksi yöndeki görüşü savunan Reuter ise ceza hukuku ile iş hukuku arasındaki dogmatik farklılıklara işaret etmektedir. Disiplin tedbirlerinin aksine, iş sözleşmesinin feshinin, bir ceza olmadığını, daha ziyade olumsuz bir tahmin ilkesine dayandığını belirtmiş; işveren ile çalışan arasındaki güven ilişkisinin kopup

kopmadığının önemine vurgu yaparak, Ceza Kanunu (StGB) §248a'da belirtilen minimum sınırı iş hukukuna aktarılmasının yerinde olmadığını belirtmiştir (Wekel, 2010: 283). Cezai yaptırımların, geçmiş davranışları cezalandırdığını, sözleşme fesihlerinin ise geleceğe ilişkin tahmin ilkesi ile desteklenerek gelecekte birlikte çalışılıp çalışılmayacağına bağlı olarak değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Örneğin, elli euro'luk bir sınırın yirmi bin çalışanı olan bir şirkete uygulanması ihtimalinde; yirmi bin kişi, elli euro'dan düşük değerli hırsızlıkları nasılsa iş sözleşmesinin feshedilmeyeceği güvencesiyle korkmadan yapabilir. Dolayısıyla yazar, düşük değerli hırsızlıkların iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep olacağını, aksi görüşlere katılmanın mümkün olmadığını eklemiştir (değerlendirme için bkz. Reuter, 2009: 594 vd.).

Türk İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı (Petty Theft)

İş İlişkisinde İşçinin Güven İhlali

İş sözleşmesi, karşılıklı borç doğuran (sinallagmatik) bir sözleşme olup bu sözleşmede tarafların bireysel taahhütleri ön plandadır (Ekonomi, 1984: 78; Çelik vd., 2023: 183-184; Süzek, 2023: 244-245; Eyrenci vd., 2020: 65-66; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 387). İş sözleşmesi, niteliği gereği tek seferlik bir hukuki ilişki olmayıp, sürekli bir borç ilişkisi kurmaktadır. İşçi ve işveren bu sinallagmatik sözleşmede, borçlarını kural olarak daimi şekilde yerine getireceğini taahhüt etmektedir. Tarafların borcunu bir kez ifa etmesi ile bu borçlar, ortadan kalkmamaktadır. Başka bir deyişle, tek seferlik bir hukuki ilişki kuran alım satım sözleşmesinden farklı olarak, iş sözleşmesi ani edimli değildir. Taahhüt edilen iş, bir zaman diliminde gerçekleşmekte, işverenin ücret ödeme borcu da aynı şekilde süreklilik arz etmektedir. Ancak; iş sözleşmesinde söz konusu olan süreklilik, sözleşmenin muhakkak uzun süreli olacağı anlamına gelmemektedir. İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli yapılması, iş ilişkisinin sürekli ya da süresiz bir iş ilişkisi olması, iş sözleşmesinin ruhunda olan süreklilik niteliğine hanel getirmez (Çelik vd., 2023: 184; Eyrenci vd., 2020: 65-66; Ekonomi, 1984: 78; Süzek, 2023: 245; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 388-389; Senyen Kaplan, 2023: 130-131).

İş sözleşmesinin bir diğer özelliği kişisel bir ilişki (intuitus personae) kurmasıdır (Güzel, 1996: 174 vd.; Ekonomi, 1984: 78-79; Çelik vd., 2023: 183-184; Eyrenci vd., 2020: 65; Süzek, 2023: 244; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 386; Koç, 2011: 1435). İş sözleşmesinin kuruluşu sırasında işçinin tüm özellikleri dikkate alınarak işçi işe alınmakta, iş ilişkisi şahsılık taşımaktadır. İşçi yüklediği işi bizzat ve sadakatle yerine getirmelidir. Karşılıklı borç doğuran iş sözleşmesinde borçlanılan edimlerin taraflarca eksiksiz yerine getirileceği, sözleşmeye sadık kalınarak iki tarafın da menfaatlerinin gözetileceği hususunda taraflar birbirlerine güven duyarlar. İş sözleşmesinde işveren sadece iş görme borcunun ilk kez ifasında değil,

sözleşmenin devamında da işçinin borçlarının ifa edileceğini esas alarak bir borç ilişkisi kurar. İş sözleşmesinin sürekliliği, taraflar arasında işin doğası gereği var olan ve hep var olması gereken güven duygusunu pekiştirir. İş ilişkisinde güvenin tamamen ortadan kalkması kadar, güvenin zedelenmesi de son derecede önemlidir (Süzek, 2023: 244; Sur, 2020, 2488; Baysal, 2011: 165). Güvenin temelinden sarsılmadığı ihtimalde ölçülülük ilkesi (ölçülülük ilkesi için bkz. Birben, 2006: 68 vd; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2010: 181-211; Eyrenci, 2010: 34-52; Ugan Çatalkaya, 2019: 498 vd.; Kar, 2009: 60-69) uyarınca sözleşme feshedilmez ve fesih yerine başkaca disiplin tedbirlerine veya çözüm yollarına başvurulur; ancak bu yolların yeterli olmadığı durumda iş sözleşmesi feshedilir. İş ilişkisinde işverenin işçiye olan güveninin temelden sarsıldığı veya zedelendiği hallerde, işverenin haklı nedenle ya da süreli fesih⁴⁰ hakkı doğar (İşK. m. 17, İşK. m. 25).

Feshin haklı veya geçerli olup olmadığı tartışması dışında, güven ihlaline bağlı olarak Alman hukukundan hukukumuza intikal etmiş olan ve “şüphe feshi” şeklinde adlandırılan fesih türü, uzun zamandır Almanya mahkemeleri tarafından uygulanmakta ve değerlendirilmektedir. Şüphe feshi kavramının Alman hukukunda ilk kez 1934 yılına ait bir İmparatorluk İş Mahkemesi (Reichsarbeitsgericht) kararında incelendiği bilinmektedir (Baysal, 2016: 84-85). Türk hukukunda ise ilk olarak 2007 yılında bir Yargıtay kararında kullanılmıştır. Şüphe feshi kavramı, işçinin önemli ölçüde iş sözleşmesini ihlal ettiği veya işverene ya da işyerine karşı bir suç işlediği ispat edilemese de işverenin işçinin kusurlu davranışına dair güçlü ve giderilemeyen şüphesinin varlığı durumunda söz konusu olmaktadır (şüphe feshi hakkında detaylı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, 2008: 65-72; Sur, 2020: 2488 vd.; Baysal, 2016: 83-97; Erdoğan, 2019: 137 vd.; Evren, 2009: 45 vd.; Hozar, 2008: 237-243; Kaplan, 2010: 979-998; Hafizoğlu, 2022: 207 vd.). Bu noktada işçinin küçük hırsızlıkları sebebiyle yapılan fesihlerin, şüphe feshine dayanmadığı belirtilmelidir. Küçük hırsızlıkta da şüphe feshinde de, güvenin ihlali yaptırma bağlanmaktaysa da, aslında uyumsuzluk farklıdır. Şüphe feshinde işçinin hatalı görülen davranışı gerçekleştirdiği kesin değildir, sadece işçinin bu davranışı gerçekleştirdiğine dair güçlü şüphe bulunmaktadır. Oysa işçinin küçük hırsızlığında, işçi hatalı davranışı gerçekleştirmiştir, bu konuda şüphe bulunmamaktadır. Uyumsuzluk, bu davranışın feshi gerektirip gerektirmediği, gerektiriyorsa da fesih türünün ne olacağındadır.

Haklı nedenle fesih hakkı, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca devam ettirilmesinin dürüstlük kuralları gereği diğerinden beklenemeyeceği durumlarda sözleşmeyi derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran bir haktır (Süzek, 2023: 691; Süzek, 1989: 36-37; Seliçi, 1977: 34-35; Mollamahmutoglu vd., 2022: 799, 801; Demir, 2006: 470; Senyen Kaplan, 2023;

⁴⁰ Süreli fesih hakkı olan işçi ve işverenden, sadece işverene tanınmış olan peşin ödeme suretiyle fesih, yalnızca fesih usulüne dair fark yarattığı, fesih gerekçesi açısından bir önem arz etmediğinden metin içinde zikredilmemiştir.

456; Tunçomağ ve Centel, 2022: 237 vd.; Akyiğit, 2022: 245-246; Ekmekçi ve Yiğit, 2023: 756-757; Engin, 2003: 12; Arslan Ertürk, 2007: 162-163; Koç, 2011: 1435; Baskan, 2012: 108; Köme, 2009: 26; Sümer Önder, 2011: 22).

İşverenin haklı fesih nedenleri, İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Bunlar sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanmasıdır. Hükümde yer alan sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler ile işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halleri sınırlayıcı niteliktedir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller, örnek kabilinden sayılmış, maddede sayılanlar dışında kalan ve feshi haklı kılan özel durumların ortaya çıkabileceği gözetilerek, düzenlemede “ve benzerleri” ifadesi tercih edilmiştir. Buradan hareketle güven ihlali anlamına gelen “ve benzerleri” ile hangi durumların kastedildiğinin tespiti için haklı nedenle fesih hakkının kapsamının belirlenmesi gerekmektedir.

Haklı nedenle fesihte; ortaya çıkan olgu o denli ağırdır ki, bununla karşılaşan taraftan bildirim süreleri zarfında sözleşmeyi sürdürmesi istenemez. Haklı nedenlerin normal borç ilişkisini çekilmez hale getiren özelliği, haklı nedenle feshin ‘olağanüstü fesih’, süreli feshin ise ‘olağan fesih’ olarak nitelendirilmesine sebep olmuştur (Süzek, 1989: 37; Alpagut, 2006: 72, 77; Demir, 2006: 470; Kaplan, 1987: 128; Engin, 2003, 12). Nitekim TBK. 435/II ile bu esas, pozitif bir düzenlemeye kavuşmuştur. Hükme göre, “*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır*”. Haklı neden, Türk Medeni Kanunu madde 2’de genel olarak düzenlenen dürüstlük kuralının özel bir görünümüdür. Dürüstlük kurallarına göre bir değerlendirme yapıldığında, taraflar arasında güven ilişkisini çökerten ve işçi veya işverenin sözleşme ilişkisine devam etmesinin beklenemeyeceği bir sebep varsa, fesih için haklı nedenin varlığı kabul edilir (bkz. Soyer, 2012: 191-194; Doğan Yenisey, 2014: 100 vd.; Özdemir, 2012: 38-39; Tolu, 2017: 28; Savaş, 2012: 168).

İşçinin davranışı sebebiyle işverenin işçiye olan güveni tamamen ortadan kalkmamasına rağmen, güven zedelenmiş ve işin normal işleyişi bozulduğu için işverenin iş ilişkisine devam etmesinin beklenemediği ihtimalde, fesih yapacak tarafın haklı değil, süreli fesih yapması gerekmektedir (Güzel, 2004: 37-39; Süzek, 2005: 578; Alpagut, 2005: 217-218; Hafızoğlu, 2022: 222). İhbar süreli fesih hakkı, belirsiz süreli iş sözleşmesinde tarafların kişilik haklarının korunması düşüncesi ile açıklanmakta, taraflara sözleşme ile bağlılıklarına son verme hakkının tanınmaması, kişisel özgürlüğe aykırılık oluşturacağı düşüncesi ile tarafların er ya da geç borçlarından kurtulma haklarının olması gerektiğine dayanmaktadır (Alpagut, 2006: 72; Süzek, 2023: 540-541; Köme, 2009: 26).

Haklı fesih gerekçesinin var olmadığı ihtimalde, sözleşmeyi süreli fesih ile sona erdirmesi gereken taraf açısından fesih gerekçesine dair uyumsuzluk, iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından, feshin geçerli bir fesih sebebi kabul edilip edilmeyeceğidir. İşçinin davranışlarına bağlı geçerli fesih nedenleri ile sadakat boruna aykırılık teşkil eden haklı fesih nedenlerini birbirinden ayırmak güçlük arz

etmektedir (Süzek, 2005: 576). Zira İşK. m. 18'in gerekçesinde geçerli fesih sebebi olarak örneklenen durumlardan bazıları, sadece ağırlık farkı dolayısıyla aynı zamanda İşK. m. 25'te haklı neden olarak öngörülmüş olup Kanunda bu konuda net bir düzenleme olmadığı için feshin haklı-geçerli neden ayrımı, doktrin görüşleri ve yargı kararları ile şekillenmiştir (Güzel, 2004: 40-42; Ugan Çatalkaya, 2019: 496).

Yargıtay Uygulaması ve bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı: 'Çikolata Kutusu Davası'

Yargıtay'ın ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri gerekçesiyle yapılan fesihleri değerlendirdiği kararlarda; karşılıklı güven esasına dayanan ve sürekli bir borç ilişkisi kuran iş ilişkisinde, güvenin zedelendiği ihtimallerde, güveni sarsılan taraftan bu ilişkiye devam etmesini istemenin, iş ilişkisinin temellerine aykırı olacağı üzerinde durulmaktadır⁴¹. İşçinin hatalı davranışının işyerinde sıkıntı doğurup doğurmadığı ve güven ilişkisini zedeleyip zedelediği, iş ilişkisini işverenin sürdürmeye devam etmesinin beklenip beklenemeyeceğinin tespit edilmesi gerektiği vurgulanmakta⁴²; iş sözleşmesinin feshinde haklı fesih gerekçesinin var olup olmadığını tespit ederken ölçülülük ilkesine uyulması ve hangi fesih yönteminin seçildiğinin, arzu edilen sonuç ile kıyaslandığında bariz şekilde orantısız olmaması gerektiği ifade edilmektedir. Tercih edilen yaptırım ile yaptırma sebep olan nedenlerin önemi arasında bir değerlendirme yapılmasının gerekliliğine dikkat çekilmektedir⁴³.

Nitekim Yargıtay, bir kutu meşrubatın uçuş sonrası davacı işçi tarafından tüketildiği ve iş sözleşmesinin de bu sebeple feshedildiği davada, dosyadaki bilgi ve belgeler ile özellikle davalı tanığının yeminli beyanında, davalı işyerinde bu şekilde uçuş sonrası iade edilmesi gereken tüketim malzemelerinden alkollü içecekler konusunda taviz verilmemesine rağmen; meşrubat, çikolata gibi diğer ürünlerin çalışanlarca tüketilmesi durumunda fesih yoluna gidilmeyip işçinin uyarılması ile yetinildiğinin belirtilmiş olmasına dikkat çekmiştir. Yüksek Mahkeme, davalı işveren uygulamasını, izinsiz tüketilen malın değeri ile tüketilme zamanı ve davacı işçinin kıdemi hususlarını birlikte nazara alarak, feshe konu edilen eylemin, davalı işveren açısından haklı fesih sebebi sayılabilecek ağırlıkta olmadığını kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁴⁴.

Benzer yönde bir kararında ise Yargıtay, "*işçinin yemekhanede çalışırken yedi kutu meyve suyu, beş ekmeğe ve bir poşet yoğurdu işyerinden çıkarırken yakalandığı, bu sebeple hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiği olayda, işyerinin yemekhanesindeki yemek artıklarının*

⁴¹ Y. 22. HD. 22.6.2015, E. 2015/16785 K. 2015/21346, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, <https://legalbank.net/arama>.

⁴² Y. 22. HD. 1.10.2015, E. 2015/19021 K. 2015/26332 (www.kazanci.com).

⁴³ Y. 7. HD. E. 18.3.2015, 2014/21298 K. 2015/4936 (www.kazanci.com).

⁴⁴ Y. 9. HD, 24.01.2022, E. 2022/156, K. 2022/984, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, <https://legalbank.net/arama>.

önceki genel müdür ve personel müdürlerinden başlayarak verilen izin ve icazetlerle ihtiyacı olan işçiler tarafından uzun bir zamandan beri eve götürüldüğünün bilinilmesi sebebiyle, işçinin eyleminin güveni kötüye kullanma ya da hırsızlık olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığına kanaat getirmiştir⁴⁵. Aynı şekilde farklı bir Yargıtay kararında, tanker şoförü olarak görev yapan işçinin akaryakıt bayisine gelerek boşaltım yaptığı sırada bir-bir buçuk litre benzini pet şişeye süzdürerek araç içine almasının ne haklı ne de geçerli neden teşkil ettiği sonucuna varılmış ve işçinin işe iadesine karar verilmiştir⁴⁶.

Yargıtay'ın yukarıda zikredilen kararlarına katılmakla birlikte, aşağıda bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı üzerinde durulacak ve karara neden katılmadığımız, gerekçeleriyle belirtilecektir.

Kamuoyunda “çikolata kutusu kararı” olarak bilinen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı⁴⁷, elli dokuz yaşında ve on beş yıldır aralıksız Bursa Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (BUSKİ) binasında çalışan temizlik işçisinin, 7 Eylül 2010 tarihinde işyerindeki vestiyere bırakılmış olan bir çikolata kutusunu aldığıın kamera kayıtları ile tespiti üzerine, sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkindir. İşçi, feshin haklı olmadığıın tespiti için dava açmıştır. Bursa İkinci İş Mahkemesinin ilk derece mahkemesi olarak baktığı davada, işçi kutuyu alma gerekçesini “kutudan dikiş kutusu yapacak olma” şeklinde ifade etmiştir. İlk derece mahkemesi, davacının on altı yıllık işçi olduğu ve bu çalışma süresi içerisinde hiçbir disiplin cezası almadığı, gerçekleştirilen keşfe göre özel kullanıma ait olmayan, herkesin izinsiz olarak rahatlıkla girip çıktığı, elektrik süpürgesi, kablo, poşet vb. malzemelerin konulduğu yere bırakılan, dolu veya boş olduğu dahi şüpheli olan bir çikolata kutusunu, kendi beyanına göre, dikiş kutusu yapmak amacıyla alan davacının, tazminatsız olarak işten çıkartılmasının, hakkaniyet ve ölçülülük kurallarına uymayan ağır bir yaptırım olduğu gerekçesiyle, davacı işçinin talebi doğrultusunda hüküm kurmuştur. İşveren, ilk derece mahkemesinin bu kararını temyiz etmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, davacının kimsenin var olmadığı bir anda başkasına ait çikolata kutusunu almasının, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğini, iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığını, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmaması gerekirken, hatalı bir gerekçeyle kıdem tazminatı talebinin kabul edilmesinin bozmayı gerektirdiğine

⁴⁵ Y. HGK, 15.10.2008, E. 2008/9-640, K. 2008/630, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, <https://legalbank.net/arama>.

⁴⁶ Y. 9. HD, 22.09.2011, E. 2011/472, K. 2011/1038, (www.kazanci.com.tr); Savaş, 2012: 103.

⁴⁷ Y. HGK, 07.02.2018, E. 2015/1591, K. 2018/185, https://www.hukukihaber.net/yargitay-kararlari-isiginda-is-yerinde-hirsizlik-ncedeni-ile-is-verenin-is-akdini-derhal-feshi-hakki#_ftn3; benzer yönde bir karar için bkz. BAM, 28. Hukuk Dairesi, 16.06.2022, E. 2021/1394, K. 2022/1083, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, <https://legalbank.net/arama>.

hükmetmiş, ilk derece mahkemesinin kararını bozarak dosyayı geri çevirmiştir. Yeniden yapılan yargılama sonunda, ilk derece mahkemesi, önceki kararında direnmiştir. Bunun üzerine dosya Yargıtay Hukuk Genel Kurulunda değerlendirilmiş ve karara bağlanmıştır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, “ilk derece mahkemesinin kabulünün aksine boş bir çikolata kutusunun çöp kutusu yerine belirtilen yere bırakılmasının normal ve beklenen bir davranış niteliğinde olmadığı gibi şirket sorumlusunun boş bir çikolata paketi sebebiyle olayın araştırılmasını ve bu sebeple kamera kayıtlarının incelenmesini istemesinin, genel hayat tecrübelerine aykırılık teşkil ettiğini belirtmiştir. Davacının temizlik işçisi olduğunu, işyerinde kimsenin olmadığı zaman dilimlerinde temizlik işini ifa eden temizlik görevlilerine işyerindeki tüm eşyalar emanet edildiğinden, kendilerinden tüm bu malzemeleri muhafaza ederek çalışmalarının beklendiğini, davacının eyleminin yaratmış olduğu sonuç bakımından, eşyanın sorumluluk alanına giren bir eşya olması ile çalışanların şahsi eşyası ve hatta işyerine gelen bir misafire ait eşya olması arasında da herhangi bir fark bulunmadığını eklemiştir. Mahkemece paketin dolu olması hâlinde dahi maddi değerinin azlığına vurgu yapıldığının görüldüğünü, oysa ki izinsizce sahiplenilen eşyanın ekonomik değerinin az olmasının, eylemin hukuka aykırılığını ortadan kaldırmayacağını, direnme kararında açıklandığı üzere, davacının on beş yıllık bir kıdeme sahip olduğu ve daha önce hiç uyarı cezası dahi almamış olduğu yönündeki gerekçenin de sonucu değiştirecek mahiyette olmadığını ifade etmiştir. Davacının başkasına ait, dolu olduğu anlaşılan bir çikolata paketini alarak kendisine mal ettiğini, bu eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış niteliğinde olduğunu, güven sarsıcı bu eylemi sebebiyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işverenden beklenemeyeceğinin kuşkusuz olduğunu kabul ederek, feshin haklı nedene dayandığına hükmetmiştir”.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu oy çokluğu ile kararını vermiş olup, kararda bir karşı oy yazısı bulunmaktadır. Karşı oy yazısının detaylı gerekçelerinden dikkatimizi çeken hususlar, aşağıda aynen aktarılmıştır:

“Ölçülülük ilkesinin, karşı karşıya gelen ve hukuk tarafından güvence altına alınan iki hak ya da menfaat arasında “makul bir ilişkinin olup olmadığı” konusunda yapılan denetim olarak da ifadesi mümkündür. Ölçülülük denetiminin özel hukuktaki karşılığını ise kişilere tanınan ve üçüncü kişilerin yasalarla korunan haklarına müdahale içeren yenilik doğuran haklar oluşturmaktadır. Ölçülülük denetiminde tarafların hukuk düzeni tarafından korunan yarar ve çıkarları karşılaştırılır, kullanılan hakkın meydana getirdiği zarar, araç ve amaç denetimi yapılarak müdahalenin ağırlığı ölçülür”.

“Feshe konu eylem hırsızlık olarak kabul edildiğinden, davacı işçinin hırsızlık kastı ile hareket edip etmediğinin ortaya konulması önem arz etmektedir. Bu kapsamda davalı işyerinin kamera ile izlendiği ve dosya kapsamına sunulan görüntülerden de davacının vestiyer olarak

nitelendirilen yere eli boş olarak girip elinde bir paketle çıktığı sabittir. Mahkemenin direnme kararında da açıkladığı üzere işyerinin kameralarla izlendiği ve bunun çalışanlarca da bilindiği bir ortamda söz konusu paketin hırsızlık kastı ile alındığını kabul etmek mümkün değildir. Kaldı ki davacı da çikolata paketini almadığını beyan etmiş değildir. Yargılama sırasında alınan ifadesinde, açıkça paketi iğne iplik kutusu yapmak üzere aldığını belirtmiştir. Bu durumda çikolata paketinin ambalajının açık olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Zira ambalajlı bir paketten kutunun güzelliği ve dikiş kutusu olarak kullanılıp kullanılmayacağını belirlemenin zor olduğu tartışmasızdır. Öte yandan çikolata kutusunun, kimseye teslim edilmemesi sebebiyle kullanılmayacağı için bırakılmış bir kutu olarak da değerlendirilmesi, imkânsız değildir”.

“Yine tanıkların ve davacının kendi beyanlarından çikolata paketinin boş olmadığı sabit ise de beyanlardan paketin ambalajlı ve tamamen dolu olmadığı da anlaşılmaktadır. Nitekim ambalajı açılmamış çikolata paketinin mahkemece yapılan keşifte de gözlemlendiği üzere kullanılmayan eşyaların konulduğu, herkesin izinsiz olarak rahatlıkla girip çıktığı, açılmamış çikolata paketinin tekrar alınmak üzere geçici olarak toz ve gübür içinde olduğu belirtilen bir yere bırakılması olağan hayat tecrübelerine aykırıdır. Diğer taraftan davacının onbeş yılı aşkın kıdeminin bulunduğu ve çalışma süresi boyunca uyarı cezası dahi almadığı açıktır. Bu nitelik ve kıdemdeki bir işçinin, içinde birkaç çikolata bulunan paketi alması sebebiyle kıdem tazminatı alacağından mahrum kalması hakkaniyete ve ölçülülük ilkesine uygun düşmemektedir. İş sözleşmesinin feshi eylemin niteliğine göre orantısızlık teşkil etmektedir. Davacının söz konusu davranışının olsa olsa ancak geçerli fesih nedeni yapılabileceği, bu hâlde de kıdem tazminatı isteminin kabulünün gerekeceği gözetilmemiştir”.

Öncelikle karşı oy yazısına tamamen katıldığımızı ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun feshin haklı olduğu yönündeki değerlendirmesinin eleştiriye açık olduğunu belirtmek isteriz. Zira, ortada bir kusurlu davranışın olduğu şüphesizdir. İçinde birkaç çikolatanın bulunduğu kutu, vestiyerden izinsiz alınmıştır. Ancak bu davranışın iş ilişkisinde var olan güveni ortadan kaldırdığını kabul etmek, çok zorlama olacaktır. Çikolata ve kutusunun kir ve toz içindeki vestiyerde bulunması, kutunun adeta oraya atılmış ve istenmeyen bir mal olduğu izlenimini uyandırmaktadır. İşçinin maddi değeri olmayan kutunun atılmış olduğunu düşünmesi ve dikiş kutusu olarak kullanmak istemesi son derece doğaldır. Birçok kişi evinde, eski çikolata veya kurabiye kutularını dikiş kutusu olarak kullanmaktadır. Davacı işçi bu kutuyu almamış olsaydı, er ya da geç çöpe gidecek veya en iyi ihtimalle işverenin evinde dikiş kutusu olarak kullanılacaktı. Karşı oy yazısında da tespit edildiği üzere, işyerinin kameralarla izlendiği tüm işçiler

tarafından bilinirken, işyerinde on altı yıldır çalışan ve hiçbir disiplin cezası almamış bir işçinin vestiyerde açık şekilde duran ve içinde bir iki tane çikolata olan kutuyu almasının, işçinin işverenin malını çaldığı veya sadakat borcuna aykırı bir davranışta bulunduğu şeklinde nitelendirilmesini kabul etmek mümkün değildir. Davalının temizlik işçisine güvendiği ve meselenin malın değerinden ziyade, güven kaybı olduğu belirtilmişse de kanaatimizce gözden kaçırılan husus, alınan eşyanın alınmaması gerektiğini, işçinin düşünememiş olmasıdır. Başka bir deyişle, eğer kutu hiç açılmamış kapalı bir çikolata kutusu olsaydı veya temizlik işçisi işyerinde temizlik malzemelerinin istiflendiği depodan örneğin bir rulo tuvalet kâğıdı almış olsaydı, çikolata kutusunu veya tuvalet kâğıdını almaması gerektiği, bu davranışın sadakat borcuna aykırı olduğu, bugün tuvalet kâğıdını veya açılmamış çikolata kutusunu alan işçinin yarın işyerine daha büyük zararlar vermesinin beklenebilir olduğu, güvenin zedelendiği ifade edilebilirdi. Zira mesele, bir rulo tuvalet kâğıdının değeri değil, işçiye emanet edilen ve alınmaması gerektiği konusunda şüphe duyulmayacak eşyanın habersiz alınması; çalınmasıdır. Oysa, büyük çoğunluğu yenmiş bir çikolata kutusu, özellikle kutunun bulunduğu yer de dikkate alındığında, aslında çöp niteliğindedir. Bu davranış, birçok kişi tarafından önemsenmeyen bir davranıştır. Dolayısıyla haklı bir fesih gerekçesinin varlığından söz edilemez. İşçinin davranışı ile karşı karşıya kaldığı yaptırım değerlendirildiğinde, yaptırımın ölçülü ve gerekli olmadığı ile feshin son çare olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan, işçinin çöp dahi olsa kendisine ait olmayan bir eşyayı almış olması, işverence istenmeyebilir. Buradan hareketle, yapılan davranışın yaptırımı, süreli fesih olabilir. Nihayetinde, iş ilişkisini kurarken var olan özgürlük, feshederken de söz konusudur. Feshin geçerli bir gerekçeye dayanıp dayanmadığı noktasında, aslında feshin son çare olmadığı gerekçesiyle uyarının da yeterli olabileceği iddia edilebilecektir. Ancak iş ilişkisinin ayakta kalmasının adeta can damarı olan, işçiye duyulması gereken güvenin hiç sarsılmadığını kabul etmek, ütöpik olacaktır. İşçinin vestiyerden çikolata kutusunu alması, davranışlarının bozuk olduğu gerekçesiyle bir geçerli fesih sebebi olabilir. Söz konusu kabul, işçinin on beş yılı aşkın süredir hiçbir disiplin cezası almadan yaptığı çalışmaların karşılığında hak ettiği kıdem tazminatını işçiye sağlayacaktır. Ancak işçinin işe iade talebi halinde, taraflar arasında güvenin sarsılmış olduğu gerekçesiyle, iade reddedilecek; işçinin işe iade edilmesi mümkün olmayacaktır.

Hukuka güvenin ve gerçek adaletin sağlanması için kanun hükümlerinin sadece lafzı ile değil ruhu ile yorumlanması gerekir. Aksi halde, hukuk kurallarının koruma amacını gerçekleştirdiğinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Nitekim somut olayda işçinin içinde birkaç çikolata olan kutuyu işvereninden izinsiz alması, TCK'nın sadece lafzı ile değerlendirilirse, “*zilyedinin rızası olmadan başkasına ait taşınır bir malın, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak amacıyla bulunduğu yerden alınmasının* (TCK. m. 141/1)”, hırsızlık olduğu değerlendirilebilir. Davranışın ne olduğu tespit edildikten sonra, yaptırımı için İş Kanununa bakıldığında, yine lafza değer atfedersek; işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak gibi

doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, İşK. m. 25/II, (e) gereği haklı fesih gerekçesi sayılabilir. Oysa çalışmamızın başından beri ifade ettiğimiz üzere, iş hukuku çerçevesinde hırsızlığın tanımı ile küçük hırsızlıklarda uygulanacak yaptırımın değerlendirilmesinde, birçok etkenin birlikte incelenmesi, İş Kanununun ruhunun ve Kanun ile varılmak istenen hedefin göz önüne alınması, bu doğrultuda orantılılık ve elverişlilik ile feshin son çare olması (feshin son çare olması ilkesi için bkz. Baskan, 2021: 207 vd.) ilkelerinin uygulanması ciddi önem taşımaktadır.

İşçinin Küçük Hırsızlığının Hukuki Yaptırımı

İşçinin küçük hırsızlığı durumunda, bu davranışının nasıl bir yaptırımla karşılaşmasının hukuka uygun olacağı sorusunun cevabında birden çok veri etkili olacaktır. Ancak ilk tespit edilmesi gereken husus; işçinin söz konusu davranışının işyerinde olağan karşılanıp karşılanmadığıdır. Başka bir deyişle, yaptırımın tespitinde, işyerinde hangi davranışların hırsızlık olarak görüldüğü belirleyici olacaktır. Bu noktada birden çok ihtimal bulunmaktadır. İhtimallerden ilki işverenin bir iç yönetmelik ile işçinin hangi davranışlarına işyerinde izin verildiğini, hangi davranışların yasaklandığını belirleyerek, hırsızlık kavramının kapsamını açıklığa kavuşturmuş olmasıdır. İkinci ihtimal, açık bir düzenleme olmasa da işverenin benzer davranışların varlığı durumunda bu davranışlara ses çıkarmadığının işyerinde bilinmesi, küçük hırsızlık davranışlarına örtülü olarak izin verilmesi halidir. Üçüncü ihtimal söz konusu davranışlara dair hiçbir yazılı bildirim veya örtülü bir tutumunun olmaması, son ihtimal ise işverenin, işçinin bu ve benzer davranışlarını açıkça yasaklamış olmasıdır.

İşçinin davranışının işverenin açık izniyle yapılması halinde, ortada bir kusurlu davranış yoktur. İşçinin işyerinde düşük değerli mal hırsızlığının yasaklandığına veya hoş görülmediğine dair işveren tarafından hiçbir bilgilendirme veya düzenleme yapılmamış; ancak işverenin örtülü dahi olsa işçilerin bu davranışlarına izin verdiği veya söz konusu davranışların işyerinin ya da örf adetin doğal sonucu olduğu ifade edilebilmekteyse, işçinin yine kusurlu olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Bu ihtimalde de, küçük hırsızlıklar, feshi gerektirmemelidir. Nitekim uygulamada, küçük hırsızlıklara açık veya örtülü izin veren işverenler, bu davranışlar için herhangi bir disiplin tedbirine başvurmamaktadır. Ne zaman ki işveren eski uygulamasından vazgeçerek, önceden önemsemediği davranışları ortadan kaldırmak ister, buna ilişkin açık bir bilgilendirme yapmalı, değişikliği işyerinde duyurmalıdır. İşçilerin duyuru sonrası benzeri davranışlara devam etmeleri halinde, somut olayın koşulları dikkate alınmak suretiyle, işçilerin sözleşmelerinin feshinin hukuka uygun kabul edilmesi mümkün olabilir. Aksi halde, söz konusu davranışların ihtar veya uyarı yapılmadan, doğrudan fesih yaptırımına bağlanması yerinde değildir. Feshin mümkün kabul edilmesi, söz konusu feshin haklı mı süreli fesih şeklinde mi yapılması gerektiği sorusunu gündeme getirecektir.

4857 sayılı Kanun madde 18'in gerekçesine göre; geçerli sebepler, 25'nci maddede belirtilenler kadar kuvvetli değilse de, işin ve işyerinin normal ilerleyişine

zarar veren hallerdir. Geçerli fesih sebepleri, işçinin iş, görme borcunu ya işçi ya da işletme kaynaklı sebeplerle önemli bir şekilde olumsuz etkileyen ve işçinin ifa borcunu olması gerektiği gibi yerine getirmesini engelleyen sebeplerdir. Sonuçta, işverenin iş sözleşmesine devam etmesi önemli ve makul ölçüler içinde beklenemez ise feshin geçerli nedenlere dayandığı kabul edilmelidir. İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler, İş Kanununun 25'inci maddesinde haklı sebep olarak düzenlenmiş olan sebepler haricinde olan ve işyerlerinde işin görülmesini büyük ölçüde aksatan sebeplerdir⁴⁸. Hâkim, aradaki ağırlık farkını dikkate alarak somut olayın özelliğine göre işçinin feshine konu hareketi ile tercih edilen fesih türü arasında bir değerlendirme yapacak ve işverenin ölçülülük ilkesine uygun bir yaptırım seçip seçmediğini kontrol edecektir (Süzek, 2005: 576).

İş sözleşmesinin, sözleşme tarafları için çekilemez hale gelip gelmediğinin değerlendirilmesinde, işin ne olduğu, tarafların sosyal durumları, işçinin kıdemi, karşı tarafın bu ve benzer olaylara önceki tepkileri gibi değişik kıstaslar ile özel durumların göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁴⁹. Bu durumlar bazı iş ilişkilerinde bildirimsiz fesih hakkına sebep olurken, bazı iş ilişkilerinde aynı ağırlığı taşımadığı için çekilmezlik olarak değerlendirilmez. Örneğin küçük işyerlerinde taraflar arasındaki münasebetler daha sıkıyken, büyük işyerlerinde şahsi münasebet zayıflar. Dolayısıyla küçük işyerlerinde itimadı sarsacak ve iş ilişkisini çekilemeyecek hale getirebilecek durumlar, büyük işyerlerinde aynı olumsuz neticeleri doğurmayabilir (Kaplan, 1987: 130). Çekilmez halin varlığının kabulünde, işçinin nitelikli olup olmayışı da farklılık arz edebilir. Şöyle ki, nitelikli işçinin gördüğü iş ile nitelikli işçiden işverenin beklentileri, niteliksiz işçiye kıyasla daha fazladır. Dolayısıyla nitelikli işçiler açısından iş ilişkisinde güven unsurunun daha önemli ve güvenin zedelenmesinin nispeten kolay olduğunu ifade etmek mümkündür (Kaplan, 1987: 130; Sümer Önder, 2011: 27). Benzer şekilde, işçinin işyerindeki konumu, yaptığı işin özellikleri ve örf adeti, ondan beklenen özenin derecesini etkileyebilir. Örneğin bir kasada çalışan kişiden ve satış görevlisinden beklenen güven ile otele odaların temizliğini yapan kişi ile resepsiyonistten beklenen özenin farklı olabilmesi gibi. Zira, kasayı veya müşterilerin tüm eşya ve mahreminin emanet edildiği kişinin yapacağı küçük bir ihlal, taraflar arasındaki güven ilişkisinin tamamen yıkılmasına sebep olabileceken, satış görevlisi veya resepsiyonda çalışan işçinin benzer davranışı iş ilişkisinin çekilmez hale gelmesine sebep olmayabilir.

İşçinin feshine dayanak olan davranışlarının bir geçerli fesih sebebi mi yoksa haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmesi gerektiğinin tespitinde; işçinin kusurunun derecesi de önem taşımaktadır (Süzek, 2005: 578; Güzel, 2004: 39; Alpagut, 2005: 218; Arslan Ertürk, 2007: 163; Köme, 2009: 142). İşçinin olayda ağır kusurunun

⁴⁸https://www.kanunum.com/public/data/bulten/ozel/KANUNUM_IS_KANUNU-GEREKCELI_İCTIHATLI.pdf, (E.T 25.04.2024). Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1042; Demir, 2006: 470; Arslan Ertürk, 2007: 162; Alpagut, 2005: 217-218; Süzek, 2005: 578.

⁴⁹ Kaplan, 1987: 130'de dn. 15'de adı geçen yazarlar.

varlığı ihtimalinde, kural olarak işverenin haklı nedenle fesih hakkının var olduğu kabul edilirken; işçinin kusurunun ihmale dayalı olduğu davranışlarda, işverenin geçerli fesih hakkının var olduğu kabul edilmelidir. İşçinin kusurlu olup olmadığının veya kusurun derecesinin belirlenmesinde işçinin niteliklerinden ve eğitim ile beklenebilecek özeninin derecesi (6098 sayılı TBK. m.400) önem taşır (Süzek, 2005: 578; Arslan Ertürk, 2007: 164; Sümer Önder, 2011: 30). Diğer taraftan objektif olarak işverenin güvenini zedelemeyen ve işyerindeki işleyişi ve çalışma barışını pek de etkilemeyen, işçinin hafif kusurlu davranışları, geçerli bir feshe neden olmamalı, bu gibi davranışlarda uyarı veya kınama gibi daha hafif yaptırımlar tercih edilmelidir⁵⁰. Zira işverenin işin devamı sırasında işin niteliği gereği söz konusu olabilecek ufak tefek problemleri büyütmemesi ve aşabilmesi gerekmektedir (Seliçi, 1977: 219-221; Süzek, 1989: 38). Nitekim, bu tip hafif kusurlar işyerinin işleyişini engellemeyeceği ve iş sözleşmesinin sürdürülmesine büyük zarar vermeyeceği için ihmal edilebilir niteliktedir (Süzek, 2005: 578; Savaş, 2012: 103). Hayatın olağan akışı içinde herkes zaman zaman kusurlu davranışlarda bulunabilir; yeter ki bunlar ağır kusura ulaşmasın, tekrarlanarak yerleşik hale gelmesin. Diğer bir ifadeyle, işçinin kusurlu davranışı, işyerinin huzur ve çalışma barışını bozmadığı müddetçe fesih dışı yaptırımların tercih edilmesini gerektirir.

İşçiye yapılmış ihtarın üzerinden geçen sürenin uzun veya kısa oluşu da ilişkinin sorunlu olup olmadığının tespitinde yol gösterici niteliktedir. Öyle ki, Yüksek Mahkeme ve öğretinin yerinde olarak kabul ettiği üzere, işçinin ihtar almış olması, bu ihtarın sınırsız bir süre için geçerli şekilde değerlendirileceği anlamına gelmemelidir. Somut olayda, feshe konu davranış için önceden yapılmış olan ihtarın üzerinden illiyet bağıni kesecek kadar uzun bir süre (somut olayın koşullarına göre) geçmiş ve devamında işçi aynı ya da benzer davranışı tekrarlamış ise; işverenin eski ihtarına dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshetmesi uygun bulunmamaktadır (Astarlı, 2009: 985). Daha da ötesi, her ne kadar işçinin davranışı objektif olarak işverenin güvenini sarsmışsa da; işveren adeta davranışları ile işçinin hatasının kendisi için önemli olmadığı kanıtlamış; örneğin işçiyi daha yüksek bir mevkiye geçirmiş veya ücretini arttırmışsa, işverenin bu gerekçeye dayanarak geçerli fesih yapması mümkün değildir (Süzek, 2005: 578). Diğer taraftan, işçinin davranışı sonucunda bir zararın varlığı ihtimalinde, elbette bu zararın değeri ve somut olayın özellikleri haklı neden-geçerli neden tercihinde önemli bir ölçüt olacaktır (Alpagut, 2005: 218).

Çekilmezliğin tespitinde bir diğer kriter, belirsiz süreli sözleşmelerde var olan kanuni ihbar süresi, belirli süreli sözleşmelerde ise sözleşmenin bitiş tarihidir. Bildirimli fesih önelinin bitişine veya sözleşmenin sona erme tarihine kadar iş ilişkisi sürdürülebilecek gibiyse haklı fesih tercih edilmemeli, söz konusu süreler beklenmelidir. Fesih önellerinin veya sözleşme süresinin uzun olduğu durumlarda ise haklı feshe başvurulması mümkün olmalıdır (Brunner, 1979: 29; Kaplan, 1987: 131). İşçinin kıdemini fazla olduğu ve tarafların bugüne kadar sorun yaşamadığı

⁵⁰ Süzek, İşçinin Yetersizliği, 578 ve dn. 31 ile 32'de yer alan yazarlar; Odaman, 2003: 24-25.

bir sözleşme sırasında ortaya çıkacak sebeplerle, daha kısa süredir devam eden iş sözleşmelerinde ortaya çıkacak sözleşmeye aykırı hareketlerin değerlendirilmesi, elbette birbirinden farklı olacaktır (Brunner, 1979: 28; Kaplan, 1987: 130).

İş ilişkisinin çekilmez hale gelmesi taraflardan birinin davranışı sebebiyle olabileceği gibi sözleşmenin kurulduğu anda var olan şartlardaki değişikliklerin ortaya çıkışıyla da gerçekleşebilir. Bu demektir ki, işlem temelinin çökmesi veya temel teşkil eden şartların ortadan kalkması halinde de haklı fesih nedeninin gerçekleşeceği kabul edilir (Selçü, 1977: 194 vd.; Sümer Önder, 2011: 27-28, 32).

İşçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı ve haklı fesih gerekçesinin varlığı durumunda, işçinin davranışı bir suç teşkil edebileceği gibi, suç niteliği taşınamaması da mümkündür. Bu noktada, ceza mahkemesinin verdiği beraat kararının da iş mahkemesi hakimi için bağlayıcı olmadığı belirtilmelidir (TBK. m. 74)⁵¹. Buna karşılık, ceza mahkemesinin verdiği bir mahkûmiyet kararının ve ceza davasında tespit edilen maddi olguların ise iş yargıcını bağlayacağı unutulmamalıdır (Süzek, 2023: 701; Mollamahmutoglu vd., 2022: 866-867).

Öğretide Hafızoğlu “cüzi zarara dayanan fesihlerin” (yazarın ifadesi ile küçük boyutlu nedenlerle feshin), haklı fesih olarak değerlendirilmesinin çok yerinde olmayacağını, olaydan olaya değişebilecek olmakla birlikte, cüzi zarara dayanan fesihlerin kural olarak işveren tarafından geçerli sebeple sonlandırılmasının daha uygun olacağını ifade etmiştir. Yazara göre, eylemin birçok kez tekrar edilmesi gibi özellik arz eden durumlarda haklı nedenle fesih mümkün olsa da; geçerli nedenle feshe başvurulması, böylece işçiye ihbar süresi tanınması, işçiye koruma ilkesi gereği daha yerinde olacaktır (Hafızoğlu, 2022: 260).

Hafızoğlu'nun görüşüne katılmakla birlikte, meseleyi Alman Hukukunda ileri sürülen ve küçük hırsızlıklarda bir sınır olarak uygulanması önerilen malın değeri hususunu da dikkate alarak bir neticeye varmak gerektiği kanaatindeyiz. Kanaatimizce, iş hukuku çerçevesinde fesih değerlendirilirken ceza veya disiplin hukukunda var olan maddi sınır kabul edilmemelidir. Zira “cüzi zarara dayanan fesihlerde” gerçek fesih gerekçesi, “güven kaybı”dır (Wertz, 2016: 213). İşçinin iş sözleşmesinden doğan sadakat yükümlülüğü, sözleşmenin karşı tarafının haklı menfaatlerini koruma borcu doğurduğu kadar, işverenin meşru menfaatlerine zarar vermeme borcunu da kapsamaktadır. Bu sebeple işçinin işverenin malvarlığına zarar verecek bir eylemde bulunması, zararın değerini bir yana koyarsak, aslında iş ilişkisinde var olan güven ilişkisini zedeleyecektir (Hafızoğlu, 2022: 260). Bu noktada, malın değerine bağlı olarak, şu değer üzerindeki hırsızlıklar, haklı fesih gerekçesi kabul edilebilir, şeklinde bir kabul mümkün değildir. Küçük hırsızlıklarda, malın değerinin azlığından ziyade, yapılan davranış ile iş ilişkisinin güven temelinin çöküp çökmediği ve onarılabilir bir güven kaybının var olup olmadığı değerlendirilmelidir. Güven temelinin çökmesi ve çekilmezliğin tespitinde her somut olayın özelliklerinin

⁵¹ Narmanlıoğlu, 2014: 448-449. Haklı fesih değerlendirmesinde TBK m. 74'ün uygulanması ile ilgili ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Kabakçı, 2023: 70 vd.

kendi içinde incelenmesi gerekir. Bu noktada işçinin davranışındaki kusurun ne kadar olduğu, zararın işyeri dirliliğini ve çalışma barışını ne kadar etkilediği, iş ilişkisinin devamının taraflardan ne ölçüde bekleneceği, ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir (Süzek, 2023: 691-692; Köme, 2009: 141). “Haklı feshin geçerliliği” için önce önemli nedenin varlığı, ardından tarafların karşılıklı menfaatlerinin değerlendirilmesi gereklidir (Wertz, 2016: 211). İşveren haklı nedenle fesih yapmadan önce feshin son çare olup olmadığını denetlemelidir. Örneğin haklı nedenle fesihten önce işçiye işyerinin değiştirilmesi teklif edilebilir ya da haklı fesih yerine geçerli nedenle feshe başvurma olağanın bulunup bulunmadığı, iş sözleşmesine bildirim süreleri kadar daha devamın beklenemez olup olmadığı öncelikle kontrol edilmelidir (Ugan Çatalkaya, 2019: 505).

Güven temeli çökmemesine rağmen, güven ilişkisinin zedelendiği, işyeri çalışma barışının bozulduğu durumlarda, işveren işçinin iş sözleşmesini süreli fesihle sona erdirebilmeli, bu fesih iş güvencesi açısından geçerli nedenle fesih kabul edilmelidir. Ancak geçerli nedenle yapılan fesihlerde dahi, işverenin öncelikle elverişli ve daha hafif araçlara başvurusu gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

Olması gereken hukuk açısından ise İş Kanunu’nun işverenin haklı nedenle feshini düzenleyen 25. maddesinin yeniden ele alınması, düzenleme yapılırken iş güvencesinin amacı da değerlendirilmek suretiyle haklı ve geçerli fesih türüne yol açan nedenler arasındaki farkların netleştirilmesi yerinde olacaktır (Süzek, 2005: 576-577; Soyer, 2002: 293; Ulucan, 2003: 27-28). Söz konusu düzenleme sırasında İşK. m. 25 hükmünün feshin son çare olması ilkesini dikkate alacak şekilde kurgulanması ile fesihte ölçülülük denetiminin kullanılma şartının getirilmesi son derece önemlidir.

Sonuç

İşçiler, iş yaptıkları sırada işverene veya işe ait bazı mallara kolaylıkla erişir, bu değerleri izinsiz kullanır, tüketir ya da alırlar. İşçinin küçük hırsızlığı, doğan zararın boyutu işveren için büyük bir maliyet doğurmadığı için, çoğu zaman önemsiz bir davranıştır. Ancak sık olmasa da işyerinde yaşanan küçük hırsızlık vakaları işverenler tarafından işçilerin sözleşmelerinin feshi ile sonuçlanmaktadır. Bu fesihlerin geçerli mi haklı nedene mi dayandığı ile davranışın hukuken bir fesih gerekçesi olarak kabul edilip edilmeyeceği meseleleri uyumsuzluk konusu olmaktadır.

Konu Alman hukukunda Bagatellkündigung kavramı üzerinden incelenmiş, konuyla ilgili çok sayıda dava açılmış, birçok Alman Federal ve Eyalet Mahkemesi kararı verilmiş, doktrinde konu incelenmiştir. Alman Federal İş Mahkemesinin, 1984 yılından itibaren, işçi tarafından işverene ait malın çalınması nedeniyle yapılan derhal fesihleri, “çalınan malın değerini hesaba katmadan” ve “genel olarak” uygun bulduğunu ifade etmek mümkündür. Alman Federal İş Mahkemesi, hırsızlığa konu malın değerinin düşüklüğü bir yana, satışa sunulması dahi mümkün olmayan

ürünlerin işçiler tarafından izinsiz alınmasının haklı bir fesih gerekisi olacağı yönünde kararlar vermiş, ilk derece mahkemeleri de büyük ölçüde, BAG'nin bu katı çizgisini takip etmiştir. Ancak doktrinde ve kamuoyunda bu kabule karşı sert eleştiriler dile getirilmiş, konu detaylı şekilde tartışılmıştır. Alman hukukunda küçük hırsızlığa dair en dikkat çekici tartışma, ceza ve idare hukukunda kabul edilen kuralların kıyasen uygulanarak, yalnızca belli bir değerın üstündeki hırsızlıkların feshe gerekçe oluşturup oluşturmayacağıdır. Alman doktrininde her iki yönde görüşün de savunulduğu belirtilmelidir.

Türk iş hukukuna bakıldığında ise konunun şüphe feshini inceleyen bir iki çalışma ve Yargıtay kararları dışında, incelenmediği tespit edilmiştir. Oysa işçilerin küçük hırsızlık davranışları hayatın tam içinde ve sıklıkla gündeme gelmektedir. Küçük hırsızlıkların, iş sözleşmesinin can damarı olan güven unsuruna etkisi, işveren fesihlerinde belirleyici olmaktadır. Bu noktada, yapılan davranışın güven temelini çökertmesi haklı fesih, işin doğası gereği var olan güveni sarsmakla birlikte, iş ilişkisini çekilmez hale getirmemesi ihtimalinde, işverenin geçerli fesih yapması gerekecektir. Elbette, işçinin küçük hırsızlığının somut olayın koşulları çerçevesinde feshi gerektirmemesi de mümkündür. İşçi uyarıldığı veya ihtar edildiğinde, işçinin ileride benzer davranışları yapmayacağı anlaşılıyorsa, fesih dışı yolların tercih edilmesi gerekmektedir.

Çalışmamızda incelediğimiz ve kamuoyunda çikolata kutusu kararı olarak bilinen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı ve karşılaştırmalı hukuk incelemelerimiz ışığında, küçük hırsızlıklara dair bakış açısının, halihazırdaki kanun hükümlerinin lafzî yoruma tabi tutulmasıyla değil, amaçsal yorum yapılarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır. Özellikle küçük hırsızlıklarda, güven temelının çökmesi ve çekilmezliğin tespitinde her somut olayın özelliklerinin kendi içinde incelenmesi gereklidir. İşçinin davranışındaki kusurun miktarı, işçinin davranışının işyeri düzenini ve çalışma barışını ne kadar etkilediği, iş ilişkisinin devamının taraflardan ne ölçüde bekleneceğinin ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Kapsamlı şekilde tarafların karşılıklı menfaatleri değerlendirilmeli ve son çare ilkesinin öneminin yadsınmamalıdır.

Olması gereken hukuk açısından ise İş Kanununun 25. maddesinin yeniden düzenlenmesi, söz konusu maddede yapılacak değişiklik ile iş güvencesinin amacı da göz önüne alınarak haklı ve süreli feshe yol açan nedenler arasındaki farkların belirgin hale getirilmesinin en uygun çözüm olacağı tespit edilmiştir.

Extended Summary

Employee's often have easy access to the employer's or the company's property while performing their tasks. For instance, it's common for an employee to put a pen and notebook in his bag when leaving the office to create a "to-do list" at home, or for another employee to use the office copier and paper for personal matters. Theft of low-value items by an employee, unauthorized use of company

property for personal needs, or stealing from the employer or clients are examples of this behavior.

The concept of employee theft is often interpreted differently when the value of the stolen items is very low, leading to questions about how it should be assessed, from its definition to its sanctions, both in our country and in comparative law. The point of hesitation here is whether the unauthorized taking of office supplies for personal reasons should be considered the same illegal act as taking more expensive workplace items, and whether it should face the same sanctions. The issue varies between criminal law and labour law contexts. However, in both scenarios, the answer to this question depends on how theft is defined, the rigidity or flexibility of this definition, and how the definition is applied in the workplace and by the employer.

Employee petty theft is often overlooked because the resulting damage does not impose a significant financial cost on the employer. However, even though it is not frequent, incidents of petty theft in the workplace can lead to the termination of employees' contracts by employers. Disputes arise regarding whether these terminations are based on valid or justified reasons and whether the behavior legally constitutes grounds for termination.

In German sources, the concept is often examined under the term "Bagatellkündigung," and in English sources under "petty theft." It can be stated that since 1984, the German Federal Labor Court has generally deemed immediate terminations due to theft by employees of employer's property appropriate, "without considering the value of the stolen item." However, this acceptance has faced strong criticism in doctrine and public opinion, leading to detailed discussions. The most notable debate in German law regarding petty theft is whether, by analogy to rules accepted in criminal and administrative law, only thefts above a certain value can justify termination. It should be noted that there are strong proponents of both views in German doctrine.

In Turkish labor law, except for a few studies examining termination due to suspicion and Supreme Court decisions, it has been found that the issue has not been extensively studied. Based on our study and comparative law examinations, including the Supreme Court General Assembly decision known to the public as the "chocolate box decision," we concluded that the perspective on petty thefts should not be evaluated through a literal interpretation of existing legal provisions but through a purposive interpretation.

In our opinion, when an employee is terminated for petty theft, the validity of the termination should not be assessed based on a material threshold valid in criminal or disciplinary law. The real justification for "terminations based on minimal damage" is "loss of trust". The employee's duty of loyalty arising from the employment contract includes considering the legitimate interests of the other party to the contract and the prohibition of harming the employer's legitimate interests. Therefore, when an act that damages the employer's property occurs, the

"trust in the employee" will be severely damaged, regardless of the value of the damage. Thus, it is not possible to accept that thefts above a certain value can be deemed justified termination grounds. In petty thefts, instead of the low value of the property, it should be evaluated whether the trust foundation of the employment relationship has collapsed and whether there is a loss of trust that can be repaired.

In determining the collapse of the trust foundation and insufferability in petty thefts, the characteristics of each specific case need to be examined within their own context. The mutual interests of the parties should be comprehensively considered, and the importance of the principle of the ultima ratio should not be overlooked. If the trust foundation is collapsed due to the behavior, a justified termination is required, whereas if the trust is shaken due to the nature of the job but does not make the employment relationship intolerable, the employer should perform a valid termination. Of course, it is also possible that the termination may not be necessary based on the conditions of the specific case of petty theft. If it is understood that the employee will not repeat similar behaviors in the future upon warning or reprimand, non-termination measures should be preferred.

Regarding the desired law, it has been determined that the most appropriate solution would be to reorganize Article 25 of the Labor Law, which regulates the justified termination grounds for employers. By making changes to this article, considering the purpose of job security, the differences between the grounds leading to justified and time-bound termination should be made clear.

Beyan

"İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı (Petty Theft)" başlıklı makalemde herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2022). İş Hukuku (14. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Anderton, B., Kiely, J. (1988). Employee Theft. *Personnel Review*, 17.5, 37-43.
- Alpagut, G. (2005). “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, III. Yılında İş Yasası *Semineri*, 21-25 Eylül, Bodrum.
- Alpagut, G. (2006). İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, 71-83.
- Arslan Ertürk, A. (2007). Feshin Geçersizliği ve İşe İade Talebinin Süresi-Geçerli Neden/Haklı Neden Ayrımı ve Feshin Hakkaniyete Uygunluğu, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(15), 153-171.
- Astarlı, M. (2009). İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 23, 963-991.
- Bamfield, J. A. N. (2012). “Theft by Employees”, *Shopping and Crime* içinde, London: Palgrave Macmillan, 118-149.
- Bartels, K. (2010). Die arbeitsvertragliche Vertrauens(dis) kontinuierität und ihre Folgen für § 626 BGB Kündigungsgrund und nachträgliches Verhalten im Prozess, *RdA 2010*, Heft 2, 109-115.
- Baskan, E. (2012). Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 35, 105-124.
- Baskan, E. (2021). İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi. İstanbul: Legal Kitabevi.
- Baysal, U. (2011). İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara: Adalet Yayınları.
- Baysal, U. (2016). Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 35, 83-97.
- Bergmann, J. Kündigung des Arbeitgebers wegen Diebstahls von Sperrmüll, (https://www.anwalt.de/rechtstipps/kuendigung-des-arbeitgebers-wegen-diebstahl-von-spermuell_098841.html).
- Birben E. (2006). İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Breitenbach, D. <https://www.dw.com/en/dismissal-not-justified-germanys-federal-labor-court-rules/a-5671309>.
- Brill, W. (1985). Verwirkung und Wirkungslosigkeit von Abmahnungen, *NZA 1985*, Heft 4, 109-110.
- Brunner, A. B. (1979). Die Ausserordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages nach Schweizerischem im Vergleich zum Deutschen Recht, Bern: Stämpfli.
- Centel, N., Zafer, H., Çakmut, Ö. (2017). Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, C. 1 (4. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.

- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2023). İş Hukuku Dersleri (36. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Demir, F. (2006). Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10, 469-498.
- Ditton, J. (1976). Perks, Pilferage and the Fiddle: Invisible Wages and the Hidden Economy, Mimeograph, University of Durham.
- Doğan, S. (2019). “İş Sözleşmesinin Feshinde Olumsuz Öngörü İlkesi”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan* içinde, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 1013-1040.
- Doğan Yenisey, K. (2008). Şüphe Feshi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 11, 65-72.
- Doğan Yenisey, K. (2014). “Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, 15-18 Ekim, Antalya.
- Dönmezer, S. (1998). Kişilere ve Mala Karşı Cürümler (15. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eker, H. (2011). Yargıtay Kararları Işığında Hırsızlık Suçunda Değer Azlığı Kavramı (5237 Sayılı TCK’nın 145/1.Maddesi), *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 5(I), 539-566.
- Ekici, E. Emmely’nin mücadelesi: “Bir parmağı kırabilirler, fakat beş parmak bir yumruk eder!”, <https://lecturesymptomale.wordpress.com/tag/tekel-iscileri/>.
- Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2023). Bireysel İş Hukuku Dersleri (5. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (1984). İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku (3. Bası). İstanbul: İTÜ Yayınları.
- Engin, M. (2003). İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erdoğan, C. (2019). İş Hukukunda Şüphe Feshi, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erem, F., Toroslu, N. (1983). Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler (4. Bası). Ankara: Savaş Yayınları.
- Eser, A., Bosch, N. (2010). Strafgesetzbuch Kommentar (Schönke/Schröder). (28. Auflage) München: C. H. Beck, § 248a.
- Evren, Ö. K. (2009). Şüphe Feshi, *Terazi Hukuk Dergisi*, 39, 43-51.
- Eyrenci Ö. (2010). “Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve İstanbul Barosu Semineri*, 29 Mayıs, İstanbul.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E. (2020). İş Hukuku (10. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Finkin, M. (2014). Workplace Justice: Does Private Judging Matter, *Zeitschrift für Vergleichende Rechtsmissenschaft*, 2, 1-20.
- Fuhlrott, M. (2012). Die fristlose Kündigung wegen Vermögensdelikten zwei Jahre nach «Emmely» – eine Bestandsaufnahme, *ArbRAktuell 2012*, Heft 20, 498-500.
- Greenberg L., Barling J. (1996). Employee Theft, *Trends in Organizational Behaviour*, Vol. 3, 49-64.

- Güzel, A. (1996). “İş Sözleşmesinin ‘intuitus persone’ Niteliği”, *Halid Kemal Elbir’e Armağan* içinde, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, 167-195.
- Güzel, A. (2004). “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı*, 2004, İstanbul.
- Hafızoğlu, E. S. (2022). İş İlişkisinde Şüphe Feshi (Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Hafızoğulları, Z., Özen, M. (2010). Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Kişilere Karşı Suçlar, Ankara: USA Yayıncılık.
- Hafızoğulları, Z., Özen, M. (2008). Hırsızlık, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XII(1-2), 773-796.
- Henry, S., Mars, G. (1978). Crime at Work: The Social Construction of Amateur Property Theft, *Journal of the British Sociological Association*, Vol. 12, 245-263.
- Hozar, N. (2008). Alman Hukukunda Şüphe Feshi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 12, 237-243.
- Kabakçı, M. (2023). Ceza Yargısının Kovuşturmaya Yer Olmadığı ve Beraat Kararlarının Haklı Fesih Değerlendirmesine Etkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 49, 60-77.
- Kaplan, E. T. (1987). İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Kaplan, K. (2010). Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 27, 979-998.
- Kar, B. (2009). Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 15, 60-69.
- Kennedy, J. P. (2014). A View from the Top: Managers’ Perspectives on the Problem of Employee Theft in Small Businesses, A Dissertation, Doctor of Philosophy.
- Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2008). İş Güvencesinde Tahmin İlkesi (Prognoseprinzip), *Yargılay Dergisi*, 34(1-2), 181-211.
- Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2010). “İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçindeki Konumu”, *Osman Güven Çankaya’ya Armağan* içinde, Ankara: Kamu-İş, 181-211.
- Klueß, A. (2009). Geringwertige Vermögensdelikte–Keine zwangsläufige Entlassung, *NZA 2009*, Heft 7, 337-343.
- Koca, M., Uzülmez, İ. (2017). Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler (4. Baskı). Ankara: Adalet Yayınları.
- Koç, S. (2011). İşçinin Suç Teşkil Eden Fiillerinin İş Sözleşmesine Etkisi, *Prof. Dr. Sarper Süzük’e Armağan, II. Cilt* içinde, İstanbul: Beta Yayınevi, 1435-1446.
- Köme, A. (2009). İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Köprülü, T. (2007). Malvarlığına Karşı İşlenen Suçlarda Değer Azlığı, *TBB Dergisi*, 71, 254-263.
- Kühl, K. (2011). StGB Kommentar (Lackner/Kühl). (27. Auflage). München: C. H. Beck, § 248a.
- Magill, K. J. (2009). Does Theft In The Workplace Always Justify Dismissal? Have Recent Labour Appeal Court Judgments Changed The Principles Surrounding Theft In The Workplace?, Yüksek Lisans Tezi, University of Cape Town.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2022). İş Hukuku (7. Baskı). Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, C. 1 (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Odaman, S. (2003). Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, *Çimento İşveren*, Mayıs 2003, 20-32.
- Özbek, V. Ö., Meraklı, S. (2017). Hırsızlık Suçunda Malın Değerinin Azlığının Tespiti ve Buna Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(1), 1-42.
- Özbek, V. Ö., Doğan, K., Bacaksız, P., Tepe, İ. (2017). Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2012). Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 27, 27-48.
- Rieble, V. (2009). Barbara Emme: Ein Lehrstück über den Umgang mit der Justiz!, *NJW 2009*, Heft 29, 2101-2105.
- Reuter, W. J. (2009). "Geringwertige Vermögensdelikte" und Kündigungen – kein Änderungsbedarf beim BAG, *NZA 2009*, Heft 11, 594-595.
- Savaş, F. B. (2012). İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Seliçi, Ö. (1977). Borçlar Kanuna Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Senyen Kaplan, E. T. (2023). Bireysel İş Hukuku (13. Bası). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Soyer, P. (2012). "Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları*, 2011, İstanbul.
- Soyer P. (2002). "158 sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler", *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı*, 18-19 Mayıs, İstanbul.
- Sunday, A. J., Akikibofori, M. (2014). The Causes and Impact of Deviant Behavior in the Workplace, *American Journal of Social Sciences, Arts and Literature*, 1(2), 1-11.
- Sur, M. (2020). Şüphe Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı- Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı, *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2487-2499.

- Sümer Önder, A. (2011). İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenler Feshi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Süzek, S. (2023). İş Hukuku (23.Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Süzek, S. (2005). İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, *A. Can Tuncay'a Armağan* içinde, İstanbul: Legal Yayınları, 565-586.
- Süzek, S. (1989). İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara: Savaş Yayınları.
- Şen, E. (2012). Hırsızlık Suçları, *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 321-357.
- Tezcan, D., Erdem, M. R., Onok, R. M. (2017). Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku (15. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tolu, H. (2017). İş Sözleşmesinin Haksız Feshi. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2022). İş Hukukunun Esasları (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi).
- Tutanaklarla Türk Ceza Kanunu (2005). Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Başkanlığı, Ankara.
- Ugan Çatalkaya, D. (2019). İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ulucan D. (2003). İş Güvencesi. İstanbul: Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını.
- Wehner, F. Kündigung Wegen Diebstahl, <https://www.kanzleiwehner.de/blog/kuendigung-wegen-diebstahls/>.
- Wekel, S. (2010). German Labour Courts Struggle with Trifles, *European Labour Law Journal*, 1(2), 280-285.
- Wertz, M. (2016). Die Verdachtskündigung unter Berücksichtigung des "Vertrauenskapitals". Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Wittig, P. (2024). BeckOK StGB (von Heintschel-Heinegg/Kudlich) (60. Edition). München: C. H. Beck, § 243.
- Yazıcıoğlu, R. Y. (2011). TCK m. 145. "Malın Değerinin Az Olması" - "Hırsızlık Suçunda Malın Değerinin Az Olması veya Suçun İşleniş Şekli ve Özelliklerinin" Ceza Tayininde Göz Önüne Alınması, *Ceza Hukuku Dergisi*, 15, 29-45.

Maddi Eşitlik Çerçevesinde Emeklilikte Kadınlara Yönelik Farklı Düzenlemelerin Geleceği

Şebnem KILIÇ¹

ORCID: 0000-0003-3186-8518

DOI: 10.54752/ct.1569659

Öz: Emeklilik düzenlemeleri incelenirken yeknesak koşullardan ya da sabit bir emeklilik yaşından söz etmek mümkün değildir. Farklı çalışma ilişkileri ve sigorta statüleri, farklı emeklilik koşullarını da beraberinde getirmektedir. Bu çalışma açısından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu esas alınmış ve kadınlar için farklı düzenlemeler yaparak ayrı emeklilik koşulları belirlemek mümkün müdür sorusuna yanıt aranmıştır. Cinsiyetler arasında maddi eşitliğin sağlanması amacıyla mevzuatta böyle farklılıkların öngörülebileceği kural olarak kabul edilse de bu imkânın sınırları incelenecektir.

5510 sayılı Kanun'daki düzenleme esas alınarak kadınlar için aranan farklı emeklilik koşullarını değerlendirebilmek amacıyla ilk olarak sosyal sigorta uygulamalarında eşitlik ilkesinin kapsamına değinilecektir. Aslında konu çeşitli vesilelerle AYM önüne gelmiştir. Ancak "farklı durumda olanlara farklı işlem" yapılması eşitliği zedelemeyi gerektirir. Dolayısıyla çalışmamızda başta 79/7 sayılı AB Yönergesi olmak üzere uluslararası standartlar ve ABAD ile AİHM önüne gelen uyuşmazlıklar üzerinden uluslararası yargı makamlarının kararları değerlendirilmeye çalışılacaktır. Yine aynı organların güncel kararları üzerinden emeklilik yaşına ilişkin farklı düzenlemelerin iş sözleşmesinin feshi sürecine dolaylı etkisi de incelenecektir. Son olarak, geride kalanlar için öngörülen sigorta düzenlemelerinde kadınlar için aranan farklı koşullar değerlendirilerek konunun bu sigorta kolları açısından Türkiye'deki önemine kısaca yer verilecektir.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi, sebnem.kilic@law.bau.edu.tr

KILIÇ, Ş., (2024) "Maddi Eşitlik Çerçevesinde Emeklilikte Kadınlara Yönelik Farklı Düzenlemelerin Geleceği", Çalışma ve Toplum, C.4, S.1465-1504

Makale Geliş Tarihi: 17.05.2024- Makale Kabul Tarihi: 12.09.2024

Böylelikle konuya ilişkin gelecekte ne gibi hususların önem kazanabileceğinin altı çizilmeye çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: 5510 sayılı Kanun, emeklilik düzenlemeleri, cinsiyet eşitliği, maddi eşitlik, 79/7 sayılı AB Yönergesi.

The Future of Different Retirement Regulations for Women Within the Framework of Factual Equality

Abstract: When it comes to the retirement requirements, it is not possible to mention about uniform conditions or a fixed retirement age. Different statuses under insurance laws and different labor relations bring with them different retirement requirements. This study is based on the Law numbered 5510 and aims to address the question of whether it is possible to determine separate retirement requirements for women to maintain factual equality. Although it is accepted as a rule that such differences can be foreseen in the legislation, the limits of this possibility will be examined.

The breadth of the principle of equality in matters of social security will be examined first to assess the disparities in retirement requirements for women, based on the Law numbered 5510. The issue was brought before the Constitutional Court in various cases, but the High Court avoided a deep discussion by reiterating that "different treatment of those in different situations" cannot undermine equality. For this reason, our study will attempt to provide an assessment on the basis of international standards, particularly Council Directive 79/7/EEC, and the rulings of international courts by examining the disputes before the CJEU and the ECtHR. The indirect effect of regulations regarding the retirement age on the termination of the employment contract will also be examined through the recent decisions of the same bodies. Finally, the different conditions required for women in survivors pension schemes will be evaluated and the importance of this issue in Türkiye will be briefly discussed. In this vein, it will be tried to underline the issues related to the subject that might become more significant in the future.

Key words: The Law numbered 5510, retirement regulations, gender equality, factual equality, Council Directive 79/7/EEC.

Giriş

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda² yer alan emeklilik düzenlemelerini incelerken yeknesak koşullardan ya da sabit bir emeklilik yaşından bahsedebilmek mümkün değildir. Farklı kanunlarda dağınık olarak düzenlenmiş emeklilik koşullarına ilişkin kuralların, "tek çatıyla" birlikte 5510 sayılı

² RG. 16.6.2006, S. 26200.

Kanun sonrasında nasıl uygulanacağı önemli bir konu haline gelmiştir. Bu sebeple 5510 sayılı Kanun pek çok geçiş hükmüne yer vermiştir (geçici m. 1-10)³. Buna göre, sigortalının tescilinin yapıldığı tarihe göre emeklilik koşullarının farklılık gösterdiği bir sistem ortaya çıkmıştır.

Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) tartışmalarıyla da emekliliğe hak kazanma koşulları daha güncel hale gelmiştir. Bu çalışmada detaylı olarak emekliliğe hak kazanma koşullarının nasıl belirlendiği ya da adil belirlenip belirlenmediği tartışması üzerinde durulmayacaktır⁴. Bu çalışma açısından önemli olan, 5510 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde kadın ve erkekleri ayrı düzenlemelere tâbi kılarak farklı emeklilik koşulları belirlemek mümkün müdür sorusudur.

Bu kapsamda çalışmada şu plan izlenecektir: İlk olarak, 5510 sayılı Kanun'daki düzenleme esas alınarak yaşlılık sigortası için öngörülen düzenlemelerde kadınlar için aranan farklı koşulları değerlendirebilmek için eşitlik ilkesinin kapsamına kısaca değinilecektir. Ulaşabildiğimiz kadarıyla konu kadın ve erkek arasındaki farklılıklar özelinde ulusal yargı makamları önünde kapsamlı biçimde tartışılmamıştır. Bu nedenle uluslararası standartlar ve Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) önüne gelen uyuşmazlıklar incelenerek uluslararası yargı makamlarının güncel kararları üzerinden bir değerlendirme yapılacaktır.

Buna ek olarak, yine aynı organların güncel kararları üzerinden emeklilik yaşına ilişkin düzenlemelerin sözleşmenin feshi sürecine dolaylı etkisi incelenecektir. Son olarak, geride kalanlar için öngörülen sigorta düzenlemelerinde kadınlar için aranan farklı koşullar değerlendirilerek bu sigorta kolu açısından konunun önemi değerlendirilecektir.

Yaşlılık Sigortasına İlişkin Düzenlemelerde Kadınlar İçin Aranan Farklı Şart: Yaş

İlk olarak 5510 sayılı Kanun'da öngörülen emeklilik koşulları belirlenmelidir. Diğer

³ Geçiş hükümlerine ilişkin ayrıntılı inceleme için bkz. Ergin, 2007: 13, 221-280; Balci, 2021: 1506 vd.; Sözer, 2021: 372 vd.

⁴ Konu öğretilerde geçmişten beri tartışılmaktadır. Ancak Anayasa Mahkemesi (AYM), farklı tarihlerde sigortalı olanları farklı kurallara tâbi kılma konusunda kanun koyucunun takdir yetkisi olduğunu, daha uzun sigorta sisteminde kalacak olan kişilerin daha fazla aylık alacak olması sebebiyle farklı şartlar öngörülmesinin tek başına aleyhe sonuç yaratmadığını kabul etmiştir. (AYM, T. 23.2.2001, E. 1999/42, K. 2001/41, RG. 23.11.2001, S. 24592. Kararın eleştirisi için ayrıca bkz. Mutlay, 2014: 400 vd.)

Öğretilerde ise geçiş hükümleri uyarınca sigortalıların birkaç gün farkla tamamen farklı esaslara tâbi kılınmasının eşitlik ilkesine aykırılık taşıdığı, olması gerekenin geçişlerin makul ve dengeli hale getirilmesi olduğu ifade edilmektedir. (Mutlay, 2014: 386 vd.). Bunun yanı sıra, 9.9.1999-22.5.2002 tarihleri arasında sigortalılık süresini dolduranlar için getirilen geçiş hükümlerinin benzer yönde eleştirisi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 541.

bir ifadeyle, emeklilik sistemi aktif sigortalılar bakımından nasıl bir planlama yapmaktadır sorusuna yanıt verilmelidir. Bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanun, emeklilik yaşının yükseltilmesinin yanında gelir ve aylıklara hak kazanmak için aranan sigortalılık süresini ve prim gün sayılarını artırmış, bu yolla pasif sigortalı sayısını azaltmayı ve aktüeryal dengeleri sağlamayı amaçlamıştır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 70; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 142; Centel, 2021: 22-24)⁵.

Bunun yanı sıra, 5510 sayılı Kanun'un gerekçesinde “eşitliğin sağlanması amacıyla” norm birliğinin gerekliliğinden bahsedilmiştir⁶. Esasında norm birliği konusunun cinsiyet açısından değil, baskın olarak sigortalılık statüleri açısından ele alındığını ve farklı sigortalılık statülerine ilişkin düzenlemelerin yeknesaklaştırılmasına ilişkin olduğunu söylemek mümkündür (Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 138; Sözer, 2021: 394, dn. 4). Norm birliği ile varılmak istenen temel amaç bu olsa da 5510 sayılı Kanun’la birlikte kadınlar ve erkekler arasındaki farklı yaş belirlemeleri de giderilmeye çalışılmıştır. Söz konusu Kanun şimdiye kadar en uzun vadeli projeksiyona sahip mevzuattır (Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 494)⁷.

Bu uzun vadeli planlamaya göre, kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak öngörülen yaş sınırı tedrici olarak artmakta ve 2048’de yaş farklılığı ortadan kaldırılarak kadın ve erkek için aranan yaş koşulu 65’te eşitlenmektedir⁸. Bununla birlikte, yaş şartı eşitlenene kadar kadın ve erkek sigortalılar arasındaki ve/veya önceki kanun düzenlemelerine tâbi olmaya devam eden sigortalılar için farklılıklar sürmekte, dolayısıyla tartışma devam etmektedir.

Bu bakımdan sosyal sigortalara ilişkin düzenlemelerde eşitliğin nasıl yorumlanacağı incelemenin başlangıç noktası için önemlidir. Öğretide bir görüş, yaşa ilişkin farklılıkların Kanun’un gerekçesinde dahi nesnel sebeplere dayandırılmamasını eleştirmektedir. Bu görüşe göre, yaş sınırının belirlenmesinde

⁵ Daha Tasarı aşamasından itibaren düzenlemelerin bu yaklaşımı, sosyal güvenliğin “sosyal boyutundan” ziyade “ekonomik boyutu” ön plana alındığı için eleştirilmiştir: Caniklioğlu, 2006: 51, dn. 3’te yer alan yazarlar ve eleştiriler.

⁶ Kanun gerekçesi için bkz. Başbakanlık (2005), Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 9, Ankara: T.C. Başbakanlık.

⁷ Diğer taraftan, öğretide 30 ilâ 42 yıl önceden emeklilik yaşının belirlenmesinin anlam ifade etmediği gerekçesiyle bu yaklaşım da eleştirilmiştir (Okur, 2006: 22). Yaş şartına ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. Uğur, 2022: 284 vd.; Başterzi, Fatma (2006), **Yaşlılık Sigortası**, Ankara: TİSK Yayını.

⁸ Özel emeklilik seçenekleri hariç tutulduğunda, yaşlılık sigortasında yaş dışındaki diğer şartlarda kadın ve erkekler arasında kural olarak bir ayırım gözetilmemiştir. Bununla beraber, farklı sigortalılık statüleri ve farklı sigortalılık başlangıçları açısından prim şartlarında bazı farklılıklar öngörülmüştür. Detaylı bilgi için bkz. Mutlay, 2014: 443 vd. Bu hükümlerdeki ayrışma noktası cinsiyet olmadığı için incelememiz dışında tutulmuştur.

Keza AYM de incelediği düzenlemede kadınlar için aranan prim ödeme süresinin 25 tam yıla çıkarılarak erkeklerle eşitlenmesini hukuka uygun bulmuştur (AYM, T. 23.2.2001, E. 1999/42, K. 2001/41, RG. 23.11.2001, S. 24592).

hangi nesnel kriterlerin uygulandığı açıklığa kavuşturulmalıdır (Mutlay, 2014: 425). Kadın ve erkekler arasındaki yaş farklılığı ise esas itibariyle cinsiyetler arasında maddi eşitliğin sağlanması gerekçesine dayanmaktadır.

Kanun Önünde Eşitlik

Anayasa'da sosyal güvenlik hakkını düzenleyen madde 61 hükmü yanında sosyal güvenlikle ilgili pek çok dolaylı hüküm yer almaktadır. Bununla birlikte bunların içinde eşitlik ilkesinin sosyal güvenlik hakkının uygulanması ve yorumlanmasında özel bir önemi olduğu vurgulanmaktadır (Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 104). Anayasa'nın madde 10 hükmüyle düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesinin bir gereği olarak kanunların genelliğinin sağlanması, kural olarak kimlikleri önceden belli kişilere yönelmemesi, herkes için nesnel hukuki durumlar yaratması, aynı hukuki durumda bulunan kişilere ayırım gözetilmeden uygulanması esastır (Gözler, 2019: 97; Özbudun, 2021: 154 vd.; Mutlay, 2014: 46, 501). Diğer taraftan, burada mutlak bir eşitlik hedeflenmemekte, ayırımı haklı kılan bir neden varsa farklı düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırı olmadığı kabul edilmektedir (Tanör/Yüzbaşıoğlu, 2020: 131; İncoğlu, 2006: 50, 53 vd.; Ugan Çatalkaya, 2019: 164; Mutlay, 2014: 43 vd., 166). Buna göre, haklı neden veya kamu yararı ölçütleri dikkate alındığında farklı durumda olanlara farklı davranılması eşitlik ilkesinin de bir gereğidir⁹.

Sosyal sigorta yardımları da bu çerçevede değerlendirildiğinde, sigortalılar arasında nimet-külfet dengesinin gözetildiği unutulmamalıdır. Zira sosyal sigortalar karşılıklılık esası ile işler. Sosyal sigorta sisteminin temelde gelirin yeniden dağıtım mekanizması olması sebebiyle böyle bir sistemde herkesin mutlak eşit biçimde kapsama alınması mümkün değildir (Tanör/Yüzbaşıoğlu, 2020: 131; Mutlay, 2014: 46-47. Ayrıca bkz. Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 5-6).

Bunun yanında, eşitlik ile ayrımcılık yasağı arasında da bir bağ vardır. Diğer bir ifadeyle, Anayasa'da yer alan kanun önünde eşitlik hükmü ayırım yasaklarıyla genişletilmiştir (Özbudun, 2021: 155; Mutlay, 2014: 43, 502; ayrıca karşı. Gülmez, 2010: 221). Böylece eşitlik ilkesi açısından bir çekirdek alan yaratılarak bu alana dayalı sınıflandırmanın daha sıkı bir denetime tabi olacağı düzenlenmiştir (İnceoğlu, 2006: 49; Gözler, 2019: 99). Benzer olarak, imtiyaz yasağı da eşitlik ilkesinin bir

⁹ AYM, bir bireysel başvuru kararında “*Aynı hukuki durumlar aynı, aynı hukuki durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa’da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.*” ifadesine yer vermiştir. Bkz. Temel Yeğin, B. No: 2014/10398, 29.6.2016, para. 20. Benzer yönde başka bir kararında, “*(...) eşitlik ilkesinin aynı konumda bulunan kadın ve erkeğin yasalar önünde eşit haklara sahip olmasını gerektirdiğini, kişinin cinsiyeti nedeniyle karşı cinsle göre ayrıcalıklı duruma getirilmesinin bu ilkeye aykırılık oluşturacağını, eşitliğin bireyler arasındaki farklılıkların göz ardı edilerek herkesin her bakımdan aynı kurallara bağlı tutulması anlamında da algılanamayacağını, kimi kişilerin başka kurallara bağlı tutulmalarında baki nedenler varsa yasa önünde eşitlik ilkesine aykırılıktan söz edilemeyeceği*” esasına yer vermiştir. Bkz. Şule Bayburt, B. No: 2017/38724, 21.7.2020, para. 24; S.E., B. No: 2017/40178, 26.2.2020, para. 35.

görünümüdür (AY m. 10/f. 4; ayrıca bkz. İnceoğlu, 2006: 49). Anayasa Mahkemesi'ne göre de eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, bazen yan yana bazen aynı şeyi ifade etmek için kullanılsa da insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin ayrılmaz bir parçası ve uluslararası hukukun temel hukuk normudur (Tuğba Arslan, B. No: 2014/256, 25.6.2014, para. 107. Ayrıca bkz. Ugan Çatalkaya, 2019: 155-156).

Bu bağlamda, eşitlik hem farklılıkların haklı nedene dayandırılmasını hem de keyfilik yasağını ifade etmektedir (Tanör/Yüzbaşıoğlu, 2020: 131; Canıklıoğlu, 2006a: 650; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 104; Mutlay, 2014: 47). Belirtildiği gibi, mutlak eşitliğin benimsenmemesinin sonucu olarak sigortalıların, içinde buldukları durumların özellikleri ve ihtiyaçları arasındaki benzerlikler gözetilerek gruplandırılması sosyal sigortalar açısından mümkündür (Mutlay, 2014: 48, 166, 503)¹⁰. Bunun yanı sıra, bazı gruplar açısından eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için önlemler alınması, diğer bir ifadeyle maddi eşitliğin sağlanması da gözetilmelidir. Zira tersi, fiili eşitsizliği korumak anlamına gelebilecektir (İnceoğlu, 2006: 49)¹¹. Cinsiyetler arası eşitliğin yaşama geçirilmesi bunlardan biridir. Buna göre devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Keza bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (AY m. 10/f. 2-3).

Maddi Anlamda Eşitlik

Maddi eşitlik anlayışı sosyal eşitsizliklerin devlet tarafından dikkate alınması ve devlet müdahalesiyle yok edilmesi gerekliliğine işaret etmektedir. Zira sosyal eşitsizliklerin giderilmesinde yalnızca şekli eşitliğin sağlanması yetersiz kalmaktadır. Bu fiili yetersizlik, maddi eşitlik anlayışının geliştirilmesine neden olmuştur (İnceoğlu, 2006: 50; Karan, 2017: 42 vd.; Mutlay, 2014: 50, 502. Ayrıca bkz. Tanör/Yüzbaşıoğlu, 2020: 131; Özbudun, 2021: 155).

¹⁰ Bununla birlikte, yasa koyucu tarafından yapılan gruplandırma ve sınıflandırmaların da eşitlik ilkesi açısından değerlendirilebilmesi gerektiği belirtilmektedir. Zira bu belirlemeler de farklılaşma yaratır. Bu konudaki tartışmalar için bkz. Mutlay, 2014: 159-160 ve orada anılan Anayasa Mahkemesi kararları; Canıklıoğlu, 2006a: 653; Arıcı, 2019: 20; Arıcı, 2007: 13-14.

¹¹ Diğer taraftan, yukarıda sözü edilen Temel Yeğin bireysel başvuru kararı başta olmak üzere pek çok kararda tekrar edilen ifadesinde Anayasa Mahkemesi, “*yasa önünde eşitlik ilkesinin eylemlerle değil hukuksal eşitliği ifade ettiğini*” açıkça belirtmiştir (Ayrıca bkz. AYM, T. 18.1.2005, E. 2005/4, K. 2005/7, RG. 17.5.2005, S. 25818). Dolayısıyla kanun önünde eşitliği düzenleyen madde 10 hükmüyle Anayasa'nın maddi eşitliği benimsediği tartışmalıdır (Karş. Gözler, 2019: 100; Karan, 2017: 58; Mutlay, 2014: 51; Gülmez, 2010: 232). Bununla beraber, koruma gerektirecek gruplar lehine yapılan olumlu ayrımcılığın eşitlik ilkesini zedelemeyeceği kabul edilir (Ayrıca bkz. Gözler, 2019: 98; İnceoğlu, 2006: 47, dn. 12 ve 49, dn. 15). Sadece kararlarda bunun gerekçesi, madde 10 hükmünün maddi eşitliği benimsemesi değil, farklı durumlarda olanlara farklı davranılmasını haklı kılan nedenler olarak gösterilmektedir. Zira AYM'ye göre “yaradılış ve işlevsel özelliklerin zorunlu kıldığı ayrımlar, haklı bir nedene dayandığı ölçüde eşitliği bozmaz” (Bkz. Şule Bayburt, B. No: 2017/38724, 21.7.2020, para. 24). Haklı nedenler hakkında bilgi için bkz. Özbudun, 2021: 156; Tanör/Yüzbaşıoğlu, 2020: 132.

Özetle, aynı durumda olanların, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça aynı kurallara bağlı olması şekli (biçimsel) bir eşitlik temeline işaret ederken bunun ötesine geçen “sosyal eşitsizliklerin giderilmesini sağlayan” yaklaşımlar maddi eşitliğe yönelmektedir (Inceoğlu, 2006: 47; Mutlay, 2014: 41). Bunun sosyal güvenlik alanındaki düzenlemelere nasıl yansıtacağı önemli bir tartışma konusudur (Ayrıntılı inceleme için bkz. Canıklıoğlu, 2006a: 653 vd.).

Şüphesiz cinsiyete dayalı ayrımcılığı değerlendirebilmek için “aynı sosyal güvenlik kurumu içinde yer alan bütünlüklü, kaynaşmış ve aynı amaçlar için riziko ortaklığına girmiş sigortalılar” arasında karşılaştırma yapılması gerekir. Zira, sigortalılar “alt ve üst sınırlar içinde derecelenmiş ve bütünlük gösteren bir sistem içinde yer almış” kişilerdir¹². Bunun yanında, karşılaştırma yapılırken sosyal riskin yarattığı etki ve nimet-külfet dengesi de dikkate alınır. Buna göre, tâbi olunan statüden ziyade sosyal riskin etkisinin dikkate alınması gerektiği kabul edilmektedir (Canıklıoğlu, 2006a: 653). Nimet-külfet dengesi konusunda ise benzer külfetlere katlanmayanlara farklı yardımlar yapılmasının eşitlik ilkesini zedelediği kabul edilir (Mutlay, 2014: 114 vd., 120).

Bu kapsamda bir diğer önemli husus, olumlu ayrımcılık konusudur. Anayasa madde 61 hükmü, sosyal güvenlik hakkı kapsamında özel olarak korunan (yaşlılar, çocuklar, malul ve gaziler gibi) gruplara ilişkin koruma içerir¹³. Diğer taraftan, “kadınlar” madde 61 hükmünde özel olarak ele alınmamıştır. Ancak hukuki dayanak açısından, Anayasa madde 10 hükmü kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin yaşama geçirilmesine yönelik düzenlemelere sosyal güvenlik alanında da imkân vermektedir (AY m. 10/f. 2-3)¹⁴. Bu hükümler uyarınca fiili eşitsizlik durumunda eşitsiz konumda olanları dengelemek için yasa koyucu düzenlemeler yapabilir (Mutlay, 2014: 50. Ayrıca bkz. Canıklıoğlu, 2006a: 651 vd.).

Özetle, hukuki düzenlemelerin şekli eşitlikle sınırlandırılmaması gerektiği, devletin sosyal koruma görevini ifa ederken sosyal adalet ve sosyal hukuk devleti perspektifinden hareket ederek sosyal hakların eylemleri kullanımı hedeflemesi ve planlaması gerektiği kabul edilmektedir (Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 104; Sözer, 2023: 32-34; Gülmez, 2010: 232, 236; Mutlay, 2014: 51, 434). Bu bağlamda, her ne kadar madde 61 hükmünde özel olarak sayılmasa da Anayasa’nın başlangıç hükümlerinde ve Cumhuriyetin değiştirilemez nitelikleri arasında sayılan sosyal hukuk devleti niteliği ile madde 10 hükmünden hareketle, maddi eşitlik gözetilerek

¹² Söz konusu tanımlamaya yer veren Anayasa Mahkemesi kararı için bkz. AYM, T. 26.10.1988, E. 1988/19, K. 1988/33, RG. 11.12.1988, S. 20016.

¹³ Bu kapsamda; örneğin yaşlılar, engelliler ve işi gereği yıpratıcı işlerde çalışanlar için daha kolay şartlar öngörülmesi, maddi eşitliğin sağlanması amacıyla haklaştırılır (Mutlay, 2014: 141). Diğer taraftan, mevcut fiili eşitsizlikleri gidermek için bu sayılanlar dışında içtihat yoluyla pozitif ayrımcılığın genişletilemeyeceği yönünde: Gözler, 2019: 100.

¹⁴ Bir görüşe göre, madde 61 düzenlemesi ile korunan grupların farklı olması karşısında bu maddenin, madde 10’da sayılan ve özel surette korunan gruplar lehine öngörülmüş olan pozitif ayrımcılık ilkesini de genişlettiği kabul edilmektedir (Özbudun, 2021: 157).

kadın ve erkek arasında gerçek anlamda eşitlik sağlanması amacı, sosyal sigorta uygulamaları için de geçerli sayılır (Mutlay, 2014: 133).

Fürlü durumda kadınların aile içindeki rolleri sebebiyle çalışma hayatından daha erken çekilmeleri emeklilik koşullarında, özellikle yaş sınırları açısından, farklılığa sebep olmaktadır (Canıklıoğlu, 2006a: 676; Onaran Yüksel, 2000: 306; Mutlay, 2014: 434). Diğer taraftan, dünya genelinde kadın ve erkekler için aynı emeklilik yaşı eğilimi de artmaktadır (Başterzi, 2010: 78; Özen/Özbek, 2017: 550-551). Bu tercihin eşitlik ilkesi uyarınca daha isabetli olduğu açıktır. Zira asıl gerekli olanın kadınların iş yaşamında daha uzun süre kalmalarını sağlayan düzenlemeler olduğu haklı olarak ifade edilmektedir (Canıklıoğlu, 2006a: 670; Mutlay, 2014: 435; Uğur, 2022: 290, dn. 36). Türk hukuku açısından toplumdaki aksi yöndeki yaygın anlayışın değişmesinin de beklenmemesi gerektiği ileri sürülmektedir (Mutlay, 2014: 435. Tedrici olarak da olsa eşitliğin sağlanması gerektiği yönünde: Canıklıoğlu, 2006a: 677). Diğer taraftan, emeklilik düzenlemelerindeki cinsiyetler arası farklılıklar, uluslararası standartlar açısından da tartışmalıdır.

Konuya İlişkin Uluslararası Standartlar

BM Düzenlemeleri

İnsan Haklar Evrensel Beyannamesi'nin eşitliğe ilişkin çizdiği genel esasların (m. 2) yanı sıra, Beyanname sosyal güvenlik hakkını uluslararası düzeyde ilk kez bir temel hak olarak düzenlemiştir (m. 22 ve 25). Dolayısıyla Beyanname açısından eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasaklarının kapsadığı koruma alanı içinde sosyal güvenlik hakkı da yer almaktadır.

Bu hususta şüphesiz, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme de önem taşımaktadır¹⁵. Sözleşme uyarınca, hedeflenen hakların herkese eşit tanınması ve herkesin bunlardan eşit yararlanması gerektiği ifade edilmiş, böylece güvence altına alınan haklarla bağlantılı olarak eşitlik ilkesi benimsenmiştir (m. 2/f. 2, 3). Keza güvence altına alınan hakları kullanmada kadınlarla erkekler arasındaki eşitlik özel olarak düzenlenmiştir (m. 3). Sözleşme, sosyal güvenlik hakkına ise özel olarak madde 9'da yer vermiştir. Dolayısıyla bir bütün olarak değerlendirildiğinde, sosyal güvenlik hakkı açısından da eşit yararlanma ilkesel olarak gözetilir.

Bunun yanı sıra, tüm koruyucu düzenlemelere rağmen kadına karşı ayrımcılığın devam etmesi ve ayrımcılık konusunun kadınlar açısından önemi sebebiyle BM Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) kabul edilmiştir¹⁶. Sözleşmenin madde 11 ve 12 hükümleri, sosyal güvenlik ve sosyal yardım düzenlemeleri açısından kadına karşı ayrımcılığın tasfiye edilmesi için gerekli hizmetlerin sağlanması ve önlemlerin alınması gereğini özel olarak vurgulamıştır.

¹⁵ RG. T. 11.8.2003, S. 25196.

¹⁶ RG. T. 14.10.1985, S. 18898.

ILO Düzenlemeleri

ILO Anayasası'na ekli Philadelphia Bildirgesi (1944) ile kişilerin onurlu ve özgür bir ortamda ekonomik güvenlik içinde ve fırsat eşitliği ile maddi ve manevi varlıklarını geliştirme hakkı ırk, inanç ve cinsiyetinden bağımsız olarak herkese tanınmıştır¹⁷. Hiç kuşkusuz, bunun içinde sosyal güvenlik hakkının önemli bir yeri vardır.

Bu bağlamda, “Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Sözleşme” ile sosyal güvenlik alanında asgari koruma sağlanması amaçlanmış ve madde 68 hükmünde (yabancılara) eşit muamele ilkesi düzenlenmiştir. Fakat bu Sözleşme açısından sosyal güvenlik alanında eşitliğin daha çok vatandaş olanlar ile olmayanlar açısından değerlendirildiği söylenebilir (Mutlay, 2014: 107; Kayırgan, 2021: 60; Kaya, 2021: 45 vd.)¹⁸.

Kadınlara erkeklerle ilişkin sosyal güvenlik düzenlemeleri arasındaki eşitlik konusu ise ILO nezdinde özel bir sözleşmeye konu olmamıştır. Diğer taraftan, 1975 tarihli “Kadın İşçilere Yönelik Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi” madde 11 hükmü, sosyal güvenlik hakkı ile aylık ve gelirlere ilişkin hükümler açısından kadınlara karşı ayrımcılık yapılamayacağını ve muamele farklılıklarının gözden geçirilip revize edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bunun yanı sıra, ILO'nun 1998 tarihli “Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”, ücret eşitliğine yönelik 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ve ayrımcılık yasasını ele alan 111 sayılı Ayrımcılık -İş ve Meslek- Sözleşmesi gibi pek çok düzenleme konuya dolaylı olarak değinmektedir. Zira cinsiyet eşitliği pek çok konuyu çapraz kesmektedir.

Sonuç olarak sosyal güvenlik alanında cinsiyetler arasındaki eşitlik konusu, daha çok sosyal politika belirlenmesine yönelik metinlerde dolaylı olarak kendine yer bulmaktadır. Bu anlamda 2003 tarihli ILO Cinsiyet Eşitliği ve Sosyal Korumanın Genişletilmesi raporu önemlidir. Zira geleneksel sosyal güvenlik programlarının dışında kalanların ağırlıklı olarak kadın olduğu göz önüne alındığında bu alanın da cinsiyet ayrımcılığını içerdiği tespiti net bir şekilde ortaya konmuştur¹⁹. Keza ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündemi (*Decent Work Agenda*) konuya ilişkin önemli stratejik hedefler içermektedir. 2002'de kurulan Küreselleşmenin Sosyal Boyutuna İlişkin Dünya Komisyonu'nun (*the World*

¹⁷ Söz konusu ILO Anayasası, 1919 yılından günümüze pek çok değişiklik geçirmiştir. Ayrıca bkz.

https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_I_D:2453907:NO (Erişim tarihi: 1.5.2024). Bunun yanı sıra, çalışma yaşamında ayrımcılığın ortadan kaldırılması hedefi, Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998) gibi metinlerde seneler içinde tekrar edilmiştir.

¹⁸ Bu kapsamda, göçmen işçilere ilişkin İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 97 sayılı ve Göçmen İşçiler Hakkında 143 sayılı Sözleşmeler ile vatandaş olanlar ile olmayanlar arasında eşit muameleyi düzenleyen 118 sayılı Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi de şüphesiz önemlidir.

¹⁹ ILO (2003), Gender equality and the extension of social protection, ESS Paper no. 16, Geneva: International Labour Office Publications, 26.

Commission on the Social Dimension of Globalization-WCSDG) çalışmalarıyla başlayan üçlü danışmanın bir çıktısı olan “Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet” başlıklı 2008 Bildirgesi (*ILO Declaration on Social Justice for A Fair Globalization*) cinsiyetler arası eşitliği öncelikli alanlar içinde saymıştır²⁰. 2012 tarih ve 202 No’lu Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı da dolaylı olarak bu konuya değinmektedir²¹. Buna göre, ülkeler ihtiyacı olan herkesin temel sağlık hizmetlerine ve temel gelir güvenliğine erişimini sağlayan sosyal koruma tabanını (*social protection floor*) ulusal düzeyde kurmalı, gerekirse yeniden düzenlemelidir. Sosyal koruma tabanının genişlemesi şüphesiz kadınların sosyal güvenliğe erişimini güçlendirecektir.

Son olarak 2019 tarihli Çalışma Yaşamının Geleceğine İlişkin Yüzüncü Yıl Bildirgesi (*ILO Centenary Declaration for the Future of Work*) konunun önemini vurgulamaktadır. İlgili politikaların somutlaşması açısından ise 2022-25 yıllarını kapsayan ILO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı öne çıkmaktadır²².

Şunu da ifade etmek gerekir ki, sosyal güvenliğe ilişkin mevcut ILO düzenlemelerinin oldukça esnek bir yapıya sahip olması, bu alanda fiili (gerçek) bir eşitliğin sağlanmasını güçleştirmektedir (Mutlay, 2014: 111). Gerçekten de karşılıksız sistemlerle desteklenen bütüncül bir sosyal sigorta rejimi olmadan ve cinsiyet farklılıklarını gözetken bir sosyal koruma sağlanmadan kadın ve erkekler arasındaki farklılıkları kapatmak mümkün değildir²³. Bu açıdan, kanımızca ILO’nun belirlediği stratejiler/hedefler genel olarak sosyal güvenlik alanında yeknesak düzenlemelere izin vermediği gibi, özel olarak cinsiyet eşitliğine ilişkin de standart belirlemekten uzaktır.

Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi belgeleri arasında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)²⁴ madde 14 ayrımcılık yasağını düzenler. Keza Sözleşmeye ekli 12 numaralı Protokol, ayrımcılık yasağını Sözleşme’de öngörülen haklarla sınırlamayı kapsamını genişlettiği için özel önem taşımaktadır (Ugan Çatalkaya, 2019: 149)²⁵. Ayrımcılık yasağı bir tarafa bırakıldığında, AİHS açısından sosyal güvenlik hakkı, özel hayata ve aile hayatına saygı hakkına ilişkin madde 8 ve Ek 1 numaralı Protokolün mülkiyet hakkına ilişkin madde 1 hükmü kapsamında değerlendirilmektedir

²⁰ 2022’de güncellenmiş hali için bkz. <https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>. (Erişim tarihi: 5.5.2024). “Decent work” kavramı hakkında ayrıca bkz. Başbuğ/Yücel Bodur, 2021:13 vd.

²¹ Ayrıca bkz. ILO (2014), World Social Protection Report 2014/15 Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice, Geneva: International Labour Office Publications.

²² <https://www.ilo.org/publications/ilo-action-plan-gender-equality-2022-25> (Erişim tarihi: 5.5.2024).

²³ ITUC (2018), Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection, 4.

²⁴ RG. 19.3.1954, S. 8662.

²⁵ Türkiye Protokolü 18.4.2001’de imzalamış; ancak henüz onaylamamıştır.

(Mutlay, 2014: 59). Bu açıdan sosyal güvenlik sistemlerince sağlanan yardımların finansman yöntemi önemli değildir. Finansman ister primlerle ister vergilerle karşılansın mülkiyet hakkı kapsamında değerlendirilmektedir²⁶.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı²⁷ ise konuyu 5. Bölüm E maddesinde ayrımcılık yasağı altında düzenlemektedir. Sosyal güvenlik hakkını ise sosyal bir hak olarak 2. Bölüm’de madde 12 hükmünde düzenlemiştir. Keza 102 sayılı ILO Sözleşmesi’ni esas alan Avrupa Sosyal Kodu da diğer bir önemli kaynaktır²⁸.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarında, AİHS madde 14 açısından değerlendirme yapılırken öncelikle “kıyaslanabilir ve görece benzer” kişiler arasında farklı muamele bulunup bulunmaması incelenir²⁹. Diğer bir ifadeyle, karşılaştırma için ilk aşamada aynı ve benzer hukuki statü aranır. Sonrasında ise ayrımcının objektif olarak haklılaştırılabilir olup olmaması incelenir. Bu aşamada nimet-külfet dengesi de gözetilerek külfete katlanmada benzer olmayanlara farklı muamelenin eşitliği zedelemeyeceği kabul edilmektedir (Mutlay, 2014: 117-120). Şüphesiz haklılaştırma ölçütlerini genel geçer olarak belirlemek mümkün değildir; ancak sosyal güvenlik hukukunda meşru bir ölçüt olarak ihtiyaç ölçütünün de kullanılabileceği kabul edilir (Mutlay, 2014: 141). Değerlendirme yapılırken bir diğer önemli husus, “*but-for test*” adı verilen yöntemin kullanılmasıdır. Buna göre, kişi eğer karşı cinsine sahip olsaydı yine de ayrımcı olduğu iddia edilen davranışa maruz kalır mıydı sorusu sorulur (Doğan Yenisey, 2005: 991; Mutlay, 2014: 139). Şayet yapılan ayrıma ilişkin haklılaştırma mümkün değilse (nesnel ve makul bir gerekçe yoksa) o takdirde bir

²⁶ Bu husus, aşağıda ayrıca incelenecek olan Stec ve diğerleri/Bileşik Krallık (No. 65731/01, 65900/01, 2006) kararında tartışılmış ve sosyal yardımların finansmanının prim yerine vergilerden sağlanmasının bu yardımların mülkiyet hakkı kapsamı dışında kalmasına neden olmayacağı sonucuna varılmıştır. Devlet finansman yöntemini belirlemede serbesttir; ancak bir kere belirlediyse artık konu mülkiyet hakkı kapsamında değerlendirilir (para. 53). Ayrıca bkz. Mutlay, 2014: 59, 118.

²⁷ RG. 9.4.2007, S. 26488.

²⁸ Eklemek gerekir ki gerek bu düzenleme gerekse Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi’nin esasında eşitliği vatandaş olanlar ile yabancı ya da göçmen olanlar arasında gözettiği kabul edilse bile ilgili düzenlemelerin toplum kesimleri arasındaki farkların olumlu yönde gözetilmesi ve eşitsizliklerin giderilmesi amacını da taşıdığı ifade edilmektedir. Bu yönde: Mutlay, 2014: 63.

²⁹ İlgili AİHM kararları için bkz. Konstantin Markin/Rusya, No. 30078/06, 2012, para. 125; Fábíán/Macaristan, No. 78117/13, 2017, para. 113; Ünal Tekeli/Türkiye, No. 29865/96, 2004, para. 49. Buna göre, birebir bir eşleşme aranmasa da kıyaslanabilir bir benzerlik gerekmektedir. ABAD kararları açısından da benzer yönde: Mutlay, 2014: 114, 123.

Bu bağlamda AİHM, kamu hizmetinde çalışan emeklilerin, emeklilik hakları açısından özel sektörde çalışan emeklilerle karşılaştırılabilir bir durumda olmadığı sonucuna varmıştır (Fábíán/Macaristan, No. 78117/13, 2017, para. 127-128).

ihlalin varlığından söz edilebilir³⁰. Burada klasik değerlendirme çerçevesinde ilgili hak alanına yönelik müdahalenin gerisinde meşru bir amaç var mı ve müdahale ölçülü mü sorularına cevap aranmaktadır. Nihayetinde, amaç ve araç dengesini belirleyen üç aşamalı ölçülülük denetimi kapsamında elverişlilik, gereklilik ve oranlılık (dar anlamda ölçülülük) alt kriterleri değerlendirilir (Doğan Yenisey, 2005: 1001; Ugan Çatalkaya, 2019: 71; Mutlay, 2014: 147)³¹.

AİHM içtihadı incelendiğinde burada yaşanan iki prensip bulunmaktadır. AİHM kararlarında kendine yer bulan iki yerleşik prensip, emeklilik düzenlemelerinde kadın-erkek arasındaki farklılıklar söz konusu olduğunda yorumu güçleştirmektedir. AİHM, bir taraftan devlet tarafından yürürlüğe konulan sosyal güvenlik sistemlerine herhangi bir müdahaleye ihtiyatlı yaklaşmaktadır. Meşru bir temele dayanmak kaydıyla sosyal politika seçimleri ülkelerin takdir yetkisi içindedir (Van Raalte/Hollanda, No. 20060/92, 1997, para. 42; Stec ve diğerleri/Bileşik Krallık, No. 65731/01, 65900/01, 2006, para. 49, 52). Bu bağlamda Mahkeme, sosyal sigortalara ilişkin düzenlemelerin aktüeryal dengenin korunması gereğiyle karmaşık bir sistem oluşturduğunu, konunun sosyal refah alanıyla ilgili olduğunu ve devletlere bu alanda geniş bir takdir yetkisi verildiğini vurgulamaktadır. Zira bu sistemlere müdahale, sosyal barışı, emeklilik sisteminin öngörülebilirliğini ve yasal kesinliği tehlikeye atma riski taşımaktadır. Bu nedenle, emeklilik planlarında yapılacak her türlü düzenlemenin kademeli, temkinli ve ölçülü bir şekilde yapılması gerektiğini kabul etmektedir (Andrle/Çekya, No. 6268/08, 2011, para. 51). Buna göre, açık bir meşru temelden yoksun olmadıkça yasa koyucunun politik seçimine kural olarak müdahale edilmemektedir (Andrle/Çekya, No. 6268/08, 2011, para. 50; Stec ve diğerleri/Bileşik Krallık, No. 65731/01, 65900/01, 2006, para. 52. Ayrıca bkz. Mutlay, 2014: 58).

Diğer taraftan, AİHM içtihadı uyarınca salt cinsiyete ya da uyruğa ilişkin ayrımcılık hallerine daha dikkatli yaklaşılmaktadır. Buna göre, yalnızca tanımlanabilir bir özelliğe veya statüye dayalı muamele farklılıklarının ayrımcılık teşkil etmesi oldukça muhtemeldir (Van Raalte/Hollanda, No. 20060/92, 1997, para. 39)³². Buradan hareketle, cinsiyetler arası eşitliğin önem kazandığı günümüzde, cinsiyete dayalı ayırımın kabulü için devletlerin daha ikna edici ve geçerli nedenlere sahip olması gerektiği ifade edilmektedir (Burghartz/İsviçre kararı, No. 16213/90, 1994, para. 60). Dolayısıyla söz konusu hallerde devletlere tanınan takdir yetkisi çok dardır (Doğan

³⁰ Bu konudaki çeşitli AİHM kararları için ayrıca bkz. Thlimmenos/Yunanistan, No. 34369/97, 2000, para. 44; Van Raalte/Hollanda, No. 20060/92, 1997, para. 39; Stec ve diğerleri/Bileşik Krallık, No. 65731/01, 65900/01, 2006, para. 51.

³¹ Bu anlamda, AİHM kararlarındaki ölçülülük denetimi ile Adalet Divanı'nın ölçülülük denetimi arasındaki yaklaşım farklılıkları hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. Ugan Çatalkaya, 2019: 97 vd.

³² Bunların şüpheli temeller (*suspect grounds*) olduğu, dolayısıyla farklılaşma için daha önemli (*weighty reasons*) gerekçelerin varlığının aranması yönündeki kabul, kararlarda maddi eşitlik anlayışına doğru bir kayma olarak yorumlanmaktadır (Karan, 2017: 47.)

Yenisey, 2005: 999, 1001; Mutlay, 2014: 58).

Konu emeklilikte kadın ve erkek arasındaki farklılıklara geldiğinde bu iki prensip birbirleriyle kesişir. İlk tespit olarak, oldukça zor bir konunun önümüzde olduğu söylenebilir. Zira hukukilik denetiminde meşruluk için aranan ölçüt, aykırılık iddia edilen normun içeriğine göre değişmektedir (Doğan Yenisey, 2005: 996). Şayet yasal düzenlemeler, özellikle sosyal güvenlik hukuku alanında cinsiyetler arasındaki farklılıklardan kaynaklanıyorsa Mahkeme bunlara önemli ölçüde hoşgörüle yaklaşmaktadır (Doğan Yenisey, 2005: 991, 1002). Diğer taraftan, öğretilerde sosyal güvenlik hukukunda sigortalının cinsiyetine ilişkin sınırlamaların değerlendirilmesinde, konu itibarıyla devletin takdir yetkisi geniş olsa da haklılaştırmanın yine de güçlü nedenlere dayanması gerektiği kabul edilmektedir (Mutlay, 2014: 58. Karş. Doğan Yenisey, 2005: 996 vd.).

Bu kapsamda AİHM, 2006 tarihli Stec ve diğerleri/Birleşik Krallık kararında yaşın tedrici olarak artırılarak belirli bir tarihte her iki cinsiyet için eşitlenmesine ilişkin düzenlemeyi denetlemiş ve maddi şartlar eşitlenene kadar kadın ve erkekler için öngörülen farklı emeklilik yaşlarını ihlal niteliğinde saymamıştır. Zira Mahkeme'ye göre, sosyal ve ekonomik gelişmeler kadınlar için özel bir uygulamaya başvurulması gerekliliğini ortadan kaldırıncaya kadar böyle bir farklılık makul ve nesnel bir gerekçe taşımaya devam edecektir (para. 65-66)³³.

Bu içtihat, son olarak 2011 tarihli Andriele/Çekya kararında da tekrar edilmiştir (No. 6268/08, 2011). AİHM kararda uzun vadeli emeklilik planlarıyla diğer kısa vadeli yardımlar arasındaki farkı da vurgulamıştır (para. 59). Kısa vadeli yardımlar ilgilinin tüm yaşamını etkilemeyen, bugünkü yaşamıyla ilgili önlemlerdir. Bu gibi düzenlemelerde kadın ve erkekler arasında yaratılan ayrıma farklı yaklaşmak gerekir³⁴. Mahkeme'ye göre, kısa vadeli yardımlardaki değişiklikler, ulusal ekonomik ve sosyal stratejilerin bir parçasını oluşturan emeklilik sisteminin kırılgan dengesini bozmamakta, ciddi mali sonuçlar doğurmamakta ve uzun vadeli planlamayı değiştirmemektedir. Oysa emeklilik yaşı uzun vadeli bir planlama içerir ve eski zamanlardaki eşitsizlikleri de yansıtır ve onları telafi etmeye yarar (para. 59). AİHM'e göre, geçmiş düzenlemeler günümüz toplumundaki çocuk doğurma ve çocuk yetiştirme rolleriyle bire bir örtüşmeyebilir. Buna bağlı olarak da durum bir noktada erkekler aleyhine dönebilir. Kadınların dezavantajlı konumunun olumlu ayrımcılık yoluyla düzeltilmesi ihtiyacının hangi noktada geri planda kaldığını ve

³³ Diğer taraftan, normun ulusal mevzuattan kaynaklanması yerine işverence yapılan düzenlemelerden kaynaklanması halinde denetim daha katı yapılmaktadır (Doğan Yenisey, 2005: 1002).

³⁴ Bu konuda Konstantin Markin/Rusya kararı önemlidir (No. 30078/06, 2012). Bu kararda uzun vadeli bir planlama içermeyen ebeveyn izni süreleri incelenmiştir. Erkeklerle tanınmayan izin imkanının incelendiği kararda, kadınların birincil çocuk bakıcıları olduğu yönündeki geleneksel algının, babanın bundan sonra ve gelecekte ebeveyn izni alma hakkından hariç tutulması için yeterli gerekçe sağlayamayacağı sonucuna varılmıştır (para. 104).

durumun erkekler aleyhine olmaya başladığını tam olarak belirleyebilmek zordur (para. 56). Mahkeme, çeşitli iç değişkenlere ve ekonomik-sosyal politikalara bağlı olan böylesine karmaşık bir meseleyi karara bağlamak konusunda ulusal makamların uluslararası bir yargıçtan daha iyi konumda olduğu ve ulusal makamların bu konuda geniş bir takdir yetkisi olduğu sonucuna varmaktadır (para. 56; ayrıca bkz. Stec ve diğerleri/Bileşik Krallık, No. 65731/01, 65900/01, 2006, para. 52).

Kaldı ki, Mahkeme'ye göre, emeklilik sisteminin bu kademeli değişiklikleri yansıtabilecek şekilde değiştirilmesi oldukça zorlu bir görevdir ve iyi düşünülmüş çözümleri gerektirir. Zira Devlet bu reformu yaparken, nüfusun yaşlanması veya göç gibi sistemin ayarlanmasını gerektiren tüm diğer demografik değişimleri de dikkate almak zorundadır. Bunu yaparken de bir taraftan bu sisteme katkıda bulunmakla yükümlü olan ilgili kişiler için sistemin öngörülebilirliğini korumalıdır (para. 58). Sonuç olarak, Mahkeme Andri/Çekya kararında da ilgili içtihadını yinelemiş, yetiştirdiği çocuk sayısına bağlı olarak kadının emeklilik yaşının farklılaşmasını düzenleyen hükümden ihlal bulmamıştır. Zira hükmün asıl amacının, kadın ve erkek arasındaki fiili eşitsizliği telafi etmek olduğunu tespit etmiştir. Özetle Mahkeme'ye göre davanın kendine özgü koşulları ışığında, sosyal ve ekonomik değişiklikler kadınlara yönelik özel/farklı muamele ihtiyacını ortadan kaldırıncaya kadar söz konusu yaklaşım makul ve objektif olarak haklı olmaya devam edecektir (para. 60). Dolayısıyla Sözleşme'nin 1 No'lu Protokolünün 1. maddesiyle bağlantılı olarak 14. maddenin ihlal edilmediği sonucuna varmıştır (para. 61).

AB Düzenlemeleri

Eşitlik ilkesine ilişkin temel kaynaklar arasında Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı gösterilir (m. 20, 21, 23). Keza Avrupa Birliği düzenlemeleri açısından kurucu Roma Antlaşması'ndan günümüze kadar AB müktesebatında (*acquis communautaire*) “eşit işe eşit ücret” ilkesi önemli bir yer bulmaktadır (Roma Antlaşması m. 119, konsolide metinde “eşit değerde işe eşit ücret” başlığı altında m. 157)³⁵. Bu ilke, şüphesiz matrahı ücret olan sosyal sigorta primleri açısından oldukça önemli bir düzenlemedir. Ücretlerde eşitliğin sağlanması kadın çalışanların sigorta primi birikimlerini de olumlu etkileyecektir.

Diğer taraftan, eşitlik ilkesinin doğrudan sosyal güvenlik hukukuna ilişkin düzenlemelere etkisinin de değerlendirilmesi gerekir. AB müktesebatı açısından çeşitli yönergeler bu hususu düzenlemektedir³⁶.

³⁵ Keza 1976 tarihli Defrenne kararından itibaren (43/75, 1976) Adalet Divanı, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitliğin (özellikle eşit ücretin) Topluluk'un temelleriyle bağlantılı olduğuna işaret etmektedir (para. 28-29, 38; ayrıca bkz. Marshall M.H. v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-152/84, 1986, para. 24).

³⁶ İlgili düzenlemelerin gelişimi hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. Doğan Yenisey, 2002: 4; Mutlay, 2014: 74 vd.; Kaya, 2021: 66 vd.

Bu kapsamda, “76/207 sayılı İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılmasına İlişkin Yönerge”, sosyal güvenlik alanında da eşitlik ilkesinin geçerli olacağını belirtmiş ise de kapsam, içerik ve uygulama esaslarının ayrıca hazırlanması gerektiğini düzenlemiştir (Mutlay, 2014: 75)³⁷. Bunu takiben de 19 Aralık 1978 tarihli ve “79/7 sayılı Sosyal Güvenlik Konularında Erkekler ve Kadınlar İçin Eşit Muamele İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulanmasına İlişkin Yönerge” kabul edilerek cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması ilkesi sosyal güvenlik alanına genişlemiştir. 79/7 sayılı Yönerge, sosyal riskler açısından çalışması kesintiye uğramış kişilere yönelik ödemeleri ya da bunların yerine geçen yardımları konu etmektedir (Kayırgan, 2021: 67; Mutlay, 2014: 78, 82, 84)³⁸. Diğer taraftan, Yönerge yasal (zorunlu) sosyal güvenlik sistemleriyle sınırlı kalmış ve üye ülkelere yasal sosyal güvenlik sisteminin bazı alanlarını kapsam dışında bırakma imkanı tanıyarak kademeli bir sistem öngörmüştür. Buna göre, Yönerge madde 7/1 (a) hükmü uyarınca ulusal hukuk sistemlerinde farklı düzenlemelere izin verilen en önemli istisna alanı, yaşlılık ve emeklilik aylıklarıyla ilgili yardımların tahsisi için yaşın belirlenmesidir. Dolayısıyla bu sigortadan yararlananlara sunulan yardımlarda kadınlar ve erkekler için farklı yaş aralıkları benimsenmesi mümkündür (Canıklıoğlu, 2006a: 676; Kayırgan, 2021: 67; Mutlay, 2014: 83).

Bunun üzerine, Adalet Divanı kararlarında sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemelerde eşitlik ilkesine ne ölçüde geçerlilik tanınacağı tartışılmış ve istisnanın dar yorumlanması gerektiği sonucuna varılmıştır³⁹. İlk olarak “İşyerlerinde Uygulanan (Mesleki) Sosyal Güvenlik Programlarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranmaya İlişkin 86/378 sayılı Yönerge” kabul edilmiştir⁴⁰. Sonrasında verilen 17 Mayıs 1990 tarihli Barber kararı ise bir milat sayılmaktadır. Bu kararda yasal emeklilik sistemi yerine uygulanan ve sözleşmeyle kararlaştırılan emeklilik planlarında, cinsiyetler arası farklı yaş aralıkları benimsenmiş olması eşitliğe aykırı sayılmıştır. Zira bu hallerde işçinin katılımı (sisteme ödediği katkı)

³⁷ Yeniden Düzenleme (Recast) 2006/54 Yönergesiyle, 76/207 sayılı Yönerge dahil çeşitli yönergeler yeniden düzenlenmiştir.

³⁸ Bunlar iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, malullük, yaşlılık ve işsizlik olabilir (m. 3). Bu bağlamda ABAD, emeklilere tanınan kamusal toplu taşıma ücretlerinde imtiyaz hakkının erkek ve kadınlara farklı yaşlarda tanınmasını konu bakımından bu Yönerge'nin kapsamı dışında saymıştır (Atkins v. Wrekin District Council and Department of Transport, C-228/94, 1996, para. 11-12).

³⁹ Marshall M.H. v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-152/84, 1986, para. 24, 37. Çalışma koşulları kavramının geniş çerçevesi hakkında ise ayrıca bkz. Jennifer Meyers v. Adjudication Officer, C-116/94, 1995.

⁴⁰ Bu Yönerge'nin risk kapsamı 79/7 sayılı Yönerge ile oldukça benzerse de Yönerge; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, malullük, yaşlılık ve işsizlik yanında geride kalanlar sigortasını da kapsamaktadır (m. 4). Ayrıca bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (Erişim tarihi: 5.5.2024).

ücret niteliğinde sayılmıştır⁴¹. Kararın mefhumu muhalifinden, yasal sosyal güvenlik sistemlerine işverenin finansman katkısının ücret kapsamında değerlendirilmediği söylenebilir (Doğan Yenisey, 2002: 23, dn. 111; Mutlay, 2014: 67). Bu karara göre, yasal emeklilik sistemlerinde kadınlar ve erkekler için farklı yaş aralıkları belirlenmesi ihlal sayılmazken yaş farklılığına ilişkin düzenleme işverence sağlanan emeklilik sistemlerinde benimsenmişse ücret içinde değerlendirilmiş ve bu halde eşitlik ilkesi gözetilmiştir (Caniklioğlu, 2006a: 676; Mutlay, 2014: 69 vd.).

Bu kararı takiben işyeri/mesleki sosyal güvenlik programlarında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 86/378 sayılı Yönergeyi değiştiren 20 Aralık 1996 tarih ve 96/97 sayılı Yönerge kabul edilmiştir. Böylece, sene bazında tedrici bir uygulama kabul edilse de mesleki emeklilik programları, işyeri emeklilik planları gibi özel sosyal güvenlik rejimi katkılarının ücret kavramına dâhil sayılması pozitif hale gelmiştir⁴².

Diğer taraftan, AB müktesebatı açısından da devletlerin takdir yetkisini değerlendirmek gerekir. Sosyal güvenlik hukuku açısından konu, ilk olarak 1987 tarihli Teuling davasında ele alınmıştır (Mutlay, 2014: 155). Bu karara göre, devletlerin “sosyal harcamalarını kontrol etmekte” makul bir takdir yetkileri vardır (J. W. Teuling v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie, C-30/85, 1987, para. 22). Söz konusu düzenlemeler, ulusal hukuk meselesi olan sosyal politikanın parçası sayılmıştır (para. 16). Bununla beraber maddi eşitliğin sağlanması amacı Adalet Divanı kararlarında da kendine yer bulmaktadır. Buna göre, sosyal adaleti sağlamak amacından hareketle olumlu önlemler çerçevesinde yapılan düzenlemeler ayrımcı olarak değerlendirilmez. Gelinen noktada, AB müktesebatı açısından maddi eşitlik anlayışının öne çıktığı ifade edilmektedir (Doğan Yenisey, 2002: 13; Mutlay, 2014: 66).

Son olarak, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan söz edebilmek için muamelenin farklı olmakla kalmayıp daha az lehte olması ve daha az lehte muamele ile cinsiyet arasındaki neden-sonuç ilişkisinin de kurulabilmesi gerekir (Mutlay, 2014: 124-125). Özetle, Adalet Divanı, sosyal güvenlik alanında mevzuattan kaynaklanan cinsiyete dayalı farklılıklara, özellikle de bunlar yaşa ilişkin ise önemli ölçüde hoşgörülle yaklaşmaktadır (Doğan Yenisey, 2005: 1002). Keza yaşın yanında farklı yaş şartıyla “zorunlu olarak bağlantılı olan” prim ödeme sürelerinde öngörülen cinsiyetler arasındaki farklılıklar da Yönerge madde 7/1(a) hükmü kapsamında istisna tutulan alanlardan sayılmakta ve Yönerge emeklilik planları kapsamında kadın ve erkek işçiler için farklı prim ödeme süreleri öngörülmesine izin verecek şekilde

⁴¹ ATAD, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, 1990.

⁴² Esasında konu sadece kadın ve erkek arasındaki emeklilik yaşı farklılığı ile sınırlı değildir. ABAD başka bir kararda, kısmi süreli çalışanların işyeri emeklilik planları dışında tutulmasına ilişkin düzenlemenin, bu şekilde çalışanlar çoğunlukla kadınlar olduğu için etkilenen grubun ağırlıklı olarak kadın olması ve farklılığın objektif olarak haklaştırılmaması nedeniyle eşitlik ilkesini ihlal ettiği sonucuna varmıştır (Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz, C-170/84, 1986).

yorumlanmaktadır⁴³. Yine de kadınlar ve erkekler için emeklilik şartlarının farklı belirlenmesi hususu oldukça güçlük yaratmaktadır. Zira aşağıda incelenen güncel kararlar dikkate alındığında istisna tutulan ve devletlere “hoşgörü tanınan” alanın giderek daraldığını söylemek mümkündür.

Uluslararası Yargı Organlarının Konuya Yaklaşımı ve Yeni Tartışmalar

Buraya kadarki açıklamalardan çıkarılan sonuç, uluslararası yargı organlarının konuya yaklaşımının genel itibarıyla AİHM’in *Stec* ve diğerleri kararı ve ABAD’ın *Barber* kararı ile şekillendiğidir. Buna göre, *Barber* kararında, yasal emeklilik sistemi yerine uygulanan ve sözleşmeyle kararlaştırılan emeklilik planında, cinsiyetler arası farklı yaş aralıkları benimsenmiş olması eşitliğe aykırı sayılmıştır (Caniklioğlu, 2006a: 676; Mutlay, 2014: 69 vd.). Bunlar, özel olarak işyeri emeklilik planları gibi kamusal (zorunlu) sosyal sigorta sisteminin dışında kalan mesleki sosyal güvenlik sistemlerine dönük düzenlemelerdir⁴⁴. Dolayısıyla, zorunlu sigorta sistemlerindeki yaş farklılıkları prensip olarak eşitliğe aykırı sayılmamaktadır. Keza AİHM *Stec* ve diğerleri kararı ile emeklilik düzenlemelerinde kadın ve erkekler için farklı yaş koşulları öngörülmesini prensip olarak ihlal saymamıştır (Mutlay, 2014: 118). Yukarıda ifade edildiği gibi, bu yaklaşım 2011 tarihli *Andriele* kararıyla da sürmüştür. Diğer taraftan, aşağıda ele alınacak 2010 sonrası verilen güncel kararlar ile sosyal sigorta uygulamalarında kadın ve erkekler arasında tam eşitliğin gözetilmesine doğru eğilimin arttığını söylemek mümkündür (De la Corte-Rodríguez, 2020: 47 vd.). Kanımızca söz konusu kararlar, 79/7 sayılı Yönerge’nin 45. yıl dönümüne gelinen bu günlerde ilgili düzenlemenin nereye evrileceği üzerine de düşünmeyi gerektirmektedir.

ABAD 2014 tarihli X v. Finlandiya kararı

ABAD, dönüm noktası niteliğindeki 2014 tarihli “X v. Finlandiya” kararında (C-318/13), kadın ve erkekler için öngörülen farklı bir yaşam beklentisinin, yasal sosyal güvenlik sisteminde cinsiyete göre ayrılmış aktüeryal faktörleri haklı çıkarmak için objektif bir temel olarak kabul edilemeyeceği sonucuna varmıştır (para. 53, 83). Gerçi olay, Finlandiya sisteminde iş kazası halinde öngörülen götürü bir tazminatın hesaplanma yöntemiyle ilgilidir. Ulusal düzenlemeye göre, X ile aynı yaşta olan ve aynı gün aynı yaralanmalara neden olan aynı iş kazasına maruz kalan bir kadın söz konusu olsaydı, Bay X’e ödenenden daha yüksek bir götürü tazminat alma hakkına

⁴³ ATAD, *The Queen v. Secretary of State for Social Security*, ex parte Equal Opportunities Commission, C-9/91, 1992, para. 19-20; AİHM, *Stec* ve diğerleri/Bileşik Krallık, No. 65731/01, 65900/01, 2006, para. 39.

⁴⁴ Diğer taraftan, bağımsız çalışanlara yönelik olan ya da işçilere yönelik olsa dahi işverenin taraf olmadığı özel sigorta sözleşmeleri, mesleki sosyal güvenlik sigortası kavramının kapsamı dışındadır. İlgili kavramın ayrıntılı tanımı için bkz. Mutlay, 2014: 91-92; Kaya, 2021: 105-106.

sahip olacaktı. Oysa Mahkeme'ye göre, Yönerge'nin 4. maddesi, annelik ile ilgili konular dışında, yardımların verilmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa genel olarak izin verilmediğine ilişkin kesin ve açık bir kural içermektedir (para. 32).

Dolayısıyla Mahkeme, bir iş kazası sonrasında ödenecek yasal sosyal güvenlik yardımlarının hesaplanmasında kadın ve erkeklerin farklı yaşam beklentilerinin aktüeryal bir kriter olarak kullanılmasını değerlendirmiş ve Yönerge'nin bu kriterin uygulanmasını ve bir erkeğe ödenecek götürü tazminatın aynı yaştaki bir kadının benzer bir durumda alacağı tazminattan daha düşük olmasını engellediği sonucuna varmıştır (para. 83). Kaldı ki diğer değişkenleri göz ardı ederek yalnızca cinsiyete dayalı bir yaşam beklentisi öngörme de sağlıklı bir değerlendirme kriteri değildir (para. 45). Dolayısıyla cinsiyet tek başına yardımların verilmesi için anlamlı bir farklılık oluşturamaz (para. 46).

Sonuç olarak Mahkeme'ye göre, cinsiyetle doğrudan bağlantılı kurallar (annelik gibi tartışmasız biyolojik özelliklere dayalı olanlar hariç) tıpkı ırka dayalı olanlar kadar kabul edilemezdir ve istatistiki bulgular ne olursa olsun, sosyal güvenlik hukuku alanında kullanılmamalıdır (para. 53). Görüldüğü üzere, emekliliğe hak kazanma koşulları arasında yaşın kadın ve erkekler için farklı belirlenmesi mümkün iken yardımların hesaplanmasına ilişkin esaslarda farklılığa daha dikkatli yaklaşmaktadır. Mahkeme, ayrımcılık yasağının istatistik perdesi altında zayıflatılmasına izin vermemiştir (para. 54).

Bilindiği üzere, emekliliğe hak kazanma koşulları ile emeklilik aylığının hesaplanmasına ilişkin esaslar birbirinden farklıdır. Aylıkların hesabında farklı değişkenler (aylık bağlanma oranı gibi) kullanılabilir. Zira sosyal sigorta kurumlarının ileride yerine getireceği yükümlülüklerinin peşin değeri ile sigortalının ödediği primlerin değeri arasında bir denge kurması gerekir (Ayrıca bkz. Korkusuz/Uğur, 2022: 85 vd.). İşte bu hesaplama yapılırken her devlet kendi aktüeryal faktörlerini kullanır. Diğer taraftan, bu aktüeryal faktörleri sadece cinsiyet gerekçesiyle farklı belirlemek mümkün mü sorusuna ilgili karardan yola çıkarak olumsuz yanıt verilmesi gerektiği kanısındayız. Her ne kadar olayda götürü bir tazminat söz konusu olsa da Mahkeme, cinsiyete özgü istatistiklere dayandırılan farklı muameleyi haklı kılacak gerekçelerin Yönerge'den çıkarılamayacağı sonucuna varmıştır (para. 55).

ABAD 2019 tarihli Villar Láiz v. İspanya Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu kararı

ABAD'ın 2019 tarihli Villar Láiz kararında (C-161/18), sosyal yardımlar yapılırken aylık bağlama oranının kısmi süreli çalışanlar için çalışılan süreye göre (15 yıl üzerinde) farklı belirlenmesi kuralı tartışılmıştır. Esasında kısmi süreli çalışanlar, bölünebilir menfaatlerine çalıştıkları süreyle orantılı olarak hak kazanır. Dolayısıyla kısmi süreli bir çalışanın ücretinin pro rata ilkesi gereği oranlanarak hesaplanmasında bir hukuka aykırılık yoktur. Fakat olayda temel aylık tutarıyla çarpılan yüzdenin sözleşme türüne göre farklılık arz etmesi değerlendirilmiştir. Mahkeme kararında, bu uygulamanın “amaca ulaşmak için gerekli olanın ötesine

geçtiği ve emsal işçiye göre daha az çalışanların emeklilik maaşı miktarında, sadece çalıştıkları sürenin orantılı (pro rata temporis) olarak dikkate alınmasından kaynaklanacak olandan daha fazla bir azalmaya neden olduğu” sonucuna varılmıştır (para. 55).

Mahkeme'nin bu değerlendirmeyi yaparken kısmi süreli çalışanların %75'inin kadın olmasına da yer vermesi de ayrıca önemlidir (para. 42). Mahkeme, bu tür bir hesaplama yönteminin özellikle kadın işçiler açısından dezavantajlı olduğunu tespit etmiştir (para. 58). Burada görünürde objektif bir kuralın fiilen belli bir grup aleyhine sonuç doğurması (dolaylı ayrımcılık) hususu üzerinde de durmak gerekir⁴⁵. Zira bu husus ABAD'ın başka kararlarında da değerlendirilmiştir. Örneğin Bilka-Kaufhaus kararında, kısmi süreli çalışanların işyeri emeklilik planları dışında tutulmasına ilişkin düzenlemenin, bu şekilde çalışanlar çoğunlukla kadınlar olduğu için, etkilenen grubun ağırlıklı olarak kadın olması ve farklılığın objektif olarak haklılaştırılmaması nedeniyle eşitlik ilkesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır (Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, C-170/84, 1986).

Kanımızca Türk hukukunda da ev hizmetlerinde çalışanlar açısından benzer bir tartışma açılması mümkündür. Bilindiği gibi, ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar için kısa vadeli sigorta kolu priminin tamamı (%2) ödenmektedir. Ancak bu kişiler sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaktadır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 143; Caniklioğlu/Özkaraca, 2016: 1151; Sözer, 2021: 107; Sümer/Kayırgan, 2023: 84-85; Arıcı, 2022: 239-240; Yamakoğlu/Karaçöp, 2019: 1471)⁴⁶. Bu yararlanma için de “sigortalılığın sona ermemeşi olması, Kuruma prim ve prime ilişkin herhangi bir borçlarının olmaması ve iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önceden tescilin yapılmış olması” gibi ilave şartlar aranmaktadır (Ek madde 9, f. 3). Sonuç olarak, söz konusu olan tipik bir kısmi çalışma ilişkisi iken atipik, kendine özgü bir sigortalılık yaratılmıştır (Caniklioğlu, 2016: 71; Yamakoğlu/Karaçöp, 2019: 1472). Ancak değinmek istediğimiz asıl husus, emeklilik hakkını etkileyen düzenlemelerde bu çalışan grubu aleyhine öngörülen farklı şartlara ilişkindir. Zira bu kişilere isteğe bağlı sigortadan yararlanma imkânı tanınmış olmasına rağmen yararlanma şartları isabetsiz olarak farklı düzenlenmiştir (Ek madde 9).

Kanun'un Ek madde 9 düzenlemesi uyarınca, bu kişilerden alınan tutar, isteğe bağlı sigortalılarda olduğu gibi %32 olarak belirlenmemiştir. Bunun yerine, %32,5 olarak belirlenmiştir ki bu farklılığı haklılaştırabilmek zordur (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 143). Buna ek olarak, bu sigortalılar için isteğe bağlı sigorta primi ödeme dönemi de sınırlı tutulmuş, ilgili süre takip eden ayın sonuna çekilmiş ve prime esas kazançta da sınırlama getirilmiştir (Ek madde 9, f. 2). Bu düzenlemeleri bir bütün olarak isabetli bulmak güçtür

⁴⁵ Dolaylı ayrımcılık hakkında geniş bilgi için bkz. Doğan Yenisey, 2005: 992 vd.

⁴⁶ Kısa vadeli sigorta kollanına yönelik bu yaklaşımın eleştirisi için ayrıca bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 142, dn. 273; Caniklioğlu/Özkaraca, 2016: 1151; Arslan Ertürk, 2015: 90 vd.

(Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 143). Kaldı ki, ağırlıklı olarak kadın istihdam edilen bu alanda yaratılan farklılığın ilgili kararlar gözetilerek yeniden değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz⁴⁷.

ABAD 2019 tarihli WA v. İspanya Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu kararı

WA kararı (C-450/18), ABAD'ın yalnızca kadınlara tanınan ve çocuk sahibi olmakla bağlantılı olarak avantaj sağlayan zorunlu sosyal güvenlik sistemi düzenlemesiyle ilgilidir. Kararda, annelik yardımı adı verilen yardımın, yalnızca iki veya daha fazla biyolojik veya evlat edinilmiş çocuğu olan kadınlara tanınmasının eşitliğe aykırı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Kadınlara sağlanan söz konusu avantaj, iki çocuk olması durumunda %5; üç çocuk olması durumunda %10; dört veya daha fazla çocuk olması durumunda %15 oranında ek ödeme olarak belirlenmiştir. Başvurucu WA ise iki kız çocuğu babası olarak, diğer koşulları sağladığını ve sürekli iş göremezlik (maluliyet) aylığının başlangıç tutarına ek olarak kadınlara tanınan bu aylık ekini almaya hak kazanması gerektiğini iddia etmiştir. İspanyol Hükümeti ise annelik desteğinin sosyal güvenliğe demografik katkıları nedeniyle kadınlara verildiğini (para. 48) ve bu avantajın kadın ve erkeklerin kariyer yollarındaki farklılıklardan kaynaklanan cinsiyetler arası emeklilik açığını azaltmaya yönelik bir önlem olarak tasarlandığını ileri sürmüştür (para. 48-49). Bu halde, ilk olarak sağlanan avantajın Yönerge'de öngörülen kadınlar lehine olumlu tedbir kapsamında (m. 4/2'deki annelik istisnası) ve m. 7/1 hükmü çerçevesinde istisna tutulan alanlar içinde olup olmadığını tespit etmek gerekir. Zira 7/1(b) hükmü uyarınca, Yönerge'deki eşitliğin çocuk yetiştirmiş olan kimselere yaşlılık sigortasında sağlanan avantajları ve/veya çocukların büyütülmesi nedeniyle kesintiye uğrayan istihdam sürelerinin telafisine yönelik tedbirleri engellemeyeceği düzenlenmiştir.

Mahkeme'ye göre, çalışma hayatında kadın ve erkek arasında uygulamada tam (maddi) eşitliğin sağlanması amacıyla eşit muamele ilkesi geçerlidir. Dolayısıyla, eşitlik ilkesi, yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin mesleki bir faaliyette bulunmasını kolaylaştırmak veya mesleki kariyerdeki dezavantajları önlemek veya telafi etmek amacıyla herhangi bir üye devletin belirli avantajlar sağlayan önlemleri sürdürmesini veya benimsemesini engellemez. Mahkeme, bu açıdan önemli bir karar vererek olumlu ayrımcılığın genel olarak çalışma hayatı düzenlemelerinde söz konusu olabileceğini, ancak somut olaydaki gibi emeklilik takviyesi halinde ileri sürülemeyeceğini kabul etmiştir. Buna göre, cinsiyetlere eşit muamele ilkesi açısından farklı düzenlemeye izin veren meşruiyet temeli, kadının hamilelik sırasında ve sonrasında biyolojik durumunun korunması ve kadınla çocuğu

⁴⁷ Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanun madde 28/VI hükmünde maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanların emekliliği bakımından başka bir ayırım daha öngörülmüştür; ancak bu ayırım, yapılan işin niteliğinden kaynaklanır. Söz konusu imkan, bu alanda kadınların çalışmasını engelleyen yasal düzenlemeler gereği fiilen yalnızca erkek sigortalılara uygulanırsa da ayırımı haklı kılan nesnel bir neden taşıdığı için eşitliğe aykırı sayılamaz. Aynı yönde: Mutlay, 2014: 453.

arasındaki özel ilişkinin doğumu takip eden dönemde korunması ile sınırlıdır (para. 56). Oysa söz konusu emeklilik takviyesinin verilmesi ile doğum izni alınması veya çocuğun doğumunu takip eden dönemde işten uzaklaşma zorunluluğu gibi bir kadının kariyerinde dezavantajlı durum yaratan olaylar arasında bağlantı bulunmamaktadır (para. 56-57). Aksine ilgili düzenleme, pasif dönemde sigortalıya yapılan ödemede bir fazlalık sağlamakla sınırlıdır. Keza somut düzenlemede kadınların çocuk sahibi olduklarında fiilen doğum izni almış olmaları da aranmamıştır. Bunun gibi, kadın sigortalı iş piyasasına girmeden önce doğum yapsa dahi bu imkandan faydalanmasına olanak tanınmıştır. Dolayısıyla bu haliyle söz konusu düzenleme, kadınların maruz kaldıkları dezavantajların telafisine yönelmiş değildir (para. 62-65).

Tüm bu hususlar dikkate alındığında ABAD, ilgili düzenlemenin erkekler aleyhine cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil ettiği sonucuna varmıştır (para. 66-67). Yapılan değerlendirme sonucunda sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin aşamalı olarak uygulanmasına ilişkin 79/7 sayılı Yönerge'nin, söz konusu olan ulusal mevzuatı engellediği kabul edilmiştir. Mahkemeye göre, çocuk yetiştirme görevi genellikle kadınlar tarafından yerine getirilir ve kadınlar mesleki dezavantajlardan daha fazla etkilenir. Diğer taraftan, çocuklarını büyütme görevini üstlenen ve bu nedenle kariyer kaynaklı dezavantajlara maruz kalan erkek de aynı durumdadır (para. 52).

Bu husus, söz konusu kararda AB müktesebatına ciddi aykırılık ihtimalini gören ve konuyu ön hukuki karar için Divan önüne taşıyan ulusal yargı makamlarının ifadesinde de yer bulmuştur: “Sosyal güvenliğe demografik katkı kavramı hem kadınlar hem de erkekler için eşit derecede geçerlidir; çünkü üreme ve çocukların bakımı, beslenmesi ve yetiştirilmesi sorumluluğu ebeveynlerin tümüne aittir. Sonuç olarak, çocukların doğumu veya evlat edinilmesi sonucunda ya da bu çocukları büyütme amacıyla kariyerlerine ara verilmesi, sosyal güvenliğe demografik katkıları ne olursa olsun, kadınlar ve erkekler için eşit derecede zararlı olabilir” (para. 22). Buna göre olasılıklardan biri, cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir kural oluşturmak olabilirdi. Böylece, sağlanan takviyenin, çocuk yetiştirme nedeniyle mesleki dezavantajlara maruz kalan erkek veya kadın çalışanları hedef alması mümkün olurdu.

Kanımızca Türk hukukunda da başka birinin bakımına muhtaç ağır engelli çocuğu olan kadın sigortalılara sağlanan farklı emeklilik düzenlemesi açısından benzer bir tartışma açılması mümkündür (madde 28/VIII). Zira bu maddedeki imkan yine sadece kadın sigortalılar için öngörülmüştür (Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 2021: 554; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 506; Sümer/Kayırgan, 2023: 647; Arıcı, 2022: 393 vd.).

İlk defa 5510 sayılı Kanun ile öngörülen bu düzenleme uyarınca aranan şart, sigortalının başka birinin bakımına muhtaç ağır engelli bir çocuğunun olması ve

kadın olmasıdır⁴⁸. Buna göre, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir⁴⁹. Böylece bu kadınlar için farklı biçimde de olsa fiili hizmet süresi zammına bağlanan sonuç benimsenmiştir. Örneğin, kadın sigortalının 1600 gün prim ödemesi varsa prim ödeme gün sayısına eklenecek ve emeklilik yaşından indirilecek süre $1600/4=400$ gündür. Kadın sigortalıya bakıma muhtaç ağır engelli çocuğunun bakımını üstlendiği için bu 400 gün prim gününe ilave edilecek, sigortalı fiili olarak 1600 gün prim ödemediği halde $1600+400=2000$ gün prim ödemiş sayılacaktır. Sigortalının emeklilik yaşından da 400 gün (1 yıl 40 gün) indirim yapılacaktır⁵⁰.

Öğretide bir görüşe göre, yaş haddi açısından kadınlara sağlanan bu kolaylık isabetlidir ve olumlu (pozitif) ayrımcılık niteliğindedir (Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 506). Diğer görüş ise söz konusu bakım zorunluluğunun cinsiyetten bağımsız olarak erkekler için de ortaya çıkabileceği, bunun cinsiyetle ilişkilendirilmesinin makul ve adil olmadığı yönündedir (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 554; Centel, 2021: 297; Kayırgan, 2021: 122; Yetik/Erkan, 2017: 227; Mutlay, 2014: 437). Bu görüşe göre, ağır engelli çocuğunu bakacak kimsesi olmayan erkek sigortalıya da bu imkânı tanımamanın gerekçesini saptamak güçtür ve düzenleme eşitliğe aykırıdır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 554; Centel, 2021: 297; Mutlay, 2014: 438). Ayrıca, her ne kadar kanun koyucu iyi niyetli olsa da bu düzenlemenin aile içinde çocuğa bakım rolünün kadına verilmiş olmasının açık yansıması olduğu ve kadınların iş yaşamından daha erken ayrılmasına imkan verilmesinin maddi eşitliği sağlamaktan uzak olduğu ifade edilmektedir (Mutlay, 2014: 437). Zira mevcut düzenleme çocuğa bakılacaksa tek imkan olarak kadının istihdamdan çekilmesini dayatmaktadır.

Dolayısıyla, kadınların çalışma yaşamında mümkün olduğunca uzun kalmalarını sağlayacak olan bir düzenleme daha isabetlidir. Bir görüşe göre olması gereken, evlilik birliği devam ediyorsa kadın ve erkeğe bu hakkı kullanacak eşi seçme imkânı tanımaktır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 554; Mutlay, 2014: 147, 437). Kanımızca da bu düzenleme eşitliğe uygun değildir. Diğer taraftan, Türkiye'nin sosyolojik gerçekleri dikkate alındığında bu yönde bir seçim hakkı eşlere tanınırsa, söz konusu bakımın yine kadına dayatılabileceği endişesini taşımaktayız. Üstelik yaptığı seçim onun dezavantajlı durumunu da meşrulaştıracaktır. Kanımızca burada bakımı üstlenen kişiyi tespit etmek yerine,

⁴⁸ Belirmek gerekir ki, bu hak 5510 sayılı Kanun yürürlüğünden sonraki sigortalılık süreleri için geçerli olacaktır. Dolayısıyla önceki dönemde geçen sigorta süreleri için böyle bir ekleme yapılmayacaktır. Bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 553; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 506; Korkusuz/Uğur, 2022: 335; Kayırgan, 2021: 120.

⁴⁹ Ayrıntılı inceleme için bkz. Yetik/Erkan, 2017: 223 vd.

⁵⁰ Diğer taraftan, bağımsız çalışanların bu imkândan yararlanması için prim bildirimini yetmemekte, ödenmesi de aranmaktadır. Bu farklı düzenleme de sigorta statüleri arasındaki eşitlik açısından eleştiriye açık bulunmaktadır (Mutlay, 2014: 436).

ebeveyn izninde olduğu gibi, her iki ebeveyne de bu imkanın tanınması daha yerindedir. Zira İspanya ulusal yargı makamlarının ifadesinde de vurgulandığı gibi, bu ortak bir sorumluluktur ve her iki ebeveyn için de ciddi bir kariyer engeli yaratır.

Diğer taraftan, kararda söz konusu aylık ekine hak kazanma koşulları açısından “fiilen doğum izni kullanıp kullanmama” ya da “iş piyasasına girmeden önce çocuk sahibi olup olmama” gibi kriterlerin aranmaması da dikkate değer bulunmuştur. Çalışma hayatının doğrudan etkilenip etkilenmemesi açısından incelenen bu kriterler, 5510 sayılı Kanun madde 28/VIII düzenlemesi açısından esasında tartışma dışıdır. Karara konu olan olayda aylığa ekli bir ödeme avantajı vardır. 5510 sayılı Kanun düzenlemesinde ise doğrudan emeklilik koşullarında farklılık yaratılması söz konusudur. Bu sebeple birebir kıyas mümkün değilse de karardaki yaklaşımın iç hukuk açısından da yol gösterici olduğu görüşündeyiz. Zira yaratılan farklılığın gerisinde yatan neden, doğum veya doğumu izleyen bakım sürelerinin kadın için yarattığı dezavantajların telafisine değil, aksine her iki ebeveynin sorumluluğunda olan ağır engelli çocuğun sürekli bakımının yarattığı kariyer engelinin telafisine yönelmektedir⁵¹.

ABAD 2013 tarihli Soukupova v. Çekya Tarım Bakanlığı kararı

Kadına yönelik farklı emeklilik yaşı öngören düzenlemenin dolaylı etkisi ise ABAD’ın Soukupova kararında ele alınmıştır (C-401/11). Ulusal düzenleme, Çekya’daki tarımsal girişimcilere faaliyetten erken çekilmeleri halinde destek planı kapsamında bir sübvansiyon sağlanmasına ilişkindir. Burada tarımsal sübvansiyona erişim “normal emeklilik yaşı” üzerinden belirlenmiş ve faaliyetten çekilen girişimcilere emeklilik yaşına gelene kadar bir destek sağlanması öngörülmüştür. Emeklilik yaşı ise kadınlar açısından büyütülen çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla, başvuruculara sağlanan destek, emeklilik yaşı çocuk sayısına göre öne çekilmiş kadınlar açısından erkeklerden daha kısa süreli hale gelmiştir. Ulusal makamlarca gerekçe olarak kadınların büyüttüğü çocuk sayısına göre emeklilik yaşına zaten gelmiş olması gösterilmiştir.

Konuyu değerlendiren ABAD, böyle bir düzenlemenin AB hukuku ve eşit muamele genel ilkeleriyle uyumlu olmadığı sonucuna varmıştır (para. 36). Mahkeme burada emeklilik yaşının cinsiyetler açısından farklı belirlenmesine izin veren düzenlemeleri ayrıca inceleme gereği duymamıştır. Doğrudan tarımsal sübvansiyona erişim hakkı açısından ihlal kararı vermiştir. Zira Mahkeme’ye göre, erkek çiftçilere kıyasla kadın çiftçilerin dezavantajlı grup olarak daha kısa süre

⁵¹ Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanun’da sadece kadına/anneye tanınan doğum borçlanması (m. 41/1, a) düzenlemesi açısından farklı bir değerlendirme yapılabileceği kanısındayız. Bu düzenlemeyle tanınan imkanın, “kadının hamilelik sırasında ve sonrasında biyolojik durumunun korunması ve kadınlara çocuğu arasındaki özel ilişkinin doğumu takip eden dönemde korunması” ile sınırlı olduğu söylenebilecektir. Zira düzenleme, esas itibarıyla, bu dönemin telafisine yönelmektedir. Dolayısıyla borçlanma düzenlemesinin ayrımcılık barındırmadığı kanısındayız.

sübvansiyondan yararlanması objektif olarak haklılaştırılmamıştır (para. 34).

Yukarıda incelendiği üzere AİHM'in daha önce verdiği, yine Çekya'ya karşı Andrie/Çekya kararında (2011) zorunlu emeklilik yaşının kadın ve erkekler için farklı belirlenmesi incelenmiş ve bu gibi düzenlemeler eşitlik ilkesinin ihlali olarak değerlendirilmemişti. Tetkik hakimi ise raporunda Çekya hükümetinin AİHM'in bu kararına dayanamayacağını, iki karar arasında kıyas yapılamayacağını özel olarak vurgulamıştır (para. 48, dn. 14). Zira burada farklı emeklilik yaşı kuralının hukukiliği tartışma dışıdır. Farklı emeklilik yaşı düzenlemesinin sonucu olarak sağlanan başka bir sosyal yardımdan daha az yararlanma söz konusudur. Burada ihlali yaratan kural, emeklilik yaşı düzenlemesi değil, düzenlemedeki “zorunlu emeklilik yaşı” kavramının tanımına ilişkindir (para. 26).

Özetle Mahkeme, düzenlemedeki “normal emeklilik yaşı” ifadesinin kadınlar aleyhine sonuç doğuracak şekilde uygulanması nedeniyle ihlal kararı vermiştir. Esasında prensip olarak, cinsiyetler arası maddi eşitlik sağlanana kadar devletler emeklilik gibi uzun vadeli planlamalarında farklı yaş sınırları belirleyebilir. Devletlerin, söz konusu eşitsizliği düzeltmek için aldıkları önlemlerin zamanlaması ve kapsamı açısından geniş bir takdir marjı vardır. Diğer taraftan, özellikle kısa vadeli ve tek seferlik ödemeler bakımından daha dikkatli davranmak gerekmektedir. Karara konu olayda da emeklilik yaşının farklı belirlenmesi tek başına ihlal değildir; bunun başka bir sosyal yardım ödemesinden yararlanmayı etkilemesi ihlal niteliğindedir.

Gerçekten de emeklilik düzenlemelerinin bu olaydaki gibi dolaylı etkileri söz konusu olabilmektedir. Benzer olarak, yaş haddinden emeklilik için de kadın ve erkekler için farklı yaş düzenlemesi söz konusu olabilir. Bu farklılığın kadınların iş sözleşmesinin daha erken sonlandırılması için gerekçe sayılıp sayılamayacağı da hem ABAD'ın 2010 tarihli kararında (Pensionsversicherungsanstalt v. Christine Kleist, C-356/09) hem de güncel olarak AİHM'in 2022 tarihli Moraru ve Marin/Romanya kararında tartışılmıştır.

AİHM 2022 tarihli Moraru ve Marin/Romanya kararı

20 Aralık 2022 tarihli AİHM kararında konunun bir başka boyutu daha gündeme gelmiştir⁵². Esasında emeklilik yaşı düzenlemelerine paralel olarak emekliliğe hak kazananların iş sözleşmesine son verileceği yönündeki yasa/toplu sözleşme hükümlerinin hukukiliği ayrı bir tartışma konusu olup eşit davranma yükümlüğünün kapsamını (2000/78 sayılı İstihdamda Eşitliğe ilişkin AB Yönergesi'nin kapsamını) ABAD Palacios de la Villa kararında tartışmıştır (Felix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, C-411/05, 2007). Kararda, toplu iş sözleşmesinde yer alan yaş haddine ilişkin düzenleme, 2000/78 sayılı Yönerge'nin

⁵² Kararın çevirisi için ayrıca bkz. Çelik, İ. (2023), “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Moraru ve Marin/Romanya Kararı - Emeklilik Yaşının Erkek ve Kadın İçin Farklı Belirlenmesinin Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Teşkil Edip Etmediği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1/76, 933-950.

6. maddesi kapsamında makul ve ölçülü olarak değerlendirilmiştir. Buna göre ABAD, özellikle işgücü yaratmaya dönük bu gibi düzenlemeleri, nesiller arası daha iyi iş dağılımına izin verdiği ve istihdam politikasıyla uyumlu olduğu gerekçesiyle meşru amaca uygun görmüştür (para. 53, 58). Mahkeme'ye göre, önemli olan işçilerin yaşlılık aylığı yoluyla finansal bir telafî almalarının sağlanmasıdır (para. 72-73. Ayrıca bkz. Mutlay, 2014: 143)⁵³.

AİHM kararına konu olan olaylarda ise Romanya kamu kurumlarında görev alan iki ayrı başvuru, kadınlar için öngörülen emeklilik yaşının erkeklerden daha erken bir yaş olarak belirlenmesinin çalışma hayatından erken çekilmelerine neden olduğu gerekçesiyle ihlal niteliğinde olduğunu iddia etmiştir. Ulusal Mali İdare Ajansı'nda çalışan ilk başvuru, Aralık 2016 tarihinde, o sırada kadınlar için belirlenen emeklilik yaşına yaklaşırken (60,5 yıl), işverenine erkekler için belirlenen emeklilik yaşı olan 65 yaşına kadar çalışmaya devam etmek istediğini belirtmiştir. Ajans talebi reddetmiş ve başvurucuyu yaş haddinden işten çıkarmıştır. Diğer başvuru ise, Ticaret ve Girişimcilik Bakanlığı'nda çalışmaktadır. Kasım 2018'de kadınlar için öngörülen emeklilik yaşından sonra 1 yıl daha çalışmak istemiş, dolayısıyla istihdamın uzatılmasını talep etmiş ve talebi reddedilmiştir.

Temel uyumsuzluk, kadının iş sözleşmesinin erkek bir meslektaşınınkinden daha erken yaşta feshedilmesi ve bunun farklı emeklilik yaşı gerekçesiyle yapılmasının ayrımcılık teşkil edip etmediğidir. Mahkeme, temel uyumsuzluk aynı olduğu için iki başvuruyu birleştirerek karar vermiştir. Talepler doğası gereği farklı görünse de her ikisi de başvurucuların kadın ve erkek arasındaki emeklilik yaşı farkını gidermek için talep ettikleri farklı çözüm yollarına ilişkindir. Zira başvurucular erkekler için belirlenenden daha erken bir yaşta belirlenen emeklilik yaşına geldikleri için emekli olmaya zorlanmaktadır. Dolayısıyla ilgili yaştan sonra çalışmaya devam edemekte ve kendileriyle aynı görevlerde çalışan erkeklerden farklı muamele görmektedir.

Mahkeme kararda şu sonuca varmıştır: Kadınlar için daha erken yaşta emekli olma hakkı tanınması “fiili eşitsizlikleri” düzeltmek, diğer bir ifadeyle maddi eşitliği sağlamak için tasarlanmış bir önlem olarak kabul edilebilir ve tutarlı bir şekilde onaylanan, emeklilik planının kademeli olarak ayarlanmasının bir parçasıdır. Fakat aynı gerekçeler, başvurucuların kadınlar için belirlenen emeklilik yaşına ulaştıktan sonra emekli olma zorunluluğuna tabi tutulması için geçerli değildir. Kadınları istihdam piyasasından çekilmek zorunda bırakarak fiili eşitsizliklerin giderilmesini sağlamak mümkün değildir (para. 117).

Mahkeme, başvurucular tarafından talep edilen önlemin toplum için önemli maliyetlere yol açmadığı veya mevcut emeklilik sisteminde sistematik bir değişikliği gerektirmediği kanaatinde. Hatta Mahkeme, kanımızca oldukça önemli olan şu hususu da vurgulamıştır: “Kadınların zorunlu emeklilik yaşının erkekler için

⁵³ Türk hukuku açısından emekliliğe hak kazananların işte çıkarılmasına ilişkin düzenlemelerin hukukiliği hakkında geniş tartışmalar için bkz. Ünal, 2018: 331 vd.

belirlenen yaştan daha düşük bir yaş olması, yasama organının toplumsal cinsiyet rollerini sürdürüp kadınların kariyer hedeflerini ve mesleki yaşamlarını erkeklerinkine kıyasla göz ardı edilen homojen bir grup olarak ele almasından kaynaklanır. Buna göre, yasama organı toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin basmakalıp bir bakış açısını sürdürmekte ve kadınları, mesleki yaşam ve kariyer gelişimi açısından kişisel durumları veya arzuları ve kişisel sorumlulukları olan öznelermaktan çıkartıp homojen bir grup olarak değerlendirmektedir.” (para. 118).

Sonuç olarak Mahkeme, başvuruculara emeklilik yaşlarından sonra ve erkekler için belirlenen emeklilik yaşına gelene kadar çalışmaya devam etme seçeneği verilmemesinin nesnel olarak gerekçelendirilemediği veya bu durumun cinsiyete dayalı ayrımcılık oluşturduğu sonucuna varmıştır.

Benzer bir durum, ABAD’ın 2010 tarihli Christine Kleist kararında da incelenmişti (C-356/09)⁵⁴. ABAD bu kararında da Devlet Memurları Kanunu’nun gereklilikleri uyarınca, bir memurun iş sözleşmesinin, emeklilik yaşına geldiğinde otomatik olarak sona erdiğini; ancak bu yaşın kadınlar için farklı belirlendiğini tespit etmişti. Bunun bir kadın çalışanın yalnızca emeklilik için gerekli yaşa ulaşması veya bu yaşı geçmesi nedeniyle işten çıkarılmasını içeren genel bir politika olduğu ve kadınlar için 76/207 sayılı Yönerge’ye aykırı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık niteliğini taşıdığı sonucuna varmıştı (para. 28).

Dolayısıyla, emeklilik yaşının farklı belirlenmesi her iki uluslararası yargı organı tarafından da tek başına ayrımcı kabul edilmemiştir. Bununla birlikte, kadınların iş hayatından daha erken çekilmeleri sonucunu doğuran düzenlemelere ilişkin uygulama değerlendirilmiş ve erkekler için belirlenen emeklilik yaşına gelene kadar çalışmaya devam etme seçeneğinin kadınlara da tanınması gerekliliği vurgulanmıştır.

Kanımızca Türk hukuku açısından da konu tartışmaya değerdir. Esasında Türk hukukunda re’sen/yaş haddinden emeklilik işçiler için değil, kamu görevlileri bakımından düzenlenmiştir (Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 2021: 616; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 2023: 498; Centel, 2021: 304; Kayırgan, 2021: 126). Emekli sandığı iştirakçilerinin görevleri ile ilişkilerinin kesilmesi gereken yaş sınırı, kanunla kural olarak 65 olarak belirlenmiş olup bu düzenleme yürürlüktedir (5434 sayılı Kanun m. 40). Güncel durumda bazı istisnalar getirilmiş ve farklı yaşlar belirlenmiş; ancak kadın ve erkekler arasında bir ayrıma yer verilmemiştir⁵⁵.

⁵⁴ Benzer yönde daha eski bir karar için ayrıca bkz. ATAD, Marshall M.H. v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-152/84, 1986, para. 38.

⁵⁵ İlgili emeklilik yaş hadlerine ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Sözer, 2021: 398 vd.

Son olarak, Anayasa Mahkemesi 657 sayılı Kanun’un 4. maddesinin (B) fıkrasına eklenen “Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akılleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen (...) ve nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir.” ifadesinin Anayasa’ya aykırı olmadığına karar verilmiştir. (RG. 17.04.2024, S. 32520) Diğer bir ifadeyle, hüküm özelleştirme kapsamındaki yerlerde sözleşmeleri işverence feshedilen kişilerin çalışmak istese dahi aylığa hak kazandıktan sonra

Dolayısıyla burada emeklilik yaşına paralel olarak belirlenmiş yaş sınırlarına göre yapılan toplu iş sözleşmesi ya da işyeri yönetmeliklerine dayalı iş sözleşmesi fesihleri değerlendirilmelidir⁵⁶. Türk hukukunda Yargıtay kararları uyarınca yaş veya emekliliğe hak kazanma, sosyal seçim ölçütü olarak dikkate alınmaktaydı ve toplu iş sözleşmesi ve işyeri yönetmeliğindeki pozitif bir düzenlemeye dayalı feshin işletmeden kaynaklanan geçerli fesih sebebine dayalı olarak yapıldığı sonucuna ulaşılmaktaydı⁵⁷. Geçmiş kararlarda, kural olarak, sosyal seçim ölçütlerine ilişkin bu uygulamanın objektif ve genel bir şekilde yapılması feshin geçerliliği koşulları arasında sayılmıştı (Ünal, 2018: 344). Bugün Yargıtay her ne kadar sosyal seçim ölçütü görüşünü terk etmişse de objektif kriterlere göre hareket edilmesini dikkate almaktadır (Süzek, 2021: 596; Senyen Kaplan, 2023: 416 vd.; Kandemir/Yardımcıoğlu, 2015: 30). Buna göre, genel ve objektif olarak uygulanmak kaydıyla işyeri yönetmeliği ya da toplu iş sözleşmesi hükümlerine dayalı olarak (yaş ya da) emeklilik gerekçesiyle yapılan fesihleri kural olarak geçerli kabul etmektedir (Süzek, 2021: 596; Çelik ve diğerleri, 2023: 534, dn. 1819; Ertürk, 2022: 319; Senyen Kaplan, 2023: 417; Ünal, 2018: 346-347)⁵⁸. Öğretide de baskın olarak sırf yaş gerekçesinin geçerli bir fesih olarak değerlendirilmemesi gerektiği kabul edilmektedir (Süzek, 2021: 595 ve dn. 80'de anılan yazarlar; Ünal, 2018: 334, dn. 144 ve orada anılan yazarlar). Ancak konunun aynı durumdaki herkese uygulanan işyeri yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi öğretide de tartışmalıdır (Alpagut, 2008, 28-29; Tuncay, 2012: 97, 99; Ertürk, 2022: 320; Senyen Kaplan, 2023: 417; Demir, 2007: 119 vd. Bu yönde bir düzenleme olsa dahi işin işleyişine ilişkin olumsuz bir etkinin varlığının aranması gerektiği, ilgili

aynı yerde çalışmasının mümkün olmadığını düzenlemektedir. Anayasa Mahkemesi, kuralın belirlenebilir ve öngörülebilir olduğunu, hatta yeni kişilere istihdam alanı açarak devletin işsizliği önleme yönünde pozitif yükümlülüğü kapsamında benimsediği bir yöntem olarak değerlendirilmesi gerektiğini, bu sebepler meşru amaç barındırdığını, işten ayrılan kişilere kamu dışında başka yerde çalışma imkanının da açık olduğunu, dolayısıyla ölçüsüz bir müdahalenin bulunmadığı sonucuna varmıştır (para. 35-40). Bu bağlamda, Anayasa'ya aykırılık iddiasını reddetmiştir.

⁵⁶ Yaşın ve emekliliğin fesih kapsamında değerlendirilmesine ilişkin geniş açıklama ve değerlendirmeler için bkz. Yıldız, 2014: 147 vd.; Ünal, 2018: 334 vd.

⁵⁷ Toplu iş sözleşmesinde “işçilerden erkeklerin 55 ve kadınların 50 yaşını doldurmaları halinde işbu sözleşme hükümlerine göre ihbar önellerine uymak şartıyla taraflardan herhangi birisi hizmet akdini tek taraflı olarak feshedebilir” düzenlemesine yer verilmesini değerlendiren Yargıtay “işverenin yaş ile ilgili düzenlemeyi genel olarak işyerinde objektif bir şekilde tüm işçilere uyguladığı takdirde feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.” sonucuna varmıştır (Yarg. 9. HD., T. 18.12.2006, E. 26214, K. 33181). Benzer yönde kararlar için ayrıca bkz. Ünal, 2018: 343 vd.

⁵⁸ Bu kapsamda, kuralın eşit-objektif uygulanmadığı ve aynı statüde emekliliğe hak kazananlardan işyerinde çalışmaya devam edenlerin bulunduğu olayda, Kayseri BAM 7. Hukuk Dairesi işe iade kararını yerinde bulmuştur (T. 1.11.2022, E. 1758, K. 2081: Çalışma ve Toplum Dergisi, 2023, 1/76, s. 619 vd.).

düzenlemenin yargı denetimine açık olması gerektiği yönünde: Süzek, 2021: 597; Yıldız, 2014: 152; Ünal, 2018: 353-354).

Diğer taraftan, ABAD ve AIHM kararından da görüleceği üzere, her ne kadar Yargıtay emeklilik yaşına bağlı fesih düzenlemelerini hukuka uygun olarak değerlendirirse de bu sınırın kadın ve erkek için farklı düzenlenmesi de bu sefer kadınlar aleyhine ayrımcılık yaratma riski taşımaktadır. Dolayısıyla söz konusu kararlar ışığında, Türk hukukunda baskın olarak nesnel bir şekilde uygulanan işyeri yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine dayalı olarak emeklilik yaşına paralel fesih işlemi yapılması hukuka uygun kabul edilse bile konunun kadın ve erkekler açısından ayrı değerlendirilmesi gerektiği kanısındayız. Buna göre, kadınların erkekler için aranan yaşa kadar çalışma taleplerinin farklı bir yaklaşımla değerlendirilmesi ve kendilerine, erkekler için belirlenen emeklilik yaşına gelene kadar çalışmaya devam etme seçeneği verilmesi gerekir. Öyle ki, iş güvencesi olmayan kadın işçiler açısından dahi ilgili feshin ayrımcılık yasağına aykırı fesih işlemi sayılması gündeme gelebilecektir. Zira kendileri için aranan yaş şartını sağlasa da erkekler için aranan emeklilik yaşına gelmeden evvel çalışmaya devam eden kadın çalışanlar, emeklilik aylığını geciktirme ve daha fazla prim biriktirme imkânından yararlanma hakkına, en azından bu hususta bir seçim yapma imkânına sahip olmalıdır.

Maddi Eşitsizliklerin Çözümü/Çözumsuzlüğü

Bugün gelinen noktada, AB'nin 79/7 sayılı Yönerge'nin uygulanmasına ilişkin 2019 tarihli değerlendirme raporu da uygulamanın iyileştirilmesi için önemli tespitler içermektedir⁵⁹. Bunun yanı sıra, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin, Villar Láiz v. İspanya ve WA v. İspanya kararlarının gösterdiği gibi, mevcut sosyo-ekonomik bağlam ve toplumsal cinsiyet eşitliği zorunluluğu ışığında yeniden değerlendirilmesi de gerekmektedir. Zira bu vakalarda ortaya çıkan sorunlar sadece İspanya'ya özgü sayılmamalıdır (De la Corte-Rodríguez, 2020: 59).

Esasında yasal sosyal güvenlik sistemlerinin ülkelerin farklı dinamikleri sebebiyle son derece hassas bir alan olması yeknesak düzenlemeleri zorlaştırmaktadır. Şüphesiz sosyal güvenlik sistemlerinin AB ülkeleri içinde dahi bütünüyle uyumlaştırılması ulaşılması güç bir hedeftir; ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini sosyal güvenliği kapsayacak şekilde genişletmek ve evin geçimini sağlayan erkek anlayışından uzaklaşarak geçişi tamamlamak gereklidir. İncelenen güncel kararlar ışığında tamamen cinsiyet eşitliğine sahip bir toplum modeli varsayımından hareket etseydik konu nasıl düzenlenirdi sorusunu daha kapsamlı düşünmek gerektiği açıktır. Yönerge'nin kabul edilmesinden kırk beş yıl sonra, düzenlemenin sosyal güvenlik sistemlerine müdahaleye çekingen yaklaşımının terk edilerek kadın ve erkek arasında maddi (tam) eşitlik talep eden bir topluma uyum sağlayacak

⁵⁹ European Commission, Final report (2018), Evaluation on the application of Directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, Luxembourg: Publications Office of EU, 168 vd.

şekilde yeniden ele alınması gerekliliğinin bugün artık daha çok hissedildiği görüşüne katılmaktayız (De la Corte-Rodríguez, 2020: 58 vd.).

Ölüm (Geride Kalanlar) Sigortasında Öngörülen Farklı Koşullar

Esasında 79/7 sayılı Yönerge madde 3/2 hükmüyle ölüm (geride kalanlar) ve aile yardımlarını dışlamıştır. Diğer taraftan, ölüm sigortasının Türk hukukundaki ayrıksı yapısı ve yaşlılık sigortasında olduğu gibi uzun vadeli planlamaya dayanması sebebiyle bu konuya ayrıca bir parantez açmak gerekmektedir. Türk hukukunda ölüm (geride kalanlar) sigortasından yararlanan hak sahipleri eş, çocuklar ve ana-baba olarak düzenlenmiştir (m. 34-35). İlk olarak evli olanlar ile olmayanlar arasındaki farklılık eşitlik ilkesi açısından ele alınabilir. Bu noktada genel kuralı tekrar etmek gerekir. Karşılaştırma yapılırken sosyal riskin yarattığı etki ve nimet-külfet dengesi dikkate alınır (Mutlay, 2014: 114 vd.). Külfete katlanma konusunda benzer olmayanlara yapılan farklı yardımların eşitlik ilkesini zedelediği kabul edilir (Mutlay, 2014: 120).

AİHM de evli olanlar ile olmayanlar arasındaki farklı yardımların varlığını değerlendirmiş ve evlilik kurumunun evli çiftlere özel bir statü tanıdığı genel kabul gördüğü sonucuna varmıştır (Burden/Birleşik Krallık davası, 13378/05, 2008, para. 65; Joanna Shackell/Birleşik Krallık davası, 45851/99, 2000, para. 59-61). Yargıtay da benzer yönde kararlar vermektedir (Mutlay, 2014: 284, dn. 324 ve orada anılan kararlar). Ancak evliliğin getirdiği statünün sadece kadına yarar sağlaması ayrımcı bulunmuştur. Bu bağlamda, AİHM, Willis/Birleşik Krallık kararında sadece dul annelerin ilgili ödeneye hak kazanmasını erkekler aleyhine ve ihlal niteliğinde saymıştır (No. 36042/97, 2002, para. 37-43).

Türk hukukunda ölüm sigortasından hak sahipliği açısından eşlerin cinsiyetine ilişkin bir belirleme bulunmamaktadır (Alper, 2019: 400). Diğer taraftan, kız çocukları ile erkek çocukları arasında yararlanma bakımından ciddi bir farklılık yaratılmıştır. Düzenlemeye göre, kız çocukları evlenmedikleri ve sigortalı sayılmalarını gerektiren bir iş sahibi olmadıkları sürece yaşa ve muhtaçlık şartına bağlı olmaksızın anne ve babalarından gelir ve aylık alabilmektedir (m. 34/I).

Öğretide de belirtildiği gibi, Türk Sosyal Sigorta Hukukunda, “pozitif ayrımcılık” uygulaması olarak bilinen ölüm sigortasından kız çocuklarına gelir ve aylık bağlama şartları ile ilgili bize has uygulamalar, pasif sigortalıların kendi içindeki yapısını ve dağılımını da önemli biçimde etkilemektedir (Alper, 2019: 407).

Öyle ki 2022 istatistiklerine göre yaşlılık sigortasında kendi çalışmasına bağlı sigortalılığa bağlı olarak yaşlılık aylığı alan kadınların oranı %25’in altında iken ölüm sigortasında dul eş, kız çocuğu ve hak sahibi anne olarak aylık alanların oranı %92’si kadındır (2.278 milyon toplam içinde 2.110 milyon)⁶⁰. Dolayısıyla kadınların toplam aylık alanlar içinde oranını yükselten de bu sigorta koludur. Bu göstergelere

⁶⁰ <https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim tarihi: 5.5.2024).

göre ölüm sigortası Türkiye'deki şekliyle esasen kadınlar için oluşturulmuş bir sigorta kolu fonksiyonu görmekte, “kadın dostu sosyal güvenlik sistemi” olarak anılmaktadır (Alper, 2019: 407 vd.).

Gerçekten de erkek çocuklardan farklı olarak kız çocukları için hak sahibi olmada yaş şartının aranmaması değişik sonuçlar doğurmaktadır (Alper, 2019: 409; Arıcı, 2022: 422). 2022 istatistiklerinde, kız çocuk olarak ölüm aylığı alan 14.708 kadın 80 yaşın üzerindedir. 100 yaşında halen anne ve babası üzerinden “kız çocuğu” olarak ölüm aylığı alan 6 kişi vardır. Öğretide de haklı olarak kız çocukları lehine yetim aylığı uygulamasının yaş şartı getirilmeksizin bu haliyle sürdürülmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir (Arıcı, 2022: 422).

Bunun toplumsal sonuçlarını kestirebilmek oldukça güçtür. Zira kız çocuklar için çalışmama ve evli olmama şartlarının aranmasının, bu kişileri çalışma hayatından uzaklaştırma etkisi olduğuna dikkat çekilmektedir (Alper, 2019: 409; Pakin Akın, 2005: 52)⁶¹. Diğer bir kaygı, elbette her zaman olduğu gibi, bu durumun sosyal sigorta sisteminin aktif/pasif sigortalı dengesini olumsuz etkilemesidir. Bu haliyle ölüm sigortasının, bir sosyal sigorta uygulaması olmaktan ziyade sosyal gerekçelerle kamu sosyal yardım programına dönüştüğü ifade edilmektedir (Alper, 2019: 409)⁶².

Düzenleme açısından tartışmalı olan birkaç husus vardır. Düzenlemede çocuklar açısından temel şart, Kanun ya da yabancı mevzuat kapsamında çalışmama ya da kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ve aylık almamaktır (5. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç olmak üzere). Bunun yanında başka özel şartlar da aranmaktadır. Söz konusu şartlar, yaş, cinsiyet ve malullük durumudur (34/I b bendi 1-2-3 alt bentleri).

Esasında malul çocuklara ilişkin düzenleme eşitliğe uygundur, burada isabetli olarak bir ayırım gözetilmemiştir (Arıcı, 2022: 421; Mutlay, 2014: 499, 292. 506 sayılı Kanun için benzer yönde: Pakin Akın, 2005: 51). Dolayısıyla, öğretide kız çocuğunun eğer malul ise ve diğer şartları sağlıyorsa, evli olmasına rağmen, ölüm aylığından yararlanması gerektiği kabul edilmektedir (Centel, 2021: 319; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 662; Mutlay, 2014: 499, 292)⁶³.

⁶¹ Buna paralel bir diğer risk, yararlanan kız çocuklarının esasında “kayıt içi” çalışma hayatından uzaklaşmaları ve kayıt dışı çalışmaya yönelmelidir. Kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu ve ölüm aylıklarının düşük olduğu ülkemizde, söz konusu riskin de gözden uzak tutulması gerektiği kanısındayız.

⁶² Öğretide ise ölüm sigortasında eşitsizlik yaratan bu gibi hükümler yerine konunun sosyal yardımlarla düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir (Caniklioğlu, 2017: 86). Öte yandan, sistem içindeki emekli, malul, dul ve yetim aylıklarının giderek azaldığı, buradan tasarruf edilen gelirin bir bölümünün sosyal yardım kapsamında dağıtıldığı ve sistem (primli rejim) dışında kalan kişiler için geçici bir çözüm yoluna gidildiği de belirtilmektedir (Kırmızı/Hüseyinli, 2019: 1224).

⁶³ Bu halde de evlenmeleri halinde yapılan tek seferlik evlenme ödeneğinin malul olup evlenen kız çocuklarına sağlanmayacağı yönünde: Mutlay, 2014: 499, 298; Pakin Akın, 2005:

Diğer taraftan, Kanun öğrenim halinde aylığa hak kazanmak için bir yaş sınırı öngörmüştür (m. 31/I bent b2). Maddedeki yaşa ilişkin düzenlemenin kız çocuklarının evliliği halini dışlayıp dışlamadığı konusunda açıklık yoktur (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 661; Mutlay, 2014: 499, 290 vd.). Öğretide bir görüş, öğrenim görme açısından çocukların tümü için evlilikten bağımsız olarak bu yaş şartının geçerli olduğu yönündedir. Diğer bir ifadeyle, kız çocukları öğrenim görüyorlarsa belirlenen yaş sınırını aşmamak kaydıyla evli dahi olsalar aylıktan yararlanmalıdır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 661; Centel, 2021: 318; Okur, 2011: 2171; Mutlay, 2014: 499, 290. Ayrıca bkz. Caniklioğlu, 2007: 85)⁶⁴. Buna göre, kız çocukları için ancak 18 ilâ 25 yaşını tamamladıktan sonra evli olmama şartı aranır (Centel, 2021: 318). Zira aksi yöndeki bir ayrımı makul bulmak ve eşitlik ilkesiyle bağdaştırmak güçtür (Sözer, 2021: 451; Mutlay, 2014: 499, 290). Aksi görüşe göre, bu yaşlar içinde kalsa dahi evlilikle birlikte kız çocuklarının aylığı kesilir (Tunca/Ekmeççi, 2017: 544-545). Kanımızca eğitime devam eden kız çocuğu evliyse bu durumda ölüm gelirine hak kazanması için yaş şartı önem kazanmalıdır. 25 yaş altında yüksek lisans öğrenimi gören kız çocuğu, tıpkı erkek çocuk gibi evli olsun olmasın aylıktan yararlanmalıdır. Şüphesiz maddenin lafzı açık değildir; ancak yorumu eşitlik ilkesine uygun olarak yapmak ve lehe sonuçtan kız çocuklarını mahrum bırakmamak daha isabetlidir (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 661; Mutlay, 2014: 499, 291; Onaran Yüksel, 2000: 309. Ayrıca bkz. Centel, 2021: 318)⁶⁵.

Diğer taraftan, bu sefer de erkek çocuklara tanınmayan; fakat kız çocuklarına tanınan kolaylığın eşitlik uyarınca değerlendirilmesi gerekir. Kız çocuğu evlenmediği sürece yaşı kaç olursa olsun gelire hak kazanacak iken erkek çocuklarına bu imkan tanınmamıştır. Bunun eşitlik ilkesi açısından incelenmesi, ilgili hükmün kadını korumaya yönelik olup olmadığı açısından değerlendirilmesini gerektirir. Esasında AYM, bu yaklaşımın anayasaya aykırılığı itirazını geçmişte reddetmiştir⁶⁶.

Öğretide ise bir görüşe göre, her ne kadar bu durumun Türk toplumunda

51. Bu durumun, kız çocuklarının aylıkları zaten kesilmediği için kendi içinde tutarlı olduğu; fakat kız çocuklarının aylığının kesilmemesinin başlı başına maddi eşitliği sağlamaktan uzak olduğu haklı olarak ifade edilmektedir: Mutlay, 2014: 298.

⁶⁴ Bununla birlikte, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yer alan madde 60/I b-1 düzenlemesinde öğrenim halinde öngörülen yaş sınırının yalnızca erkek çocuklarına ilişkin olduğu düzenlemesi varlığını korumakta olup bu hükmün kanuna aykırılığının tartışılması gerektiği yönünde: Okur, 2011: 2150.

⁶⁵ Keza 7103 sayılı Kanun'un 72. maddesiyle 5510 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak geçici madde 74 yürürlüğe girmiştir. Buna göre, söz konusu grup açısından ilgili yaş sınırına kadar 4/I(a) kapsamında çalışmaya başlamak da aylık ve gelirlerin kesilmesini gerektirmez. Ayrıca bkz. Balcı, 2019: 94-94.

⁶⁶ 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu döneminde ilgili mevzuatın benzer hükmü AYM önüne gelmiş, 1996 tarihli kararda da Yüksek Mahkeme ihlal bulunmadığı sonucuna varmıştır (AYM, T. 22.10.1996, E. 1996/10, K. 1996/40, RG. 21.10.1997, S. 23147). Keza evli olan kız çocuklarından aylığın kesilmesini hukuka uygun bulan kararı için bkz. AYM, T. 28.4.2011, 2009/86, 2011/70, RG. 15.11.2011, S. 28143.

sosyo-kültürel temelleri olsa da düzenleme eleştiriye açıktır (Arıcı, 2022: 422; Alper, 2019: 409; Mutlay, 2014: 499, 292; Caniklioğlu, 2006b: 180; Onaran Yüksel, 2000: 309. Ayrıca bkz. Caniklioğlu, 2007: 86)⁶⁷. Kanımızca da kanun koyucunun iyiniyeti ayrımcılığın ortaya çıkmasına engel değildir (Mutlay, 2014: 499, 292). Dahası, bu düzenlemede ön kabul olarak kadının erkeğin maddi gücüne bağlı sayılması, onun iş yaşamından uzaklaşması sonucunu beraberinde getirebilir. Bir görüşe göre, ilgili düzenleme eleştiriye açıktır. Zira hukuki düzenlemeler kadını istihdamdan uzaklaştırmaya değil istihdamda kalmaya teşvik edici nitelikte olmalıdır (Mutlay, 2014: 499, 292; Caniklioğlu, 2006a: 670)⁶⁸. İlkel olarak, kadınlar lehine gözükten ancak kadınları çalışma yaşamından uzaklaştıran, onları temel aile görevlerini yerine getirme konusunda zorlayan düzenlemelerin gerçek/maddi eşitliği sağladığı iddiasına şüpheyle yaklaşılması gerektiği görüşü kanımızca da haklıdır (Mutlay, 2014: 507; Onaran Yüksel, 2000: 309). Bunun yerine kadınları başkasına bağımlı kılmayan ve iş yaşamında tutan düzenlemelere ihtiyaç vardır. Diğer taraftan, yukarıda incelenen kararlar dikkate alındığında erkek çocuklar aleyhine yaratılan ayırım da oldukça tartışmalıdır (Benzer yönde: Caniklioğlu, 2006b: 180). Zira AİHM'in Konstantin Markin/Rusya kararında da vurguladığı üzere, olumlu eylem tedbirlerinin, dezavantajlı bir grubun yaşadığı bir zorluğun düzeltilmesi, telafi edilmesi veya devam eden etkilerinin hafifletilmesi amacıyla orantılı olarak uyarlanması gerekir (No. 30078/06, 2012, para. 104). Kadınların yaşadığı herhangi bir tarihsel dezavantajı hafifletmek şöyle dursun, kadınların çalışmak yerine evde aileye bakma şeklindeki geleneksel rolünden kaynaklanan cinsiyet kalıplarını devam ettirmektedir. Sonuç olarak, bu nitelikteki politikalar kararda da belirtildiği gibi hem erkeklere (aile hayatında) hem de kadınlara (çalışma hayatında) ayrımcılık riski taşır (ayrıca bkz. para. 104).

Bir görüşe göre, ülkemizde sosyal yardımların yetersizliği nedeniyle böyle bir yaklaşımın benimsenmiş olabileceği; ancak bunun yerine sigorta tekniği açısından bu yanlışı sürdürmemek ve eşit şartlarla aylık bağlanmasını sağlamak gerektiği; diğer taraftan ise muhtaç kız çocukları için insan onuruna yaraşır sosyal yardımlar sunulması gerektiği ifade edilmektedir. Böylelikle kız çocukları için farklı düzenlemeler yapma ihtiyacı göz ardı edilmeden sorun çözümlenmelidir (Caniklioğlu, 2006b: 181).

⁶⁷ Esasında bu konu, Kanun daha Tasarı aşamasındayken dile getirilmiş, erkek ve kız çocuklar arasındaki farklılıklar giderilmeye çalışılırken, erkek çocuklara tanınmayan bu hakkın sadece kız çocuklara tanınmasının yerinde olmadığı ifade edilmişti (Okur, 2006a: 119). Değişiklik yapılmadan Tasarı yasalaşmıştır. Öğretide de haklı olarak belirtildiği üzere, benzer bir hükme mülga düzenlemelerde de yer verilmiş ise de reformun amaçlarından birinin sigortalılar ve hak sahipleri arasındaki farklılıkların asgariye indirilip norm ve standart birliği sağlamak olduğu gözetilerek bu tür ayrımcılık tanıyan hükümlerin ayıklanması gerekirdi.

⁶⁸ Ölüm geliri hakkında benzer yönde açıklamalar için ayrıca bkz. Mutlay, 2014: 289 vd. Caniklioğlu, 2007: 85 vd.

Geride kalanlara sağlanan evlenme ödeneği de yine sadece kız çocukları için öngörülmüştür. Bu hüküm de benzer olarak, bir defaya mahsus olduğu için onların iş yaşamına dâhil olmamalarını teşvik eden bir düzenleme olmamakla beraber, altında yatan anlayış sebebiyle gerçek anlamda eşitliği sağlamaktan uzak olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir (Mutlay, 2014: 507, 499, 298; Caniklioğlu, 2006a: 681).

Son olarak belirtmek gerekir ki, uygulamada bakmakla yükümlü olunan kişi tanımı ile hak sahibi kavramının örtüşmemesi sebebiyle de bazı çelişkili sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanun kız çocukları ile erkek çocukları açısından bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatı açısından bir ayırım gözetmemiştir. Ancak ölüm sigortasından hak sahibi olma şartlarındaki cinsiyetler arasındaki ayırımı korumuştur. Bu durumda örneğin, sigortalının yaşarken bakmakla yükümlü olmadığı kızı, onun ölümünde hak sahibi sıfatıyla aylığa hak kazanmaktadır. Dolayısıyla buradaki çelişkinin de giderilmesi, bakmakla yükümlü olunan kişiler ile hak sahibi sayılanların ortak belirlenmesi gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2021: 202; Üçışık, 2015: 222). Nihayetinde ülkemiz açısından ölüm sigortasından aylığa ve yardımlara hak kazanma şartlarının hem uluslararası yargı kararlarının genel yaklaşımı uyarınca hem de öğretide yıllardan beri süregelen eleştirilerin gereği olarak yeniden düzenlenmesi gerektiği kanısındayız. Her ne kadar geride kalanlara sağlanan yardımlara ilişkin hükümler 79/7 sayılı Yönerge'nin kapsamına dahil değilse de sosyal güvenlik düzenlemelerinde kadın ve erkekler arasındaki sırf cinsiyete dayalı ayrımları haklı kılan gerekçeler gittikçe daralmaktadır.

Sonuç

Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) verilerine göre, neredeyse tüm ülkelerde kadınların sosyal güvencelerden yararlanma açısından erkeklerden belirgin olarak farklı olduğu tespit edilmiş ve cinsiyet farklılıklarının sosyal koruma alanında da göze çarptığı kaydedilmiştir⁶⁹. Bazı ülkelerde kapsamda olan kadınların oranı yüksek çıksa da parasal miktar olarak değerlendirme yapıldığında kadın erkek arası fark yine çarpıcıdır. Buna göre, örneğin Avrupa Birliği içinde, kadınların emekli maaşları erkeklerinkinden ortalama %40,2 daha düşüktür. Diğer taraftan, erken emeklilik yaşı düzenlemelerinin de kadınların yeterli birikimi yapmasına engel olabileceği ileri sürülmektedir⁷⁰.

Keza ABD Sosyal Güvenlik İdaresi'nin 2021 yılında yayınladığı bilgi notunda kadın ve erkekler birlikte değerlendirilmiş ve tüm uzun yaşam beklentilerine rağmen kadınların toplamda daha az sosyal yardım aldığı tespit

⁶⁹ ITUC (2018), Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection <https://www.ituc-csi.org/brief-gender-gaps> (Erişim tarihi: 5.5.2024).

⁷⁰ Bu tehlikeye dikkat çeken rapor için bkz. ILO Women at Work Trends (2016) https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm (Erişim tarihi: 5.5.2024).

edilmiştir⁷¹. 2022 TÜİK istatistiklerinden de anlaşıldığı üzere, Türkiye açısından da durum benzerdir.

Günümüzde sosyal sigorta sistemlerinin evin geçimini sağlayan bir erkek modeli üzerine tasarlanmış olması ve ücretsiz ev emeğinin kadının üzerinde olması sosyal bir olgu olarak varlığını korumaktadır. Bu da kadınların kariyerlerini kesintiye uğratmakta, iş bırakma ve ara verme sıklıklarını artırmakta, kesintili prim ödemelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla öncelikli olarak kayıt içi istihdamın yaygınlaşması, kamusal bakım hizmetlerine erişimin sağlanması, böylece ev içi ücretsiz emeğin kadının üzerinde olmaması sağlanmalıdır⁷².

Bu bağlamda, mevcut eşitsizlerin halen yoğun olarak hissedilmesi sonucunda bunların giderilmesi amacıyla kadın ve erkek sigortalılar arasında gerçek/maddi eşitliğin sağlanması yönünde düzenlemeler yapılması da şüphesiz gereklidir. AIHM'in de ifadesiyle, sosyal ve ekonomik gelişmeler, kadınlar için özel bir uygulamaya başvurulması gerekliliğini ortadan kaldırıncaya kadar kadın ve erkekler arasındaki farklı düzenlemeler makul ve nesnel bir gerekçe taşımaya devam edecektir (Stec ve diğerleri/Birleşik Krallık, para. 65-66). Dolayısıyla, emeklilik gibi uzun vadeli planlama içeren sigorta kolları açısından, başta yaş şartı olmak üzere, kadınlar ve erkekler arasında farklı yararlanma koşulları öngörülebilir. Diğer taraftan, incelenen güncel kararlar ışığında farklı düzenlemelere olanak tanınmış olan bu alanın gittikçe daraldığını söylemek mümkündür.

Bu kapsamda olmak üzere, örneğin kadın ve erkekler için, özellikle kısa vadeli ya da tek seferlik ödemelerde farklılığa gidilmesi, aktüeryal faktörlerin farklı belirlenmesi ya da çocuğun bakım yükümlülüğü nedeniyle sağlanan imkânların sadece kadına tanınması eşitliğin ihlali niteliğinde sayılmaktadır. Keza kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlar ya da sözleşme türleri açısından getirilen farklılıklara dikkatle yaklaşılması gerekmektedir. Bu çerçevede Türk hukuku açısından, ev hizmetlerinde çalışanlar ya da malul çocuğa bakım yükümünü yerine getiren kadın sigortalılara ilişkin düzenlemelerin de tartışılması gerektiği kanısındayız.

Bir diğer husus, emeklilik yaşında cinsiyete dayalı farklı düzenlemelerin dolaylı etkisine ilişkindir. Bu düzenlemeler kural olarak eşitliğin ihlali niteliğinde sayılmasa da emeklilik yaşı gerekçe gösterilerek kadın işçinin iş sözleşmesinin emsal erkek işçilerden daha erken sona erdirilmesi taraflar arasındaki maddi eşitliğin sağlanması amacıyla açıklanamamaktadır. Aksine, kadın işçilere en azından erkek

⁷¹ SSA Fact Sheet 2021: <https://www.ssa.gov/news/press/factsheets/women-alt.pdf>. ABD'de de yüz yıldır kadınların siyasi alanda, ekonomik alanda ve eğitimde oldukça ilerlediği ifade edilmekte, bununla birlikte emeklilik konusunun dikkatlerden kaçtığı ifade edilmektedir. Bkz. Grace Enda and William G. Gale: <https://www.brookings.edu/essay/how-does-gender-equality-affect-women-in-retirement/> (Erişim tarihi: 5.5.2024).

⁷² ILO (2017), Gender in employment policies and programmes: What works for women? https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_613536/lang--en/index.htm. (Erişim tarihi: 5.5.2024).

çalışanlar kadar istihdam ilişkisi içinde kalma imkanı tanınması gerektiği unutulmamalıdır.

Belirtildiği gibi, 79/7 sayılı Yönerge'nin kabul edilmesinden kırk beş yıl sonra, kadın ve erkekler arasında daha fazla (tam) eşitlik talep eden bir toplum talebi ile karşı karşıyayız. Dolayısıyla bugün gelinen noktada 79/7 sayılı Yönerge'nin buna uyum sağlayacak şekilde yenilenmesi gerekliliği öne çıkmakta ve uluslararası yargı organlarının kararlarıyla giderek tam eşitliği esas alan yorumlar baskın hale gelmektedir. Kanımızca, 5510 sayılı Kanun düzenlemelerinde de bu gelişmeye paralel olarak gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir⁷³.

Son olarak ölüm sigortasına değinmek gerekir. Esasında bu sigorta kolu, Yönerge'nin konu kapsamı dışında kalmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'deki ölüm sigortası düzenlemeleri ayrıksı yapısıyla dikkat çekmektedir. Sosyolojik yapı nedeniyle erkekler kadar çalışma hayatında yer alamayan kız çocuklarına yönelik yardımlar toplumsal ihtiyaç olmakla beraber, bunun prime dayalı sistemlerde eşitliği zedeleyen düzenlemeler yoluyla değil, sosyal yardımlarla sağlanması gerektiği öğretide de haklı olarak ifade edilmektedir (Caniklioğlu, 2007: 86).

Extended Summary

Today, it remains a social phenomenon that social insurance systems are built around the male breadwinner model and that unpaid domestic care work is performed by women. This interrupts women's careers and leads to intermittent and relatively low contributions to social insurance schemes. As a result, numerous measures are still required to guarantee factual equality between men and women in matters of social security.

On the other hand, Council Directive 79/7/EEC does not provide for absolute equality between the sexes, allowing for different pensionable ages and differences that affecting access to certain benefits which were "necessarily linked" to this age in long-term planning. It also adopts the principle of ensuring factual equality by taking positive action measures in favor of women.

In this context, it is undoubtedly important and necessary to take measures to ensure factual equality between women and men in order to eliminate the existing inequalities that are still felt intensely. In the words of the ECtHR, "the difference in pensionable ages continues to be reasonably and objectively justified on this ground until such time as social and economic changes removed the need for special treatment for women." (Stec and others/the United Kingdom, 65731/01 and 65900/01, 2006, para. 66).

On the other hand, in the light of the recent rulings examined, it is possible to argue that this margin for differentiation is gradually narrowing down. In this vein, for example, differentiating between men and women, especially in short-

⁷³ Ayrıca bkz. Arıcı, 2019: 3 vd. 5510 sayılı Kanun'la sınırlı olmaksızın, Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatının eşitlik açısından geniş bir değerlendirmesi için ayrıca bkz. Caniklioğlu, 2006a: 643 vd.

term or lump sum payments, determining different sex-based actuarial factors, or granting benefits exclusively to women due to childcare responsibilities are considered to be violations of equality. Similarly, caution should be exercised when dealing with distinctions made in terms of types of contracts with which women work intensively or sectors in which women are concentrated. In this context, we believe that, in terms of Turkish social security law, it is necessary to discuss the differentiation for certain groups of domestic workers and the regulations facilitating conditions only for female insured persons who undertake the responsibility of caring for a disabled child.

Lastly, recent rulings have shown that it is not possible to provide factual equality between the parties where a female employee's employment contract is terminated earlier than a male employee's on the ground of retirement age. Conversely, it is important to remember that female employees ought to have the same opportunity to remain in the employment relationship at least as long as their male counterparts.

As mentioned, forty-five years after the adoption of Council Directive 79/7/EEC, we are confronted with demands "a fully gender-equal society". Therefore, at this point, the necessity to revise this Directive in order to adjust to the current circumstances is becoming prominent and the interpretations based on reducing the disparities are becoming more prevalent through the rulings of international judicial bodies. In our opinion, necessary amendments should be made to the provisions of the Law numbered 5510 in line with this approach.

Although survivor's insurance is outside the scope of the Directive, the system in Turkey draws attention with its distinctive structure. While benefits for sons are ceased at a certain age, they continue to be provided for many years under the certain cases for daughters. So much so that this branch of insurance is labelled as an insurance created for women. The doctrine correctly notes that although financial support for "girl child" is still a social need due to the sociological structure, the system is not sustainable and measures to ensure factual equality should be provided through non-contributory systems, not through regulations that undermine equality in premium-based systems. Therefore, in our opinion, the coverage of survivor's insurance in the Law numbered 5510 should also be reconsidered and apply even-handedly for children within its scope.

Beyanlar

Makale tek yazarlıdır. Makalenin hazırlık aşaması dahil hiçbir aşamasında herhangi bir kişi, kurum ya da kuruluştan destek alınmadığını; konu ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile aramda çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil (2008), “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2007**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, No. 113, 19-52.
- Alper, Yusuf (2019), **Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılar’ım**, Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Arıcı, Kadir (2022), **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi.
- Arıcı, Kadir (2019), “Sosyal Güvenlikte Eşitlik Meselesi”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XXIII, S. 1, 3-23.
- Arıcı, Kadir (2007), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Yönünden Anayasaya Aykırılığı Sorunu”, **TİSK Akademi**, C. 2, S. 3, 6-25.
- Arslan Ertürk, Arzu (2015), “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 12, S. 46, 87-125.
- Balcı, Mesut (2021), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Yetkin.
- Balcı, Mesut (2019), **Ölüm Gelir ve Aylıkları**, Ankara: Yetkin.
- Başbakanlık (2005), **Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 9**, Ankara: T.C. Başbakanlık.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap (2021), **İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Başterzi, Süleyman (2010), “5510 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Sigortası ve Yeni Gelişmeler”, **5510 Sayılı Yasaya Göre Malullük-Yaşlılık Sigortası İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yeni Gelişmeler, Coşkun Erbaş’a Armağan**, Ankara: On OFFSET, 71-95.
- Başterzi, Fatma (2006), **Yaşlılık Sigortası**, Ankara: TİSK Yayını.
- Canıklıoğlu, Nurşen (2006), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1/8, 50-92.
- Canıklıoğlu, Nurşen (2006a), “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara: TŞOF Plaka Matbaası, 643-700.
- Canıklıoğlu, Nurşen (2006b), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hakları ve Yükümlülükleri”, **İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, Yayın No: 034, 151-192.
- Canıklıoğlu, Nurşen (2007), “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Ankara: Kamu-İş Yayını, 57-105.

- Canıklioğlu, Nurşen (2016), “Atıpık İstihdam Biçimi ile Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1, 43-78.
- Canıklioğlu, Nurşen/Özkaraca, Ercüment (2016), “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 74, Özel Sayı, 1133-1161.
- Centel, Tankut (2021), **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: On İki Levha.
- Çelik, Nuri/Canıklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment (2023), **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta.
- Çelik, İrem (2023), “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Moraru ve Marin/Romanya Kararı-Emeklilik Yaşının Erkek ve Kadın İçin Farklı Belirlenmesinin Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Teşkil Edip Etmediği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1/76, 933-950.
- De la Corte-Rodríguez, Miguel (2020), “Recent cases and the future of Directive 79/7 on equal treatment for men and women in social security: How to realise its full potential”, **European Journal of Social Security**, Volume 23, Issue 1, 44-61.
- Demir, Fevzi (2007), “Emekliliğe Hak Kazanmış ve 55 Yaşını Doldurmuş İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Uyarınca İş Sözleşmelerinin Feshedilmesi”, **Sicil Dergisi**, S. 8, 110-125.
- Doğan Yenisey, Kübra (2002), “Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş Dergisi**, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, C. 6, S. 4, 1-43.
- Doğan Yenisey, Kübra (2005), “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 7, 974-1003.
- Ergin, Hediye (2007), “5510 Sayılı Yasanın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 13, 221-280.
- Ertürk, Şükran (2022), **İş Hukuku Dersleri, Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Yetkin.
- European Commission, Final report (2018), Evaluation on the application of Directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, Luxembourg: Publications Office of EU.
- Gülmez, Mesut (2010), “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2/25, 217-266.
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Canıklioğlu, Nurşen (2021), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Gözler, Kemal (2019), **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, Bursa: Ekin.
- ILO (2003), Gender Equality and the Extension of Social Protection, ESS Paper no. 16, Geneva: International Labour Office.

- ILO (2014), World Social Protection Report 2014/15 Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice, Geneva: International Labour Office Publications.
- ITUC (2018), Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection.
- İnceoğlu, Sibel (2006), “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasası”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4/11, 45-62.
- Kandemir, Murat/Yardımcıoğlu, Didem (2015), “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S. 30-31, 1-44.
- Karan, Ulaş (2017), **Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası**, İstanbul: On İki Levha.
- Kaya, Ali Pir (2021), **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık, Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış**, İzmit/Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kayırgan, Hasan (2021), **Yaşlılık Sigortası**, Ankara: Seçkin.
- Kırmızı, Evran/Hüseyinli, Namık (2019), “Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2/61, 1203-1236.
- Korkusuz, Refik/Uğur, Suat (2022), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Bursa: Ekin.
- Mutlay, Faruk Barış (2014), **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, İstanbul: Beta.
- Okur, Ali Rıza (2006), “Sorunları ile Gelen Reform”, **Mercek İşveren Dergisi**, Temmuz, 11/43, 17-30.
- Okur, Ali Rıza (2006a), “Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Özel Sayı, 2006/1, 106-146.
- Okur, Ali Rıza (2011), “Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt II**, İstanbul: Beta, 2141-2179.
- Onaran Yüksel, Melek (2000), **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, İstanbul: Beta.
- Özbudun, Ergun (2021), **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara: Yetkin.
- Özen, Serap/Özbek, Çağlar (2017), “Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2/53, 547-572.
- Pakin Akın, Ebru (2005), **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay (2023), **Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Yetkin.
- Sözer, Ali Nazım (2023), **Türk Sosyal Hukuku (Yoksulluk/Yoksunluk Mevzuatı)**, İstanbul: Beta.
- Sözer, Ali Nazım (2021), **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan (2023), **Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları**, Ankara: Seçkin.

- Süzek, Sarper (2021), **İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender (2023), **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta.
- Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer (2017), **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta.
- Tuncay, A. Can (2012), “Geciken Yaşlılık ve Zorunlu Emeklilik Üzerine”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2(2), 84-102.
- Ugan Çatalkaya, Deniz (2019), **İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, İstanbul: Beta.
- Uğur, Ömer (2022), **İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Bakımından Yaşlılık Sigortası**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Üçışık, Fehim (2015), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Ötügen.
- Ünal, Canan (2018), **İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Yamakoğlu, Efe/Karaçöp, Eda (2019), “Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 25, S. 2, 1463-1485.
- Yetik, Murat/Erkan, Duygu (2017), “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası Açısından Sürekli Bakıma Muhtaç Derece Ağır Engelli Çocuğu Olan Kadın Sigortalılar”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, 221-237.
- Yıldız, Gaye Burcu (2014), **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Ankara: Yetkin.

Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşsizlik Deneyimleri: Balıkesir İlinde Bir Uygulama¹

Gizem Burcu KARAALİ²
ORCID: 0000-0002-9232-0129

DOI: 10.54752/ct.1534414

Öz: Kadın işgücünün; emek piyasalarında istihdam edildikleri alanlar, istihdam biçimleri, istihdam şartları, ücret düzeyleri açısından erkeklere kıyasla dezavantajlı olduğu ifade edilebilir. İşsizlik oranları arasındaki cinsiyet farkı, kadın işgücünün işsizlik sorununun öncelikli muhatabı haline geldiğini göstermekle birlikte; işsizliğe neden olan etkenler ve işsizlik ile birlikte ortaya çıkan sonuçlara ilişkin açıklamalar büyük oranda kadın işsizliğini göz ardı etmektedir. Özellikle eğitilmiş kadın işsizliğine dair oranların, eğitilmiş erkek işsizliği oranları ile kıyaslandığında daha yüksek olmasının, ilave birtakım açıklamaları gerekli kıldığı düşünülmektedir. Bu çalışmada; kadın işsizliği, feminist metodoloji ışığında ele alınmış ve yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik deneyimleri toplumsal cinsiyet, patriyarka ve cinsiyete dayalı işbölümü kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış, fenomenolojik araştırma deseni benimsenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle veriler toplanmıştır. Bu kapsamda Balıkesir ilinde yaşayan, en az 1 yıldır işsiz olan, yükseköğretim mezunu, 22-40 yaş aralığındaki 35 kadımla derinlemesine mülakatlar yapılmış, toplanan verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bulgular, araştırma

¹ Bu çalışma “Türkiye’de Eğitilmiş Kadın İşsizliği: Balıkesir İli Uygulaması” isimli Yayınlanmamış Doktora Tezinden türetilmiştir.

² Arş. Gör. Dr. Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gkaraali@bandirma.edu.tr

KARAALİ, G.B., (2024) “Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşsizlik Deneyimleri: Balıkesir İlinde Bir Uygulama”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.1505-1542

Makale Geliş Tarihi: 12.06.2024 - Makale Kabul Tarihi: 15.08.2024

sorularından hareketle belirlenen başlıklar altında toplanarak, eğitilmiş kadınların işsizlik deneyimleri farklı boyutları ile değerlendirilmiştir. Çalışma neticesinde; eğitilmiş işsiz kadınların, çalışmaya değer atfettikleri, iş seçiminde farklı değişkenleri göz önünde bulundurmamak mecburiyetinde kaldıkları, işsizlik deneyimleri süresince aileleri tarafından desteklendikleri, aldıkları eğitime rağmen işsiz olmalarının toplum tarafından sorgulandığı fakat evliliğin kadınlar özelinde toplum baskısını ortadan kaldırdığı, emek piyasalarında çeşitli düzeylerde ayrımcılık uygulamaları ile karşılaştıkları, uzun süren eğitim hayatları sonrasında işsiz kalmalarının aldıkları diplomaları sorgulamalarına neden olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: işsizlik, kadın işsizliği, toplumsal cinsiyet, patriyarka, cinsiyete dayalı işbölümü

Unemployment Experiences of Female Higher Education Graduates in the Shadow of Gender, Patriarchy, and Sexual Division Of Labor: A Practical Study in Balıkesir Province

Abstract: Women in the workforce can be considered disadvantaged compared to men in terms of the areas in which they are employed in the labor market, types of employment, employment conditions, and wage levels. The gender gap between unemployment rates shows that the female labor force is the primary group to suffer from the unemployment problem. The factors that lead to unemployment and the explanations of the consequences of unemployment largely ignore female unemployment. Especially the fact that the unemployment rates of educated women are higher than those of men with the same level of education necessitates some further clarification. In the present study, female unemployment was examined in the light of the feminist methodology. The unemployment experiences of female higher education graduates were assessed in terms of gender, patriarchy, and sexual division of labor. A qualitative research method and a phenomenology research pattern were adopted, and the data were collected through semistructured interviews. In-depth interviews were conducted with 35 women aged 22-40 living in Balıkesir Province who were higher education graduates and had been unemployed for at least one year. The data collected were analyzed using descriptive analysis. The findings were grouped under the titles determined according to the research questions, and the unemployment experiences of the educated women were evaluated in terms of different aspects. It was found that educated unemployed women attribute value to working, they have to consider different parameters regarding job choice, they are supported by their families during periods of unemployment, the fact that they are

unemployed despite the education they received is questioned by the society, but; marriage eliminates social pressure on women, encounter discrimination at various levels in the labor market, and their unemployment after a long education made them question the value of the degrees they have.

Keywords: unemployment, female unemployment, gender, patriarchy, sexual division of labor

Giriş

Kadınların emek piyasalarındaki konumlandırılmalarının, toplumsal yapı içerisindeki konumlandırılmaları gölgesinde gerçekleştiği ve kadınların emek piyasaları içerisindeki varlıklarının; atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu şekilde kendilerine yüklenen sorumluluklardan büyük ölçüde etkilendiği düşünülmektedir. Kadın işgücünün emek piyasalarına katılım düzeyi erkek işgücüne göre düşük seyretmekte, ücret düzeylerindeki cinsiyet farkı kadınlar aleyhine gerçekleşmekte, yatay ve dikey ayrışma maruziyeti nedeniyle belirli mesleklerde, belirli çalışma alanlarında ve belirli statülerde yoğunlaşan kadın emeği, atipik istihdam şekilleriyle kayıt dışı sektörde ve kısmi zamanlı çalışma biçimlerinde ağırlıklı olarak yer almakta ve kadın işgücü, emek piyasalarında çeşitli boyutlarda ayrımcı uygulamaların muhatabı olmaktadır. Dolayısıyla kadın emeği, erkek emeğinden farklı birtakım özellikler barındırmakta, bu da kadınların emek piyasalarına katılım düzeyleri, emek piyasalarındaki konumlandırılmaları ve işsizlik oranları üzerinde etkili olmaktadır. Bu noktada kadın emeğinin yanı sıra kadın işsizliğinin de kadınlara özgü birtakım ilave açıklamaları gerekli kıldığı ifade edilmelidir. Diğer bir deyişle; işsizliğe yönelik olarak emek piyasalarının yapısal özelliklerine dair açıklamaların, kadın işsizliğini açıklama noktasında yetersiz kaldığı düşünülmektedir.

Türkiye’de toplumsal yaşam içerisinde ve kamusal alanda elde ettikleri kazanımlar neticesinde kadınların eğitime erişim imkanları artış göstermiş, bu durum emek piyasalarında farklı alanlarda temsil edilmelerine imkân tanımıştır. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları, aynı eğitim düzeyindeki erkek işgücü ile mukayese edildiğinde daha düşük seyretmekle birlikte, eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım ve istihdam oranları artış göstermektedir. Bu noktada eğitimin, her iki cinsiyet için de istihdam edilebilirliği artırdığı ifade edilebilir. Bununla birlikte; işsizlik oranları incelendiğinde, artan eğitim düzeyi ile birlikte işsizlik oranlarının erkek işgücü açısından azalma eğiliminde olduğu, kadın işgücü için ise eğitimin işsizlik oranlarında azalma eğilimine neden olmadığı; hatta yükseköğretim düzeyinde eğitim alan kadınlar arasında işsizliğin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Toplumsal yapı içerisindeki eşitsizlikleri ortadan kaldıracığına inanılan meritokrasi idealinin ve eğitimin istihdam yaratma kapasitesinin, eğitimi işsizler üzerinden sorgulandığı bu dönemde; kadın işgücü söz

konusu sorunun öncelikli bir biçimde muhatabı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum kadınlar özelinde işsizlik deneyiminin farklı birtakım örüntüler barındırdığını ve eğitilmiş kadınların işsizlik deneyimlerinin ayrıca ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Çalışmada kadın işgücünün emek piyasalarında karşı karşıya kaldığı sorunlar eğitilmiş işsiz kadınların deneyimleri ışığında ele alınacaktır. Dolayısıyla çalışmanın konusunu toplumsal cinsiyet ayrımcılığı odağında eğitilmiş kadın işsizliği oluşturmaktadır. Çalışma ile kadınların emek piyasalarına ilişkin deneyimlerinin toplumsal cinsiyet rolleri ile bağlantısının, toplumsal yapı içerisinde kadın işsizliğine yönelik algının, eğitilmiş işsiz kadınların iş arama süreçlerine ilişkin deneyimlerinin ve önceki iş deneyimleri ışığında emek piyasalarında karşı karşıya kaldıkları sorunların tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmada feminist metodoloji benimsenmiş, çalışma boyunca olgulara feminist bakış açısı ile yaklaşılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiş, araştırma deseni olarak fenomenolojik desen benimsenmiş, veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Araştırmanın katılımcı grubunu; yükseköğretim mezunu, 22-40 yaş aralığındaki, 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz olan, Balıkesir ilinde ikamet eden kadınlar oluşturmaktadır. Görüşmeler sırasında, katılımcıların onayı ile ses kaydı alınmış, kayıtların deşifre edilmesi ile elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemiyle analize tabii tutulmuştur. Elde edilen bulgular; araştırma sorularından hareketle belirlenen başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Çalışmaya atfedilen değer, işsizliğin yarattığı tahribat, toplumsal yapı içerisinde kadın işsizliğinin önemsizleştirilmesi, cinsiyet ayrımcılığı ve etkileri, emek piyasalarında karşı karşıya kalınan negatif deneyimler, iş seçiminde etkili olan kriterler, işsizlerin aldıkları üniversite eğitimi ve diplomaları hakkındaki düşünceleri, yaşanan yerin işsizlik üzerindeki etkisi gibi farklı boyutları ile eğitilmiş işsiz kadınların işsizlik deneyimi kapsamlı bir biçimde ele alınmaya çalışılmıştır.

Teorik Arka Plan

Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Kadın Emeli

Toplumsal yapı içerisinde kadınların konumları, toplumsal cinsiyet rolleri ve bu roller ile uyumlu bir biçimde üstlenmeleri beklenen sorumluluklar tarafından belirlenmektedir. Buradan hareketle toplumsal normlar ve kültürel kabullerin, kadınların özel alan içerisindeki sorumluluklarını ve kamusal alandaki görünürlüklerini etkilediği düşünülmektedir. Kadınların toplumsal yapı içerisinde sahip olacakları statüyü belirleyen eğitim ve istihdam olanakları da kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri, patriyarkal kabuller ve cinsiyete dayalı işbölümüne şekillendirilmektedir. Dolayısıyla kadınların eğitim imkanlarına ulaşmaları ve işgücü piyasalarında varlık gösterebilmeleri, toplumsal yapı

içerisindeki konumlandırılmalarından etkilenmekle birlikte; aynı zamanda bu konumu şekillendirmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramı; o cinsiyete uygun olduğu düşünülen davranış kalıpları ve çeşitli kurumsal yapılar yoluyla benimsetilmektedir. Toplumsal cinsiyetin, cinsiyet gibi doğuştan elde edilen bir kimlik olmamasını, Simone de Beauvoir (1973: 301), “*Kadın doğulmaz, kadın olunur*” ifadesi ile açıklamakta ve toplumsal cinsiyetin toplum tarafından şekillendirildiğini savunmaktadır. Cinsiyet rollerinden geliştirildiği savunulan toplumsal cinsiyet, Mead (1935: 41-42) tarafından; uygun görülen farklı rollerin, kadınlar ve erkekler tarafından benimsenmesinin, diğer bir deyişle toplumların, insanlara atfedilen nitelikler evrenini ikiye bölerek, yarısının kadına, diğer yarısının ise erkeğe atfedildiği düşüncesine dayandırılmaktadır (Delphy, 1993: 1). Feminist kuramcılar, toplumsal cinsiyetin kültürel değerlerle inşa edildiğini savunmakta ve söz konusu kavramı, cinsiyetin kültürel anlamdaki betimlemesi olarak açıklamaktadır (Butler, 2018: 53). Bu açıklama ışığında toplumsal cinsiyetin; toplumsal yapı içerisinde var olan kültürel, dini ve ideolojik sistemlerin pekiştirdiği üretim ve yeniden üretim süreçlerince meydana getirilen bir toplumsal işbölümü ağı olduğu ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyet; yalnızca erkek ve kadın arasındaki farklılıkları değil, aynı zamanda kurulan eşitsiz güç ilişkilerini de açıklamaya çalışmaktadır (Berktaş, 2013: 8).

Dar anlamda aile üyeleri ve aile kurumu üzerinde erkeğin sahip olduğu yetkiyi kullanmasını ifade eden patriyarka kavramı; daha geniş bir perspektifte ise toplumsal yapı üzerindeki eril tahakkümü, yani erkeklerin iktidarını ifade etmektedir (Turner, 2020: 77). Kökleri, kadınların üretim emeğinin yanı sıra; yeniden üretim emeği üzerinde de hüküm süren erkek hakimiyetine dayanan patriyarka, kadın bedeni üzerindeki eril söz hakkı vesilesiyle kadınların üretken kaynaklara ulaşımının engellenmesi ile kendisini göstermektedir (Hartmann, 2008: 174-175). Bu şekilde erkeklerin önceliklerinin ve çıkarlarının muhafaza edilerek, eril denetime tabii olan bir toplumsal sistem inşa edilmekte ve ortaya çıkan sistem erkek iradesini aşarak, nesnel bir gerçeklik halini almaktadır (Berktaş, 2019: 24). Dolayısıyla patriyarka; toplumsal kurumları, siyaseti ve ekonomiyi kapsamına alarak hane sınırlarını aşmış, hane içerisinde evin erkek üyesinin hakimiyetinden, hane dışında erkek işverenin/çalışma arkadaşlarının yönetimini içermeye başlamıştır (Mies, 2012: 94). Patriyarka; özel patriyarka ve kamusal patriyarka olarak kendini göstermektedir. Özel patriyarka dışlayıcı bir strateji benimseyerek, kadınları kamusal alandan dışlamakta; kamusal patriyarka ise ayrımcı bir strateji benimseyerek, kadınların kamusal alana girişine engel olmamakla birlikte bu alandaki varlığını bilinçli bir biçimde dezavantajlı veya ikincil nitelikli kılmaktadır (Walby, 1986: 29).

Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet rolleri etrafında şekillenmektedir. Buradan hareketle cinsiyete dayalı iş bölümü, doğumlarıyla birlikte sahip oldukları varsayılan özellikleri ile paralel olarak farklı yetenek, vasıf veya sorumluluk gerektiren işlerin; kadınlar ve erkekler arasında görünmeyen bir

anlaşmaya dayalı olarak paylaşıldığı kabulüne dayandırılmaktadır (Mies, 2012: 105). Bu anlaşmaya sadık kalınarak inşa edilen sınırlar ile kadınlar ve erkekler kendi cinsiyetlerine uygun görülen görev ve sorumlulukları benimsemekte; kendileri için uygun bulunan işler ile ilgilenmektedirler. İş bölümüne ilişkin rol paylaşımı, kamusal alan ile özel alan ayırımına göre şekillenmekte; özel alana dışıl özellikler yüklenirken, kamusal alana eril özellikler atfedilerek, iş yükü bu alanlar arasında paylaştırılmaktadır (Chesters, 2012: 512). Cinsiyete dayalı iş bölümü, aynı zamanda toplumsal yapı içerisinde erkeğin ve kadının sahip oldukları statüler arasındaki eşitsizliklere kaynak oluşturmaktadır (Tan, 1979: 160). Toplumsal yapı içerisindeki cinsiyete dayalı iş bölümünün, işgücü piyasalarına tezahür ettiği ve kadınların kendilerine uygun görülen alanlarda, kendileri ile özdeşleştirilen mesleklerde ve kendilerine ayrılan iş kollarında ağırlıklı olarak istihdam edilmelerine neden olduğu ifade edilebilir.

Toplumsal cinsiyet, patriyarka ve cinsiyete dayalı iş bölümü; hane içerisinde ücretsiz kadın emeğinin, hane dışında ise ücretli kadın emeğinin özelliklerini belirlemektedir. Ücretsiz kadın emeği ve ücretli kadın emeği biçiminde sınıflandırılan kadın emeği; kadının kendisinin ya da başka kimselerin hayatlarının devamı için değişim veya kullanım değeri bulunan mal ya da hizmetleri üretim süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Ecevit, 2000: 119). Kadınların üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin tamamını ifade eden kadın emeği; sadece hane dışında ücretli olarak çalışmayı değil, hane içerisinde maddi bir karşılığı olmayan faaliyetlerini de kapsamına almaktadır. Kadınların ücretsiz emeğini açıklama noktasında “çalışan kadın” tabirinin önem arz ettiği düşünülmekte, söz konusu tabir, kadınların hane içerisindeki faaliyetlerinin görünmezliğini vurgulamakta, kadınların ücretsiz emeğine ilişkin hane içerisindeki uğraşları, ücretli çalışmanın tamamlayıcısı olarak görülmektedir (Budd, 2016: 262). Ücretsiz kadın emeğine yönelik algının, ücretli kadın emeğinin sahip olduğu özellikleri de belirlediği düşünülmektedir. Zira kadının; hane içerisinde bir birey olarak değil de aile kurumunun vefakâr bir üyesi olarak kabul görmesinin, kamusal alandaki görünürlüğünün yanı sıra; emek piyasalarındaki varlığını, çalışma kararını, istihdam biçimlerini ve ücret düzeyini doğrudan etkilediği ifade edilebilir.

Emek tarihine dair söz konusu literatür incelendiğinde ücretli kadın emeğinin, toplumsal yapı içerisinde hâkim olan patriyarkal ideolojiye ve cinsiyete dayalı iş bölümüne dayalı olarak şekillendiği görülmektedir. Kadınların hane dışındaki ücretli çalışmanın bir parçası haline gelmesi zamanla gerçekleşmiştir. Tanım toplumunda kadınlar, aile üyeleri ile bir arada yürüttükleri üretim faaliyetleri haricinde, sınırlı da olsa hane dışında özellikle bakım emeğinin çeşitli alanlarında çalışmaktadırlar. Bununla birlikte; kadın işgücünün, ücretli çalışma hayatının parçası haline gelmesi sanayi toplumu ile söz konusu olmuş ve kadınlar belirli bir düzen içerisinde yeni kurulan fabrikalarda bu dönemde çalışmaya başlamışlardır. Dünya Savaşları dönemi ile birlikte erkek işgücü silah altına alınmış, böylelikle onlardan

boşalan alanlar, ortaya çıkan ihtiyaç neticesinde kadın işgücü ile doldurulmaya çalışılmıştır. Bu dönemde kadınların daha önce yer almadıkları sektörlerde, yaratılışlarına uygun olmadığı düşünülen mesleklerde ve erkek işgücünün ağırlıklı olarak istihdam edildiği çalışma alanlarında istihdam imkânı yakaladıkları ifade edilebilir. Savaş dönemleri kadın işgücünün emek piyasalarındaki konumunun ihtiyaç duyulması durumunda nasıl değişebileceğini göstermesinin yanı sıra; cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet ve patriyarkal kabullerin ihtiyaç durumunda nasıl esnetilebileceğini göstermesi bakımından da önemli bulunmaktadır. 1970'li yıllarla birlikte küresel ölçekte meydana gelen gelişmeler, toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında dönüşümler yaşanmasına neden olmuştur. Emek piyasalarında, çalışma biçimlerinde, çalışma koşullarında ve çalışanların taşınması gerektiğine inanılan özelliklerde çeşitli gelişmeler yaşanmıştır. Hizmet sektörü ile bilgi sektörü ön plana çıkmış, söz konusu sektörlerin kendi doğası gereği kadın emeğine ihtiyaç duyulmuş ve kadın istihdamı oranları artış göstermiştir. Kadınların çalışma yaşamına artan katılımı, işsizlik ile karşılaşma risklerinin de artış göstermesine neden olmuştur. Dolayısıyla patriyarka; kadınların toplumsal yapı içerisindeki konumlarının önemli bir belirleyicisi olarak, emek piyasalarındaki konumları ve işsizlik deneyimleri üzerinde etkili olmaktadır. Toplumsal yapı içerisinde kadının konumunu belirleyen toplumsal cinsiyet rollerince biçimlendirilen cinsiyete dayalı iş bölümü, kadın işgücünün emek piyasaları içerisindeki konumunu biçimlendirerek; çalışma kararları, istihdam edildikleri iş kolları, istihdam biçimleri ve işsizlik deneyimleri gibi hususlarda belirleyici olmaktadır.

Kadın İşsizliği ve Türkiye'deki Güncel Yansımaları

İşgücü istatistiklerinde işsizlik; istihdam içerisinde yer almayan, belirli dönem aralıklarında çeşitli iş arama kanalları ile iş aramalarına ve işe başlamaya hazır olmalarına rağmen iş bulamayan kişilerin yaşadığı durum olarak açıklanmaktadır. Bununla birlikte; işsizlik, işsizleri temsil ettiği varsayılan rakamların ötesinde yol açtığı kültürel, toplumsal ve psikolojik etkileri nedeniyle ülke ekonomilerini derinden etkileyen çok katmanlı bir problemdir. Bu noktada işsizliğe ilişkin gerçekleştirilen gözleme dayalı çalışmalar ve yapılan kuramsal değerlendirmelerin onu algılama şekli ile alakalı olduğu ifade edilebilir. Örneğin; Marx (1986), işsizliği sermaye birikiminin bir neticesi olarak görmekte ve işsizliğin kapitalist toplumların zorunlu bir parçası olduğunu düşünmektedir. Ona göre işsizlerden oluşan ve ekonomik açıdan canlanma dönemlerinde faydalanılan, ekonomik durgunluk dönemlerinde bir kenara itilen “yedek sanayi ordusu” ile işçilerin ücret düzeyleri kontrol altında tutulmakta, direnme güçleri zayıflatılmaktadır (Strangleman ve Warren, 2015: 251).

Çalışma isteğine sahip olmasına rağmen istihdam imkânı yakalayamamasının, bireyin kişisel yaşamında çeşitli sorunlara yol açtığı ifade edilmelidir. İşsizlik;

ekonomik yoksunluğa neden olarak, bireyin yaşam standardının düşmesine yol açmakta, yaşam standardı düşen bireyde fiziksel ve psikolojik nitelikli çeşitli sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır (Tokol, 2000: 96). Psikolojik açıdan işsizlik; bireyi olumsuz etkilemekte, stres düzeyi artışına ve özgüven tahribatına neden olmaktadır (Wilson ve Finch, 2021: 4). Örneğin; işsizliğin ölüm sonrasında oluşan yas süreci ile benzer birtakım özellikleri bulunduğu ilişkin bir çalışmada; işsizliğin neden olduğu derin depresyon ele alınmaktadır (Archer ve Rhodes, 1993). Psikolojik sorunlar haricinde işsizlik, bireyde fiziksel sağlık problemlerine de neden olmakta; stres kaynaklı uyku sorunları ve çeşitli mide rahatsızlıklarına yol açmaktadır (Sümer vd., 2013: 57, Işığışık, 2021: 89).

İşsizlik beraberinde getirdiği toplumsal, ekonomik ve kültürel yoksunluklar ile yalnızca işsiz kalan kişiyi etkilememekte, işsiz bireyin sosyal çevresiyle ve parçası olduğu toplumsal yapıyla kurduğu bağlara da zarar vermektedir. Goffman (1986: 17); damgalanma biçimlerine yer verdiği eserinde; işsizliği de bir damgalanma biçimi olarak ele almış ve büyük buhran döneminde işsiz kalmış bir duvar ustasının işsizliğe ilişkin hissettikleri üzerinden söz konusu durumu açıklamaya çalışmıştır. Ona göre işsizlikte de tıpkı diğer damgalanma biçimlerinde olduğu gibi, damgalanan birey toplum tarafından itibarsızlaştırılmakta ve zaman içerisinde toplumsal yapının dışına itilmektedir. İşsizliğin; sadece işsizliği deneyimleyenler için bir problem olarak görülmesi, daha geniş bir perspektifte değerlendirilmesine engel olmakta, böylelikle işsizlik, nedenlerinin ve sonuçlarının işsizler özelinde sınırlandırılmasına neden olarak kişisel kılınmaktadır (Hakim, 1982: 459). Böylelikle işsizlerin kamusal alanın dışına itildiği ve özel alana çekildiği, özel alandaki varlıkları üzerinde ise kamuoyunun gözetim ve kontrolünün mümkün kıldığı savunulmaktadır (McKee ve Bell, 1986: 147). Örneğin; beyaz yakalı işsizlerle gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar neticesinde işsizliğin bireyde aidiyet eksikliğine neden olduğu tespit edilmiş; psikososyal açıdan yıpranan işsiz bireylerin özsaygılarını da yitirmeye başladıkları gözlemlenmiştir (Bora, 2017).

İşsizliğin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerin çoğunun işsizlik sorununu genel olarak ele aldığı; farklı açıklamalara gereksinim duyan kadınların işsizlik deneyimlerinin göz ardı edildiği düşünülmektedir. Oysa benzer nitelik ve kabiliyetlere sahip oldukları halde işsizlik oranları erkeklere kıyasla daha yüksek seyreden kadınların işsizliği ilave birtakım açıklamalar gerektirmektedir. İşsizlik olgusunun erkekleri ilgilendiren bir sorun olarak görülmesi, işsizliğin ortaya çıkardığı etkilerin ise bir erkek ve ailesi üzerinden ele alınması doğrudan kadın işsizliğinin yarattığı fiziksel, psikolojik ve sosyal yakınmalar hakkında daha az şey bilinmesine neden olmaktadır. İşsizliğin psikososyal etkilerine ilişkin kapsamlı çalışmaların da genellikle erkek işgücüne ilişkin olduğu ve kadın işgücünün işsizliğe ilişkin deneyimlerinin göz ardı edildiği ifade edilebilir (Marshall, 1984: 234). Bu durum üzerinde, uzun yıllar boyunca ücretli çalışmanın erkek işgücüne özgü bir aktivite olarak kabul edilmesinin, dolayısıyla da işsizlik ve etkilerinin kadınların hayatında

merkezi öneme sahip olmadığı görüşünün etkili olduğu düşünülmektedir (Cohn, 1978: 86). Örneğin; 1970'li yılların başlarında Amerika'da gerçekleştirilen bir çalışmada; kadınlar için iş hayatının ve ücret karşılığında çalışmanın hayatın merkezinde yer almadığı, ücretli çalışma faaliyetinin bir kadının kendisini ifade biçimleri arasında görülmediği savunulmuştur (Epstein, 1971: 3). Dolayısıyla işgücüne katılım ve işsizlik oranlarındaki toplumsal cinsiyet farkının kökenlerini açıklamaya çalışan birçok yazar, emek piyasalarının barındırdığı yapısal özellikler haricinde; çalışmaya yönelik psikolojik motivasyona ilişkin farklılıkları da dikkate almıştır.

Ücretli çalışmaya ilişkin cinsiyete dayalı kabullerde olduğu gibi kadın ve erkek işsizliğine ilişkin farklı kalıp yargıların bulunduğu ifade edilmelidir. Erkek işsizliğinin kadın işsizliğinden daha önemli olduğu iddiası (Cragg ve Dawson, 1984), eril kimliğin bir işe sahip olmakla ilişkilendirilmesi ve işsizliğin, eril kimlik inşasını ciddi bir biçimde tehdit ettiği düşüncesine dayandırılmaktadır (Komarovsky, 1940; McFayden, 1995). Özbay (2019: 187), çalışmamanın erkekler için bir tercih olamayacağını ifade ettiği çalışmasında, bir erkeğin çalışmama kararının ancak engellilik, hastalık, öğrencilik, hükümlülük, yaşlılık gibi durumlarda toplumsal yapı içerisinde kabul görebileceğini ifade etmiştir. Oysa kadınların işsizliklerinin, hane içi sorumluluklarını yerine getirmelerine imkân tanyacağı ve kadınların kendilerini hane içerisinde oyalayabilecekleri (Allen vd., 1986), diğer bir deyişle kadınların, patriyarkal yapı içerisinde istihdamın yerini alabilecek alternatif rollere erişim hakkına belirli düzeyde sahip oldukları savunulmaktadır (Paul ve Moser, 2009: 266). Dolayısıyla kadınların iş kaybının ya da işsizliğinin, kimlikleri ve toplumsal yapı içerisindeki statüleri açısından daha az tehdit edici olduğu varsayılmaktadır.

1970'li yıllar itibariyle meydana gelen küresel ölçekli gelişmeler sonucunda; 1980'li yıllarda Türkiye'de emek piyasalarının farklı alanlarında, çeşitli işkollarında ve mesleklerde istihdam olanağı yakalayan kadınlar için işsizlik ciddi bir sorun haline almıştır. Eğitime erişim olanakları ve istihdama katılım oranları artış gösteren kadınların, emek piyasalarında maruz bırakıldıkları ayrımcılık uygulamaları ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olarak yüklendikleri sorumluluklar nedeniyle işsizlik sorununun da öncelikli muhatabı haline geldikleri ifade edilebilir. Örneğin; Toksöz ve Memiş (2018: 36) işgücü piyasalarının cinsiyetçi yapısını ve kadın işgücünün sektörel/mesleki olarak istihdam edilebilecekleri alanları sınırlayışını doğrudan işsizlik riski ile karşılaşma ihtimallerini artıran etkenler olarak değerlendirmektedir.

Özellikle genç yaştaki kadınların, iş bulma sürecinde ve iş bulduktan sonra ise o işte kalıcı olma hususunda çeşitli zorluklarla karşılaştıkları düşünülmektedir. Zencirkıran (2020: 461), kadın işgücünün, emek piyasalarındaki ayrımcı uygulamaların yanı sıra; karşılaştıkları taciz gibi olumsuz durumlardan kendilerini korumak için çalışma alanlarını, çalışma biçimlerini sınırlandırdıklarını vurgulamaktadır. Ona göre eğitilmiş kadınların bir bölümü, emek piyasalarında var olan ve mücadele etmelerini gerektirecek zorlu koşullar nedeniyle konformist

kaygılarla çalışma yaşamından uzaklaşmakta ve evlilik kararı almaktadır. Bu durum, kadınların kamusal alanda kendileri için uygun görülen alanlarda ve uygun bulunan biçimlerde varlık göstermelerinin mümkün olmadığı durumlarda, zorunlu olarak özel alana çekilmeleri ve toplum tarafından kabul edilecek yeni bir rol arayışına girmeleri ile ilişkilendirilebilir.

Türkiye’de cinsiyete göre işsizlik oranları incelendiğinde kadınlara ait işsizlik oranlarının, erkeklere ait işsizlik oranlarının oldukça üstünde seyrettiği görülmektedir. 2022 yılı itibariyle kadın işsizliği %13.4 iken, erkek işsizliği %8.9 ölçülmüş, 2023 yılında ise kadın işsizliği %12.6 iken, erkek işsizliği %7.7 olarak kaydedilmiştir (TÜİK, 2024).

Tablo 1: Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranlarının Yıllar İçerisindeki Değişimi

Eğitim Düzeyi	İşsizlik Oranı (%)							
	2020		2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Okuryazar Olmayan	5,7	17,3	5,3	14,5	3,8	11,6	3,3	9,5
Lise Altı Eğitimli	11,5	13,2	11,2	11,1	10,0	8,9	9,2	7,7
Lise	20,1	13,7	19,9	11,7	19,1	10,0	18,5	9,3
Mesleki veya Teknik Lise	23,3	11,5	21,8	10,2	19,1	8,7	18,0	7,4
Yükseköğretim	16,7	10,2	16,8	9,3	15,2	8,3	14,0	6,7

Kaynak: İşgücü İstatistikleri 2023 (TÜİK, 2024)

Eğitim düzeyi ve cinsiyete göre işsizlik oranları incelendiğinde 2020-2023 yılları arasında kadın işgücü açısından en düşük işsizlik oranının, okuma yazma bilmeyen kadınlar arasında olduğu görülmektedir. Lise altı eğitimliler arasındaki işsizlik oranları erkeklerde, mesleki veya teknik lise ile yükseköğretim mezunu erkek işsizlik oranlarından yüksek seyrederken; kadınlarda ilgili işsizlik oranının mesleki veya teknik lise ile yükseköğretim mezunu kadın işgücünün işsizlik oranından çok daha düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla erkekler için eğitim düzeyi artışının işsizliği düşürdüğü, kadınlarda söz konusu durumun geçerli olmadığı ifade edilebilir. Yükseköğretim mezunu kadınlar arasında işsizliğin %14.0 ila %16.8 arasında değişiyor oluşu, dolayısıyla da aynı eğitim düzeyindeki erkek işgücünün işsizlik oranının 1.5 katından fazla olması dikkat çekmektedir. Dolayısıyla eğitim düzeyi artışı ile uyumlu olarak artan işgücüne katılım oranlarına rağmen; istihdamın

beşerî sermaye birikimi ile ilişkilendirildiği bir konjonktürde, eğitilmiş kadınların karşı karşıya kaldıkları işsizlik sorununun ve erkek işgücünden çok daha yüksek olan işsizlik oranlarının (Sarıtaş, 2010: 1, 3) irdelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Çalışmanın uygulama bölümünde; bu oranlar ışığında, fakat kendilerini temsil ettikleri düşünülen rakamların ötesinde, yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik deneyimleri değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Uygulama Çalışması

Çalışmanın Yöntemi

Araştırma ile uzun süreli eğitim hayatları sonucunda emek piyasalarında kendilerine yer bulamamaları, işsizlik riski ile karşılaşan kadınların kişisel deneyimleri mercek altına alınacaktır. Kadınların günlük yaşam pratiklerinin ekonomik, sosyal, politik yapılar tarafından nasıl ve ne şekilde belirlendiği ancak bu alanlarda karşı karşıya kalınan eşitsizlik ve ayrımcılık uygulamalarının ortaya konulması ile mümkün olacaktır (Kümbetoğlu, 2008: 53). Çalışmada benimsenen feminist metodoloji, kadınların deneyimlerini yansıtmaya ve inceleme noktasında geleneksel metodolojilerin yetersizliğinin doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Sarıtaş, 2010: 6). Araştırmacının duruşunun kadınlara ilişkin bilginin elde edilmesi noktasında önem arz ettiğini savunan feminist teoriye göre; bilen özneler olarak kadınların birincil veri kaynaklarını oluşturdukları düşünülmektedir (Kümbetoğlu, 2008: 53). Feminist bakış açısı; kadınların göz ardı edilen yaşam deneyimlerini ele alarak, o deneyimleri içeriden değerlendirmeye ve farklılıklara saygı duymaya imkân tanımaktadır (Harding, 1997: 383-384).

İşsizliğin oldukça kişisel bir deneyim olmasından hareketle; çalışmada nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Nitel araştırmalar kapsamında, bireylerle doğrudan iletişime geçilerek, yaşadıkları yerlerde ya da çalıştıkları alanlarda görüşmeler gerçekleştirilmekte ve böylelikle yaşam deneyimlerinin aktarımı sağlanmaktadır (Creswell, 2023: 48-49). Nitel araştırmalar insanların bir olgu karşısında sergiledikleri davranış ve tutumlara odaklanmakta; araştırmanın katılımcı grubunun fikirleri ve deneyimleri esnek ve bütünsel bir yaklaşım ile değerlendirilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 37).

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kapsamında yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik deneyimleri toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmeye çalışılmış ve “Yükseköğretim mezunu kadınlar için çalışma ne anlam ifade etmektedir?”, “Eğitilmiş kadınlar özelinde işsizliğin hissettirdikleri nelerdir?”, “Kadın işsizliği hane içerisinde/aile üyeleri tarafından nasıl değerlendirilmektedir?”, “Toplumun işsizliğe ve işsizlere yönelik tutumu nasıldır?”, “Eğitilmiş kadınların emek piyasalarında ayrımcılığa ilişkin deneyimleri nasıldır?”, “Kadınların iş seçiminde erkeklerden farklı ne gibi öncelikleri bulunmaktadır?”, “Yükseköğretim mezunu kadınlar için diplomanın ifade ettikleri nelerdir?”, “Yükseköğretim mezunu

kadınlar için ikamet edilen yerin işsizlikleri üzerindeki etkisi nedir?” araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın yaklaşımını belirleyen ve araştırmaya ilişkin aşamaların söz konusu yaklaşım açısından tutarlılık göstermesini sağlayan araştırma deseni; araştırmaya ilişkin soruların hazırlanması, veri toplama yöntemlerinin belirlenmesi, toplanan verilerin analizi ve raporlaştırılması gibi aşamaların tamamı için bir yol haritası belirlemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 67). Araştırmada fenomenoloji (olgubilim) araştırma deseni tercih edilmiş, katılımcıların her birinin yaşam dünyasına ulaşılarak; öznel deneyimlerinin içsel dünyası ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır (Christensen, vd. 2020: 409). Çalışmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği benimsenmiş; böylelikle işsizlerin işsizlikleri süresince karşılaştıkları problemler, söz konusu problemlerin onlara hissettirdikleri, toplumsal yapı içerisinde işsizliğin ve işsizlerin nasıl algılandığı, toplumun işsizlere yönelik davranış ve tutumlarının tespit edilebileceği düşünülmüştür. Mülakatlar süresince gidişata ve katılımcı grubundan alınan tepki ve yanıtlara göre soru formuna müdahale etme imkânı tanıyan yarı yapılandırılmış görüşmeler, aynı zamanda katılımcılara araştırma konusu hakkındaki bakış açılarını ve deneyimlerini kendi sözcükleriyle ifade etme özgürlüğü tanımakta ve böylelikle karşılaştırılabilir nitel veriler elde edilmektedir (Cohen ve Crabtree, 2006).

Katılımcıların onayıyla çalışmada ses kayıt cihazı kullanılmış ve ses kayıtlarının deşifre edilmesi ile yaklaşık 600 sayfalık bir veri dökümüne ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde herhangi bir analiz programı bilinçli olarak kullanılmamış ve eğitimli işsiz kadınların deneyimleri herhangi bir mekanik unsur kullanılmadan anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmada; görüşmeler sonucunda elde edilen bulguların, katılımcı grubunun sorulara verdikleri cevaplardan doğrudan alıntılara başvurularak betimsel bir yaklaşımla ele alınmasını sağlayan (Wolcott, 1994: 13) betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analizde; teorik kısımda yer alan boyutlar ışığında detaylı bir biçimde transkript edilerek ulaşılan veriler, oluşturulan temalar/başlıklar/kategoriler altında doğrudan alıntılarla desteklenerek sınıflandırılmakta, sonrasında da kategori başlıkları altında tanımlanan bulgular ilişkilendirilerek anlamlandırılmaktadır (Baltacı, 2019: 379; Crabtree ve Miller, 1999; Creswell, 2002; Hay, 2000; Marshall ve Rossman, 2014; Miles ve Huberman, 1994; Seidman, 2006).

Tüm bu açıklamalar ışığında araştırmada; eğitimli kadın işsizliğine neden olan faktörler, yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik deneyimleri boyunca yaşadıkları çeşitli boyutlardaki sorunlar, emek piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları, toplumsal cinsiyet rolleri ve işsizlikleri süresince toplumsal yapı içerisindeki konumları ışığında açıklanmaya çalışılacaktır. Kadın işsizliğinin toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilişkilendirilerek ele alındığı çalışma ile işsiz kadınların iş arama tecrübeleri ve önceki iş tecrübeleri ışığında emek piyasalarında karşılaştıkları problemlerin ortaya konulması hedeflenmektedir. Çalışmada ILO'nun

ve TÜİK'in geniş tanımlı işsizlik (âtil işgücü) kavramsallaştırması referans alınmış, bilinçli olarak dar tanımlı işsizliğe ilişkin sınırlamalar dikkate alınmamıştır.³

Katılımcılara Ait Bilgiler

Çalışmada; 22-40 yaş grubundaki, Balıkesir ilinde ikamet eden, 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz olan (ILO kavramsallaştırmasında uzun süreli işsiz kabul edilen) yükseköğretim mezunu toplam 35 kadın ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmış, otuz beşinci katılımcı ile gerçekleştirilen derinlemesine mülakat sonucunda doyum noktasına ulaşıldığı tespit edilmiş ve saha süreci sonlandırılmıştır.

³ Zira dar tanımlı işsizliğe ilişkin sınırlandırmalar olan TÜİK'in referans dönemi içerisinde istihdamda yer almama, iş aramak için son dört hafta içerisinde (bu süre 2014 yılı itibariyle üç aydan dört haftaya indirilmiştir) iş arama kanallarından en az birini kullanmış olma ve iki hafta içerisinde de işbaşı yapmaya hazır bulunma koşulları pek çok işsiz işsizlik oranları içerisinde dahil edilmemesine neden olmaktadır. Bununla birlikte ILO'nun geniş tanımlı işsizlik sınıflandırması emek piyasalarında işsizliğin gerçek görünümünü yansıtmaması noktasında önemli bulunmaktadır. Söz konusu tanımda; kısa zamanlı/mevsimlik çalışanları kapsayan zamana bağlı eksik istihdam edilenler, standart işsizler ve halihazırda çalışmamakla birlikte iş bulması durumunda çalışmak isteyenleri kapsayan potansiyel işgücü yer almaktadır (Disk, 2020).

Tablo 2. Katılımcı Grubunun Bilgileri

Katılımcılar	Yaş	Yükseköğretim Mezuniyet Düzeyi	Yükseköğretim Mezuniyet Bölümü	Lisansüstü Eğitime Devam Durumu	İşsizlik Süresi	Medeni Durum
K1	22	Önlisans	Adalet	-	2 Sene	Bekar
K2	27	Lisans	Maliye	Yüksek Lisans Yapıyor	4 Sene	Bekar
K3	29	Yüksek Lisans	Uluslararası İlişkiler	-	3 Sene	Evli
K4	22	Önlisans	Adalet	-	2 Sene	Bekar
K5	27	Yüksek Lisans	İktisat	-	2 Sene	Bekar
K6	30	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	-	8 Sene	Evli
K7	29	Yüksek Lisans	İşletme	-	3 Sene	Bekar
K8	32	Yüksek Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	-	4 Sene	Evli
K9	24	Önlisans	Adalet	-	3 Sene	Bekar
K10	29	Yüksek Lisans	İktisat	Doktora Yapıyor	2 Sene	Evli
K11	24	Önlisans	Kimya Teknikerliği	-	4 Sene	Bekar
K12	27	Lisans	İktisat	Yüksek Lisans Yapıyor	2-3 Sene	Bekar
K13	35	Yüksek Lisans	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	Doktora Yapıyor	12 Sene	Evli
K14	29	Lisans	Sosyoloji	Yüksek Lisans Yapıyor.	1,5-2 Sene	Bekar
K15	33	Yüksek Lisans	İktisat	Doktora Yapıyor	6 Sene	Bekar
K16	27	Lisans	İktisat	Yüksek Lisans Yapıyor	2 Sene	Bekar
K17	34	Lisans	Hukuk	-	4,5 Sene	Evli
K18	26	Yüksek Lisans	İktisat	Doktora Yapıyor.	4 Sene	Bekar

Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşsizlik Deneyimleri: Balıkesir İlinde Bir Uygulama

K19	25	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Yüksek Lisans Yapıyor	1,5-2 Sene	Bekar
K20	40	Doktora	Sosyoloji	-	2 Sene	Bekar
K21	36	Önlisans	Gıda Teknikerliği	-	9 Sene	Evli
K22	25	Lisans	Beslenme ve Diyetetik	Yüksek Lisans Yapıyor	2 Sene	Bekar
K23	22	Önlisans	Gemi İnşaat Teknikerliği	-	3 Sene	Bekar
K24	33	Önlisans	Bilgisayar Programcılığı	-	4 Sene	Evli
K25	33	Lisans	Tarih	-	6 Sene	Evli
K26	24	Lisans	Çocuk Gelişimi	-	2 Sene	Bekar
K27	25	Lisans	Sosyal Hizmet	Yüksek Lisans Yapıyor	3,5 Sene	Bekar
K28	27	Önlisans	Ziraat Teknikerliği	-	3 Sene	Bekar
K29	34	Lisans	Orman Endüstri Mühendisliği	-	3 Sene	Evli
K30	24	Lisans	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	-	1,5-2 Sene	Bekar
K31	25	Lisans	Matematik	-	1,5-2 Sene	Bekar
K32	27	Yüksek Lisans	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	-	1,5-2 Sene	Bekar
K33	24	Lisans	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	Yüksek Lisans Yapıyor	2 Sene	Bekar
K34	29	Lisans	Endüstri Mühendisliği	-	6 Sene	Evli
K35	25	Lisans	Denizcilik İşletmeleri Yönetimi	Yüksek Lisans Yapıyor	3 Sene	Evli

Bulgular

Feminist metodoloji ile oluşturulan araştırma soruları ışığında hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme soruları katılımcılara yöneltilmiş, görüşmeler sırasında katılımcıların onayı ile alınan ses kayıtları birebir deşifre edilmiştir. Görüşmeler sonucunda ulaşılan bulgular ilgili başlıklar altında değerlendirilmektedir. Görüşmeler 2023 yılı nisan ayı ile ekim ayı arasında altı aylık bir süreç içerisinde gerçekleştirilmiş olup; en kısa görüşme 38 dakika en uzun görüşme ise 1 saat 23 dakika sürmüştür.

Çalışmaya Atfedilen Değer

Ücretli çalışma faaliyeti, yalnızca gelir elde etme aracı olarak karşımıza çıkmamakta, bununla birlikte; bireylerin toplumsal ilişki ağı içerisindeki ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamakta ve toplumsallaşmış zamanlarındaki meşguliyetlerini ifade etmektedir (Meda, 2004: 172-173). Tarihsel süreçte ortaya çıkan kültürel, sosyal ve ekonomik gelişmeler neticesinde; kadınların toplumsal yapı içerisindeki konumunda dönüşüm yaşanmış ve kamusal alanda daha görünür olmuşlardır. Sanayi Devrimi sonrasında çalışma yaşamının parçası olan kadınlar için çalışma, ekonomik ihtiyaçların karşılanma aracı iken; 1980'li yıllar itibariyle çalışma hayatında kendisine yer edinen özellikle vasıflı/egitimli kadın işgücü için çalışma faaliyeti farklı birtakım anlamlar içermeye başlamıştır. Çalışmanın, kadınlar açısından hayatlarını idame ettirmelerini sağlayan maddi olanakların yanı sıra; toplumsal hayatta statü kazanmanın da yolu haline geldiği ifade edilebilir.

Katılımcıların hemen hemen hepsi maddi getirilerinden ziyade; çalışma faaliyetini, başlı başına kıymetli bulmaktadır. Katılımcılardan bazılarının çalışmanın kendisi için ifade ettiklerini açıklamaya çalışırken verdikleri duygusal reaksiyonlar nedeniyle görüşmelere ara verilmesi gerekmiştir.

“Çalışmak bence mükemmel bir şey. (...) kendimi her zaman böyle koridorda topuklu ayakkabılarımla yürürken hayal ediyorum. Çünkü hani benim küçüklüğümde beri (...) böyle çalışmayacağımı hayal etmedim. Hala anlatırken bile etkileniyorum. Çünkü öyle yetiştik... (Katılımcı burada gözyaşlarına boğuluyor, görüşmeye ara veriliyor) Yani kendim olacağım tam, eksik hissediyorum kendimi. İnanın hani yani çalışmak benim hayatım aslında.” (K3, Yüksek Lisans, Evli, 29)

Bazı katılımcılar çalışmanın özellikle kadınlar için önemini farklı olduğunu düşünmekte ve çalışmanın beraberinde getireceği güven duygusu üzerinde durmaktadır. Bu durum aynı zamanda evlilik kurumuna ve evlilik kurumunun/eşin sağladığı ekonomik güvenceye yönelik güvensizlik biçiminde de yorumlanabilir.

“Ya bence çalışmak bir kadın için kendi ayaklarının üzerinde durmak olarak ben adlandırıyorum. Yani bana öyle geliyor. Kendine güvenin

geliyor. Yani hayatın bin bir türlü hali var. Hani şu an evlilik var eşim var ama hani hayat bu ne getirir, ne götürür buna dair bence bir kadın için bir güvence yanı.” (K25, Lisans, Evli, 33)

Katılımcıların büyük bir bölümü çalışmaya farklı anlamlar atfetmekte, bazı katılımcılar çalışmanın ekonomik özgürlüğün yanı sıra; sosyalleşmenin aracı olduğunu düşünmektedir.

“Amaç sadece para kazanmak değil işte çalışmak ben mesela bu dönemde pandemide uzaktan da çalıştım. Uzaktan çalışmayı da hiç sevmedim. (...) Ya ev ortamında çalışmak bana göre değilmiş. Onu anladım yani. Ben iş yerinde olmayı seviyordum. Oradan da çıkarımım ben çalışma ortamımı seviyorum. Sosyalleşmeyi seviyorum.” (K19, Lisans, Bekar, 25)

Katılımcıların çalışma sonucunda kazanacakları ücrete ilişkin tutarı önemsemediği, daha çok çalışacakları işe ilişkin beklentilere sahip oldukları görülmektedir.

“Yani işsizlerin belki çoğunda maddi sıkıntılar yüzünden işe girmek istiyorlardır ama hani maddi boyut benim için şu anda önemli değil. Şu anda hani o şeyi başarabilmek benim için daha önemli. Hani isterlerse işte çok yüksek bir meblağ versinler. Ama hani o başarıma hissi ve kendinin işe yaradığını hissetme hissi bence o maddi açıdan çok daha önemli.” (K8, Yüksek Lisans, Evli, 32)

Yükseköğretim mezunu katılımcıların büyük bir bölümünün iş sahibi olmayı, karşılığında elde edecekleri ücretten ziyade, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacına vurgu yaparak açıklaması dikkat çekmektedir. Diğer yandan katılımcıların istihdam içerisinde yer almanın kendilerinde yaratacağı başarıma hissine vurgu yapmaları, temel hedefi kadınların bedenleri üzerindeki kontrol ve baskı ile mücadele edilmesi olan feminist literatürdeki kadının güçlendirilmesi (empowerment) yaklaşımı kapsamında değerlendirilebilir (Kümbetoğlu, 2008 :63).

Katılımcıların çoğunun çalışma neticesinde elde edilen maddi imkanları göz ardı ettiği ifade edilebilir. Bununla birlikte; çalışma faaliyeti sonucunda elde edilen geliri, hissettirdiği özgürlük duygusu nedeniyle değerli bulan katılımcılar da bulunmaktadır.

“Çalışmak, ekonomik bağımsızlık, kimseye bağlı kalmamak, yani kendi ayakları üstünde durmak güçlü olabilmek kimseye muhtaç olmamak... İstedğini, istediğin zaman yapabilmek, özgürce yaşayabilmek.” (K30, Lisans, Bekar, 24)

İşsizliğin Yarattığı Tahribat: Düş Kırıklıkları, Sıkışmışlık Hissi, Toplumsal Baskı

Çalışma faaliyeti, ekonomik ihtiyaçların karşılanmasını sağlamasının yanı sıra; fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasına vesile olmakta, bireyin toplum içerisinde bir yer edinmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla işsizlik sorunu; işsizleri temsil ettiği düşünülen rakamların ve işsizliğe dair yapılan açıklamaların ötesinde; fiziksel, zihinsel ve psikolojik iyilik hali üzerinde tahribat yaratarak, bireyin toplumsal yapı içerisinde sahip olduğu statü ve özsaygı üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır (Pohlan, 2019: 273). Kadınların işsizliklerine ilişkin toplumsal kabullere rağmen; eğitilmiş kadın işgücünün aldıkları eğitime ve taşıdıkları niteliklere rağmen işsiz kalmalarının, psikolojik açıdan yıpratıcı bir etkiye sahip olduğu ve ciddi anlamda hayal kırıklığı yarattığı ifade edilebilir. Örneğin; beyaz yakalıların işsizlik deneyimlerine ilişkin bir araştırmada; hayatlarındaki erkeğin elde ettiği gelir ile yaşamlarını idame ettirmeye çalışan kadınların duygusal anlamda oldukça zorlandıkları, duygusal açıdan baskı altında ve muhtaç hissettikleri tespiti önemli bulunmaktadır (Lane, 2011: 124).

Katılımcıların işsizlik süresince yaşadıklarının anlaşılabilmesi için öncelikle “işsiz” sözcüğünün zihinlerinde yarattığı çağrışımlar ile işsiz olma durumunun hissettirdikleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların büyük bir bölümü işsizliğin özellikle psikolojik anlamda kendilerini olumsuz etkilediğini vurgulamış ve işsiz olmanın hissettirdiklerini kaygı, depresyon, psikolojik baskı gibi olumsuz durumlarla açıklamıştır.

“(…) Çünkü 27 yaşında hiç yurtdışına çıkmayan hala aylık 1000 lira, 2000 lira, 3000 liralarla idare etmeye çalışan bunlar çok komik rakamlar yani baktığımızda. Bunlarla idare etmeye çalışan birisin. Hani hiç kimseye faydam yok zararım var. Bu da yani çok utanç verici ya. (...) Hani kıyafettir ya da ne bileyim gezme falan değil, ben bildiğiniz yaşam mücadelesi veriyorum yani. Niye ya? (...) Öyle olunca ağır bir psikolojik baskısı var işsizliğin. Beni uyutmayan...” (K5, Yüksek Lisans, Bekar, 27)

Katılımcılardan bazıları işsizliğin oldukça rahatsız edici bir sorun olduğunu vurgularken; aynı zamanda işsiz kalmayı hak etmediklerini savunmaktadır.

“(…) Özellikle bu kadar okuyup emek verdikten sonra ve hak ettiğimi de düşünüyorum. Çok emek verdim. Çok da çalışmıştım bence yani. Bir yerlere gelebilmek için ama olmadı. Ben lisanstan çok iyi bir dereceyle mezun oldum. Çift anadal yaptım. Yani nasip kismete bağlamayacağım. (...) Yani hak etmediğim bir şekilde işsiz olmak evet can sıkıcı ve yani küstürüyor diyebilirim yani.” (K8, Yüksek Lisans, Evli, 32)

Çoğu katılımcı işsizlik deneyimleri süresince, işsizliğin yarattığı etkiler nedeniyle psikolojik ya da fiziksel olarak birtakım sağlık problemleri yaşadıklarını ve işsizlikle mücadele edemediklerini anlatmışlardır.

“Daha çok böyle depresyona sokuyor. (...) Evden dışarı çıkmak istememe, yani ne bileyim arkadaşlarla buluşmama, iletişim hiç kurmama... Telefonu kapatıyordum. Kimseyle iletişim kurmuyordum. Sadece ailemle "iyi misin?", "iyiyim" bu kadar. Bir iştahsızlık yaratıyordu. Bununla beraber bazen tam tersi aşırı iştahlı olduğum dönemler oluyordu. İşsiz olduğum için herhangi bir faaliyetim, aktivitem yok. Bu yüzden çok rahat bir şekilde fiziki olarak kilo almaya başladım. Bu beden ağrılarına yol açmaya başladı.” (K27, Lisans, Bekar, 25)

Katılımcıların işsizliğin yarattığı ekonomik yoksunluklar nedeniyle hayatlarına ilişkin çeşitli planlarını, hayallerini ertelemek mecburiyetinde kaldıkları ve pek çok açıdan kendilerini kısıtladıkları görülmektedir.

“Hayatın çok kaçırdığım yerleri oluyor maalesef evet. İmkânlar özelinde, birikim özelinde. Hatta şu an yani eşim işten çıkarıldığından beri günü kurtarmaya çalışıyoruz. Çocuklar işte gördünüz küçük çok küçük. İhtiyaçları oluyor, bizimkileri geçtim artık onların ihtiyaçlarını karşılayamamak bir şey istediklerinde alamamak daha çok koyuyor yani. O imkânlara geç kaldığımı düşünüyorum...” (K24, Önlisans, Evli, 33)

İşsizliğin toplumsal yapı içerisindeki konumlarında yarattığı tahribata ve toplum baskısına değinen katılımcılar, söz konusu baskıyı toplumsal beklentilerin karşılanamaması ile ilişkilendirmektedir. Söz konusu katılımcılar, yükseköğretim mezuniyetinin istihdam getirisine ilişkin beklentiyi, mevcut koşullarda emek piyasalarına dair bilgi eksikliği ile ilişkilendirmektedir.

“(...) ‘işe giremedin mi?’, ‘ne oldu? okul da bitti, ne yapacaksın?’ diyenler var evet. Onlar da ya büyükler genel olarak hani böyle okul bittiğinde direkt şey sanıyorlar işe girilebileceğini ama ne yazık ki öyle olmuyor (...)” (K22, Lisans, Bekar, 25)

Eğitilmiş işsizliğe ve yükseköğretim mezunu işsizlere yönelik toplumsal baskıdan kadınlar da nasibini almakla birlikte; söz konusu baskının daha çok alınan eğitimin yarattığı beklenti kaynaklı olduğu ve işsizliklerinin toplum tarafından sorgulandığı görülmektedir. Bununla birlikte; erkeklerden farklı olarak, katılımcıların evlenmeleri durumunda işsizliklerine ilişkin sorgulamanın ortadan kalkması bulgusu dikkat çekicidir. Kadın kimliği için biçilen rol ve sorumluluklar ışığında kadınların evlenerek bir “yuva kurmaları” toplumsal beklentileri karşılamalarına vesile olmaktadır. Kadınların işsizlik deneyimine ilişkin olumsuz havayı dağıtan evlilik kurumu, toplumsal baskıyı törpülemektedir.

“(...) Evlilikten önce, tek odak noktası mezun olduktan sonra iş oluyor. Belli bir süre işi sorguluyorlar. İşte hani ‘çalışmıyor musun?’, ‘niye işe girmiyorsun?’ vesaire gibi sorular. Ama hani ben evleneceğim,

evleniyorum dediğimde artık o sorular neredeyse tamamen kesiliyor (...)"
(K8, Yüksek Lisans, Evli, 32)

"(...) Toplumsal baskı evlenince farklı bir yöne evriliyor aslında evli kadının işsizliği toplumun çok fazla gözüne batmıyor bence. O baskı erkeklerde daha fazladır (...)" **(K17, Lisans, Evli, 34)**

Kadın İşsizliğinin Önemsiz Kılınması: Aile ve Evlilik Kurumlarının Gözetimi

Kadın emeği; işgücüne düşük düzeyde katılım, ücretlerde toplumsal cinsiyet farkı, yatay ve dikey yönlü ayrışma ile birlikte çeşitli düzeylerdeki ayrımcılık uygulamalarına maruziyet, kayıt dışı istihdam ve atipik istihdam biçimlerinde yoğun bir biçimde temsil edilme gibi çeşitli özellikler barındırmaktadır. Kadın emeğinin ilgili özelliklerinin yanı sıra; halihazırdaki işsizlik oranları arasındaki cinsiyet farkı, kadın işgücünün işsizlik sorununun da öncelikli muhatabı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte; işsizlik de diğer ekonomik/maddi içerikli meseleler gibi erkeklere yönelik bir risk olarak algılanmakta ve özellikle patriyarkal toplumlarda hane içerisinde bir kadının işsiz kalmasının, hanenin esas gelir getiricisi olarak kabul gören erkeğin işsizliği kadar önem arz etmediği toplumsal bir norm olarak kabul edilmektedir. Söz konusu durum, işsizlik sorununun; kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve bu roller ile ilişkili sorumluluklar üzerine inşa edilen kadının statüsü ve kimliği için daha az tehdit edici olduğu inancına dayandırılmaktadır (Abramovitz, 1990: 41). Zira emek piyasalarında kadın işgücünün maruz bırakıldıkları eşitsizlikler, hane dışında ücretli çalışmadaki orantısız cinsiyet farkı ve hane içerisindeki sorumlulukların erkekler tarafından paylaşılmaması kadın işgücüne ilişkin "ikincil gelir getiren/ikincil işçi" algısının korunmasına neden olmaktadır (Wirth, 2001: 68). Bu durumun hane içerisinde kadın işsizliğini telafi edilebilir kıldığı ve işsizlik deneyiminin kadınlar özelinde merkezi öneme sahip bir sorun alanı olarak görülmemesine neden olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların oldukça büyük bir bölümü kadın işsizliğinin toplum ve aileleri nezdinde daha önemsiz görüldüğünü ifade etmektedir. Katılımcılar arasında işsizlikleri süresince gördükleri aile desteğini, ailelerinin erkek kardeşlerine yönelik tutumu ile kıyaslayarak açıklamaya çalışanların yanı sıra; toplumsal cinsiyet vurgusu ile ifade etmeye çalışanların da bulunduğu görülmektedir.

"Yani genelde bizim toplum yapımızda erkek çalışır. Kadının çalışması hani böyle çok da zorunlu değilmiş gibi bir bakış açısı var. Hani bir şey olmaz sen çalışmasan da evde durursun gibi bir şey var, yani yok değil"
(K25, Lisans, Evli, 33)

Katılımcıların büyük bölümünün, ailesinin eğitim aldıkları alan ile uyum gösteren, sahip oldukları niteliklere uygun bir iş bulana kadar çalışmalarını istemediği, eğitim aldıkları alana uygun bir iş bulana kadar işsizliklerinin aile üyeleri tarafından telafi edildiği ifade edilebilir.

“(…) Onlar olmasaydı şu an asgari ücretin çok çok altında ve eğitimimin altında bir işte hayatımı geçindirmek için çalışıyor olurum diye düşünüyorum. Maddi manevi destek oluyorlar. (...) aile daha fazla önemli, yani işsiz bir kadın için aile desteği çok önemli.” (K2, Lisans, Bekar, 27)

Ailelerinin sağladığı maddi ve manevi nitelikli desteklerin, aynı zamanda işsiz katılımcıların eğitimlerine ve niteliklerine uygun bir iş tercihi/arayışı için alan tanıdığı ve daha seçici olmalarına imkân tanıdığı vurgulanmaktadır. Ailelerin yükseköğretim mezunu kız çocuklarına yönelik destekleyici tavrı sayesinde, kadın işgücü hayatlarını idame ettirebilmek için niteliklerinin altında, vasıfsız ya da eğitimlerine uygun olmayan işlerde çalışmama olanağına ve tercih şansına sahip olabilmektedirler.

Emek Piyasalarında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları

Kadınlar emek piyasalarında, cinsiyetleri nedeniyle olumsuz birtakım davranış, tutum ve uygulamalara maruz bırakılmaktadırlar. İşgücü piyasalarına giriş aşamasında ve işgücü piyasalarında kaldıkları süre boyunca yalnızca kadın olmaları ile ilişkilendirilebilecek çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. Patriyarkal örüntüler ışığında şekillenen toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak kadınlar; işgücü piyasalarına giriş aşamasında çeşitli düzeyde ayrımcılık uygulamalarının muhatabı olmakta (işe alımda doğrudan cinsiyetin bir kriter olarak belirlenmesi veya medeni durumun/çocuk sahibi olmanın kadın işgücü özelinde işe alımlarda belirleyici olması gibi), belirli iş kollarında ve sektörlerde düşük düzeylerde temsil edilmekte, kariyer basamaklarında dikey yönlü ilerlemeleri erkek işgücüne kıyasla daha zor gerçekleşmekte, ekonomik gerileme ve kriz gibi durumlarda öncelikli olarak işten çıkarılmaktadırlar (Ecevit, 2015: 112-113). Buradan hareketle; eğitim seviyeleri yükselen kadınların, işgücüne katılımı artış göstermekle birlikte; işgücü piyasalarının cinsiyetçi yapısı sebebiyle çalışabilecekleri iş kollarının ve sektörlerin sınırlı olmasının, işsizlik sorunu ile karşılaşma ihtimallerini artırdığı ifade edilebilir.

Katılımcıların pek çoğu işgücü piyasalarına giriş aşamasında ve çalıştıkları süreç içerisinde taciz, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık, cinsiyetçilik gibi cinsiyete dayalı ayrımcılığın farklı boyutlarını tecrübe etmişlerdir. Çalışma deneyimi bulunan katılımcıların pek çoğu; çalıştıkları süreç içerisinde cinsiyetleri nedeniyle ötekileştirildiklerini, işverenleri veya mesai arkadaşları tarafından huzursuz edildiklerini, görüşlerinin önemsenmediğini, kıyafetlerine dair yargılayıcı tavırların muhatabı olduklarını anlatmışlardır. Pek çok katılımcı iş başvuruları sırasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair çeşitli soruların muhatabı olduklarını anlatmış, medeni durum gibi özel hayata ilişkin hususların yalnızca kadın işgücü için bir değerlendirme kriteri olarak görülmesinden rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir.

“(…) Çok defa kadın olarak o saatte emniyette zorlanacağıma yönelik, bu mesleği neden seçtiğime yönelik konuşmaların muhatabı oldum. Ya da bürolarda yaşça büyük erkek avukatların yersiz konuşmalarına ve yorumlarına maruz kaldım. (...) sözle veya bakışla huzursuz edildim. (...) Fiziksel değil belki şükür diyelim ama bakışlarla konuşmalarla çok taciz edildim (...) O zaman bekârdım, işte ‘evli misin?’, ‘erkek arkadaşın var mı?’, ‘evlilik düşünüyor musunuz?’ gibi aslında o işle hiçbir alakası olmayan yani yapacağım işle ilgisi olmayan soruların muhatabı oldum. Kısa süreli çalıştığım bir yerde de açıkçası ortaklardan birinin laubali tutumlarından çok rahatsız oldum (...)” (K17, Lisans, Evli, 34)

Burada emek piyasalarında patriyarkal sistemin etkisi ile taciz davranışı karşısında kadınların yaşadıkları çaresizlik duygusu dikkat çekmektedir. Emek piyasalarında fiziksel nitelikli olmayan veya eyleme dökülmeyen çeşitli taciz biçimlerinin önemsizleştirilerek, kadın işgücü için “şükür sebebi” haline getirilmesi, kadın işgücünün emek piyasalarında maruz bırakıldıkları çaresizliği yansıtmaları bakımından oldukça çarpıcı bulunmaktadır.

Bu başlık altında değerlendirilebilecek önemli bir bulgu da kendileri ile özdeşleştirilen alanlarda veya kendilerine uygun görülen/ayrılan mesleklerde kadınların, daha kolay kabul görmeleridir. Kadınlar ile özdeşleştirilen mesleklerde/çalışma alanlarında yer alan katılımcılar cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir tecrübeleri olmadığını anlatırken; kadın ağırlıklı çalışma ortamlarının yanı sıra; mesleklerine ilişkin toplumsal kabuller nedeniyle genellikle istihdam edildikleri alanlarda kadınların öncelikli olduğunu vurgulamaları dikkat çekicidir.

“Yok yaşamadım. (...) Zorunlu stajımda da yine bir devlet hastanesi olduğu için orada kadın çalışanlar da vardı yani kadın diyetisyenler. Genelde hastanelerde kadın personel ağırlıklı oluyor. Kadınlarla çalışıyorsunuz, hemşireniz, asistanınız kadın oluyor genelde.” (K22, Lisans, Bekar, 25)

Katılımcıların kadınlarla özdeşleştirilen alanlara giriş aşamasında ve istihdamları süresince daha az sorun yaşamalarının yanı sıra; pek çok katılımcı erkeklere ayrılan alanlardan büyük ölçüde dışlandıklarını, kendilerine oldukça sınırlı ölçüde fırsatlar tanındığını ifade etmiştir. Bu durum mesleklere ve çalışma alanlarına yönelik toplumsal kabullerin önemini ortaya çıkarmakta; mesleklerin/işlerin erkek işi ve kadın işi biçiminde ayrıldığı ve farklı mezuniyet alanlarına sahip katılımcıların büyük bir bölümünün yatay ayrışmayı deneyimlediği görülmektedir.

“Bence etkiliyor. Yani özellikle kamuda da alımlara baktığımda mesela ben geçen hafta polisliğe de başvurduğum. İlanları açılmıştı. Orada 300 tane ön lisans mezunu kadını alırlarken erkeklerde 1500 tane alım yapacaklar.

Yani arasında büyük bir uçurum var. Kabul edilirken de sayı olarak bizi daha az almayı şey yapıyorlar, tercih ediyorlar. (...) Bu kadın işi, bu erkek işi. Burada daha rahat edersin. Hani bunu daha iyi yaparsın. (...)" (K4, Önlisans, Bekar, 22)

İş Seçimi Kriterleri: "Güvenlik Endişesi, Esnek Çalışma Saatleri..."

Toplumsal yaşamda kadınların maruz bırakıldıkları ayrımcı tutum ve uygulamalar ile cinsiyete dayalı iş bölümü ekseninde şekillenen hane içi sorumlulukları, emek piyasalarına giriş kararlarının yanı sıra; emek piyasalarında kalma sürelerini de etkilemektedir. Kadının çalışma kararı ve çalışabileceği işler; eğitim düzeyi, sahip olduğu yeterlilikler, yaş gibi kişisel birtakım niteliklerle birlikte; medeni hali, çocuk sahibi olup olmaması, çocuklarının sayısı, çocuklarının yaşları gibi aile kurumunun yapısal özelliklerine ilişkin faktörler tarafından da şekillendirilmektedir (Palaz, 2005: 596-597). Toplumsal yapı, piyasa ve işveren tarafından şekillendirilen ve sınırlandırılan çalışma kararları, çalışma alanları ve çalışma biçimleri aynı zamanda işgücü piyasalarında kadınların, erkeklere kıyasla daha seçici olmasını da gerektirmektedir. Emek piyasalarında erkek işgücü için sorun teşkil etmeyen özel hayata ilişkin hususlar, kadın işgücünün emek piyasalarındaki varoluşunu etkilemekte ve sınırlandırmaktadır. Diğer yandan kadınların, emek piyasalarında karşı karşıya kalabilecekleri taciz gibi çeşitli tehlikeler nedeniyle güvenliklerine ilişkin de endişeleri bulunmaktadır (Çınar, 1994). Stanko (1988: 99), kadınların emek piyasalarında ve toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında cinsel taciz gibi şiddet eylemlerinden kaçınma konusunda uzmanlaştıklarını savunmaktadır. Dolayısıyla kadın işgücü; karşılaşılabileceği taciz gibi olumsuz birtakım durumlardan kendisini korumak, bununla birlikte toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu hane içi sorumlulukları yerine getirmek ve aile kurumunun varlığını muhafaza etmek/sürekliliğini sağlamak için, emek piyasalarında kendisini sınırlandırmakta, istihdam edilebileceği alanları daraltmaktadır.

Kadınların toplumsal cinsiyet rolleriyle bağlantılı olarak yüklendikleri sorumlulukları ihmal etmeyecekleri çalışma koşullarında istihdam edilmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Özellikle medeni durumun, çalışma koşullarına ilişkin beklentiler açısından belirleyici olduğu görülmektedir. Hane içerisindeki sorumluluklar nedeniyle evli kadınlar, esnek istihdam biçimleri ile çalışmak istemektedirler.

"Nasıl anlatayım hafta içi hani belli bir düzen mesela hafta sonu sana kalsın tatil olabilir. Yani benim için daha uygun olurdu. Evliyim sonuçta. Kızımla, eşimle vakit geçirmek isterdim." (K25, Lisans, Evli, 33)

Yalnızca evli katılımcılar değil, bekar katılımcılar da bir kadın olarak emek piyasalarında çalışabilecekleri alanların sınırlı olduğunu düşünmekte ve istihdam edilebilecekleri işler hususunda seçici olmak mecburiyetinde olduklarına inanmaktadırlar. Diğer yandan ileride evlenme ihtimallerini göz önünde

bulundurmakta, bir kadın olarak hane içi düzeni sürdürebilmeleri gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bazı katılımcılar işsiz olmalarını bu sınırlandırma ile ilişkilendirmektedir.

“(…) kadın olduğum için seçici oluyorum. Masa başı olsun, 8-5 olsun, cumartesi pazarım tatil olsun. Ya sadece bunlar değil, geleceğe yönelik hani çocuğum, çocuğum olursa o düzeni koruyabilmem için diyorum. Ama mesela vardiyalı çalışmam diyorum yani gece 12-8 nasıl çalışabilirim ki ben? Hani bir fabrikada çalışmam diyorum, ağır iş yapamam. (...) seçiyorum, seçtiğim için zor buluyorum.” (K19, Lisans, Bekar, 25)

Kadın işgücünün, emek piyasalarında erkek işgücünün dikkate alınması gerekmeyen birtakım hususları göz önünde bulundurması gerektiği, iş başvurusunda bulunurken değerlendirmesi ve sorgulaması gereken farklı kriterlerin bulunduğu ifade edilebilir. Bu başlık altında ele alınacak önemli bulgulardan biri de katılımcıların bir kısmının işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin herhangi bir deneyimi olmamasına rağmen; karşılaşmaları muhtemel sorunlara karşı daha temkinli olmaları gerektiğini hissetmeleri nedeniyle kendi bireysel önlemlerini almak mecburiyetinde kalmalarıdır.

“Yani şöyle cinsiyet kaynaklı bir reddedilme olmadı iş başvurularında ama cinsiyet kaynaklı her işe başvuramama durumu oldu. Mesela bir keresinde işte ...’den bir başvuruma dönülmüştü. Böyle formel bir firma değildi, küçük bir yerdi. Babam gitme dedi mesela, tedirgin olmuştuk. Bence kadınlar için iş başvurusu süreçlerinde de bir ayrım oluyor. (...) Yani belli bir saatten sonra dışarı çıkamamak gibi, iş başvurularında da korkuyorsunuz. Güvenlik için endişe oluyor...” (K2, Lisans, Bekar, 27)

Kadınların emek piyasalarında kadın işgücü için uygun görülen alanlar haricinde istihdam edilmeleri durumunda ise; pek çok farklı hususu göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Erkeklerle ayrılan alanlarda veya erkek işgücünün yoğun olarak istihdam edildiği alanlarda çalışmaları durumunda, kadınlar, erkeksi tavra ve görünümüne bürünmek mecburiyetinde kalabilmektedirler. Söz konusu duruma ilişkin dikkat çeken bir örnek; dört yıldır işsiz olan bir katılımcının önceki iş tecrübesinde yaşadığı deneyime ilişkin anlattıklarıdır. Söz konusu katılımcı; genellikle erkeklerle uygun görülen bir alanda, gece vardiyası bulunan bir işte olumsuz bir durumla karşılaşmamak için sarf ettiği çabayı anlatmıştır.

“Yani düşünsenize ithalat ihracat yapıyorsunuz. 2 tane tır göndermeniz gerekiyor. Tırcıların hiçbiri Türkçe bilmiyor. Ve siz tır parkına gidiyorsunuz. (...) Ve tırlarım gece yola çıkıyor. Tır parkında yalnızsınız. Kadınlığımızı belli eder misiniz? Hiçbir şekilde belli etmemeniz gerekiyor. (...) Mecbur o tırı kontrol edip kapağını en son senin kapatman gerekiyor.

Mecburen de o şapkeyi takıyorsun. Üstüne bayağı büyük bir ceket getiriyorsun. Altına büyük bir eşofman altı öyle gidiyorsun. Ha bir sorun yaşadım mı çok şükür iş hayatımda hiç herhangi bir ayrımcılıktır vesairedir. Kötü bir baskıdır vesairedir. Hiçbir şekilde yaşamadım. Ama yaşamamak için de bu önlemleri aldım evet.” (K24, Önlisans, Evli, 33)

Diploma: “Duvar Süsü, Kağıt Parçası...”

Üniversite ve mezun sayısındaki artış, ekonominin istihdam yaratma kapasitesi tarafından karşılanamamış ve bu durum diplomalı işsiz enflasyonunu beraberinde getirmiştir. Yükseköğretim düzeyindeki eğitim imkanının çıktıkları olarak görülen istihdam, ücret ve sosyal imkânlarla eğitim arasındaki bağ tahrip olmuş, eğitimin beraberinde kendisinden beklenen ayrıcalıkları getirmemesi, diplomanın etkinliğinin sorgulanmasına neden olmuş, böylelikle meritokrasi idealine ilişkin vaatler tartışılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla yükseköğretim düzeyinde eğitime sahip olan işsizlerin mevcudu arttıkça, alınan eğitimin istihdam garantisini beraberinde getirdiğine ilişkin yaygın kabul zarar görmüştür (Bauman, 2012: 70). Yükseköğretim mezunu işsizler arasında kadınların mevcudunun daha fazla olması; eğitilmiş kadınların, erkeklerin yaşadığı benzer sorunları deneyimlemek ile birlikte; ilave birtakım güçlüklerle mücadele etmek mecburiyetinde kaldıklarını düşündürmektedir.

Katılımcıların oldukça büyük bir bölümünün, yükseköğretim sonucunda edindikleri diplomaları değersiz bulduklarına ilişkin ifadeler kullandıkları görülmektedir.

“İşte annemin duvarda süs niyetine astığı yani diploma gerçekten hiçbir şey ifade etmiyor. Çünkü bana kimse diploma sormuyor. Ben yüksek lisanstan mezun oldum. Kimse bana demedi ki hani diploman nerede? Var mı? Hiç kimse ilgilenmiyor (...)” (K5, Yüksek Lisans, Bekar, 27)

Katılımcıların bir kısmı ise üniversite sayısındaki artış ve yükseköğretim mezunlarının sayısındaki artışa vurgu yapmakta ve ortaya çıkan diplomalı enflasyonunun diplomanın değerini düşürdüğünü savunmaktadır.

“(...) şu anda lisans diplomasının çok bir önemi kalmadı. Herkes lisans mezunu zaten. Hatta yüksek lisansın da çok bir önemi kalmadı. Herkes neredeyse yüksek lisans yapıyor yani garip bir şekilde. Bu kadar özel üniversitenin olduğu bir ülkede zaten diplomalar meslek kazandırmaz. Yani kazandırmıyor maalesef.” (K5, Yüksek Lisans, Bekar, 27)

Bazı katılımcılar ise diplomanın değerini mezun olunan üniversite ile okunan bölümlerin belirlediğini savunmaktadır.

“Diploma benim için önemli. Ama o diplomanın üzerinde yazan üniversite, onun logosu, bölümün ismi bunlar çok önemli. Benimki tüm bu faktörler bir arada değerlendirildiğinde ofisimin duvarında asılı olmayı

hak eden bir diploma. Dolaplarda beklemeyi hak etmiyor...” (K17, Lisans, Evli, 34)

Bu başlık altında değerlendirilebilecek bir başka husus, katılımcıların üniversite eğitimleri süresince iş hayatına dair beklentileridir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun, üniversite eğitimleri boyunca kısa sürede eğitimini aldıkları alanlarda çalışma hayatına atılacaklarına inandıkları görülmektedir.

“Evet kesinlikle umutluydum. Hatta direkt atanacağımı düşünüyordum. Yani şöyle Ankara'da okuduğum için bütün devlet daireleri kurumları da orada olduğu için hani önlerinden geçerken ya ben seneye buradayım dediğim çok kurum oluyordu mesela bakanlıklar özellikle. Sonra tabii ki hayatın gerçekleriyle tanıştım. Ama üniversitede okurken gerçekten kendimden çok emindim yani” (K8, Yüksek Lisans, Evli, 32)

Katılımcıların büyük bir bölümünün eğitimini aldıkları bölümden farklı bir alanda eğitim almayı arzu ettikleri görülmektedir. Katılımcıların o bölümlerde eğitim almaları durumunda işsiz kalmayacaklarına inandıkları bölümler; mezuniyet sonrasında bir unvan/meslek grubuyla anılacaklarını savundukları hukuk, kamu sektöründe yüksek düzeydeki alımları ile sağlık ve kadınların varlığının daha kolay kabul gördüğüne ve istihdam imkanlarının daha fazla olduğuna inandıkları öğretmenliktir.

“ (...) Yani mesela avukat olabiliirdim. En kötü az müvekkilim olurdu az para kazanırdım belki zor geçinirdim. Kuzenim avukat, o da çok kazanmıyor ama neticede avukat. Sorulduğunda avukatım diyebiliyor. Ben de şartları nasıl olursa olsun avukat olurdu en azından, işsiz değil.” (K2, Lisans, Bekar, 27)

“Yani şöyle bir tahminim vardı. Keşke hani şey dedim yani öğretmenlik yapsaydım. Öğretmenlik alanında kendimi geliştirseydim daha iyi olurdu diye düşünüyorum.” (K9, Önlisans, Bekar, 24)

“ (...) sağlıkla ilgili işte sağlık personeliği, tıbbi sekreterlik, röntgen sekreterliği gibi bir bölüm, çünkü iş imkânları daha bol. (...) Şu an iş sahibi olmuş olurdu ve mesleğime başlamış olurdu yani. Çünkü imkânları çok. (...)” (K1, Önlisans, Bekar, 22)

“Başka bir şehirde yaşasam...”

Türkiye’de 1980’li yıllarda hizmet sektörü genişlemiş ve bilgi işleri ağırlık kazanmıştır. Hizmet sektöründe yer alan işler ve bilgi işleri doğası gereği kadın istihdamına uygun bulunmuş ve böylelikle kadınların istihdam oranları yükselmiştir. Söz konusu çalışma alanlarının ve iş kollarının ise daha çok kentlerde ve büyük şehirlerde gelişme gösterdiği ifade edilebilir. Dolayısıyla kadın işgücünün ağırlıklı olarak istihdam edildiği hizmetler sektöründe ve bilgi işlerinde, görece küçük

yerleşim alanlarında yaşayanların iş imkânlarının ve istihdam seçeneklerinin daha kısıtlı olduğu düşünülmektedir.

Balıkesir, Türkiye'nin 17. Büyükşehir olup, 23 metropol içerisinde 16. Sıradadır. Balıkesir'in Çanakkale ile birlikte yer aldığı TR22 bölgesinde kadın işsizliği oranı; 2022 yılında % 9.7 olup, 2023 yılında ise %9.1'dir (İŞKUR, 2022, TÜİK, 2024). İŞKUR verilerine göre ise Balıkesir'de 2023 yılı yıl sonu itibariyle kayıtlı işsizlerin sayısı 32.383 kişi olup; bu kişiler içerisinde kadınların oranı %57.7'dir (İŞKUR, 2023).

Balıkesir ilinin çeşitli ilçelerinde ikamet eden katılımcıların büyük çoğunluğu, yaşadıkları yer ile işsizliklerini ilişkilendirmektedirler.

“Ben Ankara'da doğdum, büyüdüm. Yani biz daha sonrasında üniversite döneminde babamın işi vesilesiyle Bandırma'ya taşındık. Yani şu anda ben Ankara'da bu yaşlarda olsaydım yani en azından mezun olduğum yıl 23-24 yaşlarında olsaydım emin olun işe girmiştım. Özelde kesinlikle işe girmiştım ve birkaç yıldır da işe devam ediyor olurdum.” (K3, Yüksek Lisans, Evli, 29)

Ailelerini ve sorumluluklarını geride bırakarak başka bir yerleşim yerinde çalışma imkanları bulunmadığını vurgulayan evli kadınlar, yaşanan yerin işsizlik üzerindeki etkisinde medeni durumun önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

“Ben 25 yaşında evlendim. 22 yaşında mezun oldum. Üç yıl boyunca aslında Sakarya'da bulabilirdim büyükşehir yani burada şimdi eşimden dolayı Bandırma'da evet biraz sıkıntı oluyor. Küçük ilçe, yani ilçe olduğu için bir iki kişi alım oluyor. (...) Şu an için evet. Ankara'da veya İstanbul ya da İzmir'de yaşasaydım işim olabilirdi diye düşünüyorum. (...) Mesela burada 1 kişi alınıyorsa Ankara'da 300 kişi alınıyor. Ya da İstanbul'da 150-200 kişi alınıyor.” (K6, Lisans, Evli, 30)

Uygulamada Öne Çıkan Diğer Boyutlar

Yapılan derinlemesine mülakatlar sonucunda; elde edilen bulgular arasında yer alan katılımcıların işsizlikle mücadele stratejileri, işsizliklerinin sebeplerine ilişkin düşünceleri ve geleceğe yönelik hayalleri gibi boyutlara da değinilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Uzun süreli işsiz olan katılımcıların işsizlik deneyimlerine ilişkin sorunlarla nasıl mücadele ettiklerinin tespit edilmesi için katılımcılara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların işsizlikle mücadele stratejileri arasında; daha önceki başlıklarda da vurgulanan aile ve evlilik kurumlarının maddi/manevi desteği ile lisansüstü eğitime devam ederek öğrencilik hayatının sürdürülmesi ön plana çıkmaktadır.

“(…) Ben kendimi mesela tekrar yüksek lisans yaparak, okulun içine atarak kendimi motive ediyorum. Yani yapmasaydım şu an daha farklı

olabilirdi. Psikolojim de hem daha farklı olabilirdi ama ben (...) tekrar mücadeleye girerek kendimi o modda tutmaya çalışıyorum.” (K7, Yüksek Lisans, Bekar, 29)

Uzun süreli işsiz olan yükseköğretim mezunu katılımcılar için ön plana çıkan işsizlik nedenleri; mezun sayısını karşılayacak ölçüde iş imkanı yaratılamaması, yeni mezunların tecrübe şartını sağlamalarının mümkün olmaması, yükseköğretim düzeyinde almış oldukları eğitimin istihdama yönelik olmaması, liyakat yerine kayırmacılık ve torpilin işe alımlarda belirleyici olması, okudukları bölümlerin istihdam olanaklarının sınırlı olması, emek piyasalarının cinsiyetçi yapısı ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, yabancı dil eksikliği, yaşadıkları il/ilçede iş imkânının sınırlı olması, başvurdukları işler için fazla eğitilmiş bulunmaları, nitelikleri ile uyumlu olmayan işlerde çalışmayı arzu etmemeleri biçiminde sıralanabilir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kendileri dışındaki nedenlerle işsizliklerini açıklaması ve oldukça küçük bir kısmının işsizliklerinin nedeni olarak kendileri ile alakalı eksikliklere yer vermesi dikkat çekmektedir.

Yükseköğretim mezunu katılımcıların tamamına yakını geleceğe yönelik hayallerinin kapılarını aralayacak anahtarın “iş” olduğunu ifade etmektedir. Katılımcıların hemen hemen hepsinin gelecekte beklenen iş olması ve istihdam edilmek haricinde anlatabilecekleri farklı hayallerinin ya da beklentilerinin bulunmaması, katılımcılar üzerinde işsizliğin yarattığı tahribatı göstermektedir.

“Bir işim olsun, kendi paramı kazanayım, o özgürlük... Anahtarım evimin kapısını açmak, iş yerinde kendi odamda olmak... Maaşımı almak gibi... Bu kadar sanırım hayallerim bunlar, çok büyük hayallerim yok...” (K2, Lisans, Bekar, 27)

“Yani öncelikle evet ben çalışmaya başlayacağıma inanıyorum. Çalışacağım. Ne zaman olur bilmiyorum ama. Öncelikle iş” (K10, Yüksek Lisans, Evli, 29)

Sonuç ve Öneriler

1970’li yıllarda meydana gelen gelişmeler ve teknolojik yeniliklerin çalışma yaşamında kullanılması ile birlikte küresel ölçekte çeşitli dönüşümler yaşanmış, çalışma faaliyetinin yapısal özellikleri değişime uğramış ve çalışma biçimlerinde, çalışma sürelerinde, çalışanların sahip olması istenen niteliklerde çeşitli değişimler meydana gelmiştir. Söz konusu gelişmeler sonucunda; kamusal alanda daha görünür olan kadınların ücretli çalışmaya katılım düzeyleri artış göstermiş ve işsizlik sorunu ile daha fazla karşılaşmaya başlamışlardır. Toplumsal yapı içerisindeki dezavantajlı konumlarını işgücü piyasalarında da sürdüren kadın işgücünün, işsizlik karşısında da daha kırılğan olduğuna inanılmaktadır. Artan işsizlik oranlarına rağmen; toplumsal yapı içerisinde kadın işgücünün karşı karşıya kaldığı işsizlik

sorununun, erkek işgücünün işsizliği kadar sorun arz etmediği ve göz ardı edildiği ifade edilebilir. Dolayısıyla işsizliğe dair sebepleri ve işsizliğin beraberinde getirdiği sonuçları açıklamaya yönelik etkenler, erkek işgücü ve kadın işgücü için farklılık göstermekte ve işsizlik sorununa ilişkin yapılan değerlendirmeler kadın işsizliğini açıklama noktasında yetersiz kalmaktadır.

Çalışmanın alan araştırması sonucunda araştırma sorularından hareketle elde edilen bulgular şu şekilde sıralanabilir:

- Eğitimli kadınlar için çalışmanın; kişisel anlamda bir tatmin aracı, manevi bir doyum kaynağı, toplumsal yapı tarafından benimsenmenin ve kabul görmenin bir yolu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tarihsel süreç içerisinde sanayi toplumunun vasıfsız/egitimsiz kadın çalışanları için çalışma faaliyeti, gelir sahibi olma amacı taşıırken; günümüzde çalışma olgusu, eğitimli/vasıflı kadınlar için gelir elde etme aracı olmanın ötesinde kendini gerçekleştirme, statü ve özsaygı sağlama boyutlarıyla öne çıkmaktadır.

- İşsizlik eğitimli kadınlar tarafından rahatsız edici toplumsal nitelikli bir sorun olarak görülmektedir. İşsizliğin beraberinde getirdiği maddi yoksunluk nedeniyle ailelerine bağımlı hale gelen, harcamalarını kısırarak daha az sosyalleşen yükseköğretim mezunu katılımcılar psikolojik olarak yıpranmalarının yanı sıra çeşitli fiziksel sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Diğer yandan hayallerini ertelemek mecburiyetinde kalan katılımcılar hayata karşı geç kaldıklarını düşünmektedirler. Dolayısıyla eğitim alanında ulaştıkları imkanlara ve sahip oldukları kazanımlara rağmen işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmak, yükseköğretim mezunu kadınlar için ciddi anlamda düş kırıklığı yaratmaktadır.

- Yükseköğretim mezunu katılımcılar, aldıkları eğitimin istihdam getirmemesinin toplumsal yapı içerisinde sorgulandığını ifade etmekle birlikte; toplumsal baskının şiddetinin erkek akranlarına kıyasla daha az olduğuna inanmaktadırlar. Yükseköğretim mezunu kadınların işsizliklerine yönelik toplumsal tutum hususunda elde edilen bulgular arasındaki en dikkat çekici husus kadınlar özelinde evliliğin işsizliğe yönelik sorgulamaları sona erdirmesidir. Dolayısıyla kadınlar açısından toplum nazarında evliliğin beraberinde getireceği statünün, istihdamın bir nevi ikamesi olarak görüldüğü ifade edilebilir.

- Katılımcıların tamamına yakınının aile ve evlilik kurumunun maddi/manevi desteğiyle, işsizlik sürecinin rahatlatıldığına inandıkları görülmektedir. Aile ve evlilik kurumlarının bu destekleyici tutumu iş arama sürecini rahatlatmakta, işsiz kadınlara alan tanımakta ve işsizliğin yükünü hafifletmektedir. Eğitim durumu ne olursa olsun, işsiz bir kadının hane içerisindeki varlığının kabul gördüğü, bir erkek için söz konusu esnekliğin tanınmayacağı düşüncesi hemen hemen tüm katılımcılar tarafından savunulmaktadır. Dolayısıyla patriyarkal toplum yapısına rağmen; kadın istihdamına ilişkin algının, eğitimli kadınlar özelinde kırıldığı, bununla birlikte; kadın işsizliğinin evlilik ve aile kurumları tarafından perdelendiği ifade edilebilir.

• Katılımcıların büyük bir bölümünün işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığını farklı biçimlerde deneyimledikleri ifade edilebilir. Çalışma deneyimleri süresince herhangi bir ayrımcı uygulama ile karşılaşmadıklarını ifade eden katılımcıların genellikle yatay ayrılmaya dayalı olarak; kadınlar ile özdeşleştirilen alanlarda eğitim almış olmaları ve söz konusu çalışma alanlarında çalışma deneyimine sahip olmaları dikkat çekmektedir. Diğer yandan katılımcıların, erkekler ile özdeşleştirilen çalışma alanlarına girişlerinin engellendiğini düşündükleri, sınırlanan çalışma alanları ve maruz kaldıkları çeşitli boyutlardaki ayrımcı uygulamalar nedeniyle işsizlik deneyimlerini cinsiyetleri ile ilişkilendirdikleri görülmektedir.

• Yükseköğretim mezunu katılımcıların tamamına yakınının iş seçiminde, güvenlik ihtiyacının öncelikli bir kriter olduğu görülmektedir. Kadın işgücünün, karşılaşma ihtimalleri bulunan çeşitli tehlikelere karşı tedbirli, kontrollü ve temkinli olmak mecburiyetinde kaldıkları ifade edilebilir. Diğer bir önemli bulgu ise özellikle evli katılımcıların, eşlerinin ve çocuklarının çeşitli ihtiyaçlarını karşılayabilmek için esnek istihdam biçimleri ile çalışmayı arzu etmeleridir. Güvenlik endişesi ve hane içi sorumlulukların paylaşılmaması nedeniyle ortaya çıkan esnek çalışma ihtiyacı, kadınların çalışma alanlarını sınırlayan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

• Katılımcıların, artan üniversite sayısı ve mezun mevcudu nedeniyle, yükseköğretim düzeyinde elde ettikleri diplomaları işlevsel bulmadıkları ifade edilebilir. Katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından dile getirilen, diplomalara ilişkin “kâğıt parçası”, “duvar süsü” benzetmeleri dikkat çekmektedir. Bir diğer önemli bulgu; katılımcıların büyük çoğunluğunun, farklı bir alanda eğitim almış olmayı arzu ettikleri ve sağlık, hukuk, öğretmenlik gibi bölümlerde eğitim almaları durumunda işsiz kalmayacaklarına inanmalarındır. Yükseköğretim mezunu kadınların, pek çok fedakarlığa katlanarak sürdürdükleri eğitimleri neticesinde işsiz kalmaları, eğitimin istihdamı beraberinde getireceğine yönelik inançlarını yok etmiş, dolayısıyla diplomanın istihdam yaratma gücü kırılmıştır.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular; işsizlik ile mücadeleye yönelik plan, program ve uygulamaların toplumsal cinsiyet körü olmaması gerektiğini göstermektedir. Zira kadınların işsizlik nedenlerinin, erkek işgücünden farklılık arz etmesinin yanı sıra; işsizlikle mücadeleye yönelik politikalar da kadınlar özelinde farklılık göstermelidir. Patriyarkal toplum yapısının önemli ölçüde kadın işsizliğini etkilediği, toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete dayalı iş bölümünün kadınların işgücü piyasalarındaki dezavantajlılığını beslediği ifade edilebilir. Türkiye’de doğrudan eğitilmiş kadın işsizliğine yönelik plan, program ve uygulamaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün planladığı veya gerçekleştirdiği projelerin daha çok aile kurumunu korumaya yönelik olduğu, kadını aile kurumu çatısı altında değerlendirdiği ve böylelikle hane içerisindeki bakım emeğine ilişkin sorumluluklarını büyük ölçüde gözetmediği düşünülmektedir. Diğer yandan çalışan kadınların çocuklarına yönelik bakım

desteği ya da kreş imkânının sınırlı olduğu ve söz konusu uygulamanın kadınların işgücü piyasasına girişini tek başına sağlayamayacağı vurgulanmalıdır. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak kamu eliyle ve sivil toplum kuruluşlarınca yürütülen programların kapsamındaki yararlanıcı kontenjanlarının, kadın işsizliğini azaltma hususunda yetersiz kaldığı ifade edilmektedir.

Çalışmanın uygulama kısmı kapsamında ulaşılan bulgular ışığında çeşitli öneriler getirilmektedir:

- Kadınların işsizlik deneyimlerinin, kadın emeğinin barındırdığı özgüllükler ışığında değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Emek piyasalarının cinsiyetçi yapısı ve kadınları dezavantajlı kılan çeşitli ayrımcılık uygulamaları ile kamu eliyle gerçekleştirilecek politikalar aracılığıyla mücadele edilmeli ve kadınların işgücü piyasalarındaki varlığı desteklenmelidir.

- Kadınların hane içerisindeki ücretsiz emeğe dair sorumluluklarını hafifletmeye yönelik olarak ücretsiz kreş ve bakım hizmetlerinin yanı sıra; ailenin erkek üyelerinin destek sağlanmasına yönelik devlet eliyle kamu spotları hazırlanmalı, çeşitli kampanyalar yürütülmelidir.

- İşgücü piyasalarındaki yatay ve dikey ayrışma ile mücadele etmeye yönelik olarak kamu eliyle alınan önlemler hayata geçirilmelidir. Kadın istihdamını belirli alanlarla sınırlayan yatay ayrışma ile mücadele etmeye yönelik olarak; kadınların temsilinin sınırlı olduğu alanlarda kadın işgücünün istihdamı halinde işverenlere teşvik gibi çeşitli imtiyazlar sağlanabileceği düşünülmektedir.

- Doğrudan eğitilmiş kadın işsizliğine yönelik uygulamaların kapsamlı bir biçimde gözden geçirildikten sonra, üniversiteler ile işbirliği yapılarak çeşitlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada üniversiteler bünyesindeki “Kariyer Merkezleri”nin çalışan sayıları artırılmalı ve faaliyet alanları genişletilmeli, böylelikle bu merkezlere işlevsellik kazandırılmalıdır.

- İŞKUR, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ve üniversiteler çatısı altındaki Kariyer Merkezlerinin işbirliğindeki “Yetenek Kapısı” sisteminin ve kapsamının genişletilmesi sağlanarak; iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri daha etkin kılınmalıdır.

- Yükseköğretim programlarında verilen eğitimlerin içeriği yeniden değerlendirilmeli ve işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına yanıt verebilecek bir biçimde istihdam odaklı olarak müfredatlar gözden geçirilmelidir.

- Yükseköğretim mezunu kadınların işsizlikle mücadeleleri sırasında yalnız bırakılmaları sağlanmalı, işsizlik süresince karşılaşılan çeşitli sorunlarla başa çıkabilmeleri için ücretsiz danışmanlık hizmetleri hayata geçirilmelidir.

- Yükseköğretim düzeyindeki eğitim öncesinde doğru rehberlik politikaları ile bireylerin kabiliyetlerine ve beklentilerine uygun alanlarda eğitim almaları sağlanmalıdır. Uygun rehberlik hizmetlerinin MEB, CBİKO, YÖK gibi kurumlarca hazırlanan danışmanlık hizmetleri ile giderilebileceği düşünülmektedir.

Extended Abstract

Beginning in the 1970s, developments in information and communication technologies have led to various transformations on a global scale, and the flexibility and deregulation that emerged in labor markets have necessitated the restructuring of labor. Unemployment, which was initially seen as a problem for the unqualified labor force, has begun to threaten the qualified labor force over time as well, and individuals have faced unemployment despite the rising levels of human capital. The economic and social deprivations brought about by unemployment have several physical and psychological effects on the individual. However, the fact that the expectations created by getting an education and being educated are not met is thought to be much more devastating for the educated unemployed individual. Moreover, unemployment, in terms of its consequences, not only affects the unemployed individual's life but the family and social circle of the unemployed individual also experience the negative effects of unemployment. Thus, unemployment, in terms of its consequences, is a social problem.

While assessing the reasons for and consequences of unemployment, it is seen that female and male unemployment show some different patterns. It is evident that the disadvantaged position of women in the social structure, which is the result of factors such as patriarchal patterns, gender roles, and sexual division of labor, is perpetuated in labor markets. Despite the achievements of women in social life, in opportunities for access to education, and in labor markets within the historical process, the areas in which they are mainly employed and the types of employment are different from those of the male labor force. In addition, they are subjected to discrimination to various extents when entering labor markets and while they remain in labor markets. These adverse conditions make women more selective in labor markets, thus narrowing their areas of employment and increasing their likelihood of facing unemployment. World averages show that the unemployment rates of the female labor force are higher than those of the male labor force, and women become more vulnerable to unemployment despite the increasing levels of human capital. Gender is also a determining factor when analyzing the unemployment experiences and the reasons for the unemployment of an individual, as it is in the reasons for unemployment and the problems it creates, because, in the social structure, the reasons for an educated woman becoming unemployed and the consequences of her unemployment experience are thought to be different from those of an educated man.

In Türkiye, which has a social structure dominated by patriarchal patterns, the presence of women in social life and their positions in the labor markets are shaped by gender roles and gendered responsibilities. As a result of the developments that emerged worldwide in the 1970s, unemployment became a visible problem in Türkiye in the 1980s for the female labor force, which gained an opportunity for employment at different levels of paid work life with increasing

employment rates. Unemployment rates, which tend to decrease for the male labor force as the level of education increases, tend to increase for the female labor force, which makes it necessary to assess unemployment in terms of educated women. In the theoretical part of our study, unemployment and its consequences are discussed from the perspective of women, and the causes and consequences of women's unemployment experience are approached from a gender perspective. Paid female labor, the responsibilities women shoulder according to gender roles, and social norms and acceptances related to the paid working and unemployment of women and men are discussed in detail. In the light of recent data concerning the unemployment of educated women in Türkiye, the outlook of female unemployment in Türkiye is studied, and various practices to address the unemployment of educated women are included.

Qualitative research methods were used in the application part of the study. Semistructured interview questions prepared in the light of the research questions created based on the explanations in the theoretical part were directed to the participants. Phenomenology was adopted as a research pattern, and what educated unemployed women feel during the unemployment experience and the negative experiences they face were discussed in detail in terms of the factors that affect unemployment. Within the scope of the study, in-depth interviews were conducted with women aged 22-40 living in Balıkesir Province who had at least an associate degree or bachelor's degree and had been unemployed for one year or longer. The findings were classified under the titles created in the light of data analyzed with descriptive analysis. The titles were determined as follows: the meaning of working, life in the shadow of unemployment, the trivialization of female unemployment in the social structure, gender discrimination and its effects, the criteria that are effective in job choice, the evaluation of university education and diplomas received, and the effect of the place of residence on unemployment.

In the study, feminist methodology was adopted and the unemployment experiences of educated women in the labor markets that are thought to be shaped by gender, the capitalist patriarchy, and the sexual division of labor were addressed from the viewpoint of women. The reasons for and consequences of the unemployment of educated women were evaluated based on the personal experiences of women who faced unemployment after their education was complete. Furthermore, the study is considered significant in terms of the size of the participant group in the application part and the fact that different aspects of the unemployment problem are discussed. From this point of view, the aim of the study was to demonstrate the expectations of educated unemployed women regarding the solutions to the problems they face in various aspects within the social structure and in labor markets, and thus to present various suggestions for combating female unemployment in the light of the findings.

Destek ve Teşekkür Beyanı

“Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşsizlik Deneyimleri: Balıkesir İlinde Bir Uygulama” isimli makalem doktora tezinden türetilmiş olup, eğitilmiş kadın işsizliği konusunda çalışmam için beni teşvik eden, tez yazım sürecinde desteğini ve katkısını esirgemeyen ve tezden türetilen yayınlar konusunda beni yüreklendiren kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN’a çok teşekkür ederim.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşsizlik Deneyimleri: Balıkesir İlinde Bir Uygulama” isimli makalemde hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Abramovitz, M. (1990). "Unemployment: A Women's View", *Journal of International and Comparative Social Welfare*, 6:1-2, ss. 38-58.
- Archer, J., Rhodes, V. (1993). "The Grief Process and Job Loss: A Cross-Sectional Study", *British Journal of Psychology*, 84(3), ss. 395-410.
- Baltacı, A. (2019). "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5)2, ss. 368-388.
- Bauman, Z. (2012). *Eğitim Üzerine Riccardo Mazzeo ile Söyleşi*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Berktaş, F. (2013). "Feminist Teoride Açılımlar", *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*. Ed. Yıldız Ecevit- Nadide Karkıner, 2.b. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2-23.
- Berktaş, F. (2019). *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın: Hristiyanlıkta ve İslamiyet'te Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım*, 7.b., İstanbul: Metis Yayınları.
- Bora, A. (2017). "Çalışmakla Var Olacağım Gibi... İşsiz Duygu Dünyası", *Boşuna Mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, Ed. Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün, İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 117-139.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi*, çev. Fuat Man, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2016.
- Butler, J. (2018). *Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*, çev. Başak Ertür. 6.b., İstanbul: Metis Yayınları.
- Chesters, J. (2012). "Gender Attitudes and Housework: Trends over Time in Australia", *Journal of Comparative Family Studies*, 43, 4, 511-526.
- Christensen, L. B., Turner L. A., Johnson R. B. (2020). *Araştırma Yöntemleri: Desen ve Analiz*, Çev. Ahmet Aypay, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cohen, D. J., Crabtree B. F. (2006). *Qualitative Research Guidelines Project*, Princeton: Robert Wood Johnson Foundation.
- Cohn, R. M. (1978). "The Effect of Employment Status Change on Self-Attitude", *Social Psychology*, 41(2), 81-93.
- Crabtree, B. F., Miller, W. L. (1999). *Doing Qualitative Research*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cragg, A., Dawson T. (1984). "Unemployed Women: A Study of Attitudes and Experiences", Department of Employment Research Paper 47.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative*, London: Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2023). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, Çev. Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir, 7.B., Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çınar, M. (1994). "Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Home Working Women in İstanbul, Turkey", *World Development*, 22, 3, 369- 380.

- De Beauvoir, S. (1973) *The Second Sex*, çev. Constance Borde ve Sheila Malovany Chevallier, New York: Vintage Books.
- Delphy, C. (1993). "Rethinking Sex and Gender", *Women's Studies International Forum*, 16, 1, 1-9.
- Disk, Geniş Tanımlı İşsizlik Yöntemsel Açıklama, 2020, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/geni%C5%9F-tan%C4%B1ml%C4%B1-metodoloji.pdf>, (14.08.024).
- Ecevit, Y. (2000). "Çalışma Yaşamında Kadın Emeginin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği", *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, haz. Mine Göğüş Tan ve Serpil Sancar Üşür, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 119-190.
- Ecevit, Y. (2015). "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri", 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, Ed. Şirin Tekeli, 6.B. İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 105-114.
- Epstein, C. F. (1971). *Woman's Place: Options and Limits in Professional Careers*, Berkeley: University Of California Press.
- Goffman, E. (1986). *Stigma: Notes On The Management Of Spoiled Identity*, New York: Simon&Schuster.
- Hakim, C. (1982). The Social Consequences of High Unemployment. *Journal of Social Policy*, 11(4), 433-467.
- Harding, S. (1997). Comment on Hekman's" truth and method: feminist standpoint theory revisited": whose standpoint needs the regimes of truth and reality?. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 22(2), 382-391.
- Hartmann, H. (2008). "Marksizm ile Feminizmin Mutsuz Evliliği", çev. Aytül Kantarcı, *Kadının Görünmeyen Emegi*, Haz. Gülnur Acar Savran ve Nesrin Tura Demir Yontan. İstanbul: Yordam Kitap, 158-198.
- Hay, I. (2000). *Qualitative Research Methods İn Human Geography*, UK: Oxford University Press.
- İşığçok, Ö. (2021). *İstihdam ve İşsizlik*, 5.B., Bursa: Dora Yayınları.
- İŞKUR, İşgücü Piyasası Araştırması Balıkesir İli 2020 Yılı Sonuç Raporu, 2020, <https://media.iskur.gov.tr/45143/balikesir.pdf>, (11.01.2024).
- İŞKUR, İşgücü Piyasası Araştırması Balıkesir İli 2022 Yılı Sonuç Raporu, 2022, <https://media.iskur.gov.tr/66868/balikesir.pdf>, (11.01.2024).
- İŞKUR, İşgücü Piyasası Araştırması Balıkesir İli 2023 Yılı Sonuç Raporu, 2023, <https://media.iskur.gov.tr/88089/balikesir.pdf>, (19.04.2024).
- Komarovsky, M. (1940). *The Unemployed Man and His Family: The Effect of Unemployment on The Status of The Man in Fifty Nine Families*. New York: Dryden Press.
- Kunze, L., Suppa N. (2017). "Bowling Alone Or Bowling At All? The Effect Of Unemployment On Social Participation", *Journal Of Economic Behavior & Organization*, 133, 213-235.

- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide Ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, 2.b., İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Lane, C. M. (2011). *A Company of One: Insecurity, Independence, and The New World of White-Collar Unemployment*, Ithaca and London: Cornell University Press, 2011.
- Marshall, C., Rossman, G. B. (2014). *Designing Qualitative Research*, New York: Sage Publications.
- Marshall, G. (1984). "On The Sociology of Women's Unemployment, Its Neglect and Significance", *Sociological Review*, 32(2), 234-259.
- Marx, K. (1986). *Kapital* (3.Baskı), 1.Cilt, Çev. Alaattin Bilgi, Ankara: Sol Yayınları.
- Mcfayden, R. G. (1995). *Coping With Threatened Identities: Unemployed People's Self-Categorizations*. *Current Psychology: Development, Learning, Personality, Social*, 14, 233-257.
- Mckee, L., Bell C. (1986). "His Unemployment, Her Problem: The Domestic and Marital Consequences of Male Unemployment", *The Experience of Unemployment*, London: Palgrave Macmillan, 134-149.
- Mckee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg C. R., Kinicki, A. J. (2005). "Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta- Analytic Study", *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53, 53-76.
- Mead, M. (1935). "Sex and Temperament in Three Primitive Societies", *The Gendered Society Reader*, ed. Michael Kimmel ve Amy Aronson, New York: William Morrow, 38-43.
- Meda, D., (2004). *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?*, Çev. Işık Ergüden, İstanbul: İletişim Yayınları, 1.B.
- Mies, M. (2012). *Ataerki ve Birikim: Uluslararası İşbölümünde Kadınlar*, çev. Yıldız Temurtürkan, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, New York: Sage Publications.
- Palaz, S. (2005). "Women's Labour Force Participation in Turkey", *Journal of Social Policy Conferences*, 50, 591-606.
- Paul K. I., Moser K. (2009). "Unemployment Impairs Mental Health: MetaAnalyses", *Journal Of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
- Pohlan, L. (2019). "Unemployment And Social Exclusion", *Journal Of Economic Behavior & Organization*, 164, 273-299.
- Russell, H., Barbieri, P. (2000). "Gender and The Experience of Unemployment", *Welfare Regimes and The Experience of Unemployment in Europe*, Ed. Duncan Gallie ve Serge Paugam, New York : Oxford University Press, 307-333.
- Sarıtaş, C. T. (2010). "The Bargain Between Young Women's Labour and Capital: An Unemployment Analysis through State, Labour Market and Family", Ankara: ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

- Seidman, I. (2006). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and The Social Sciences*, New York: Teachers College Press.
- Stanko, E. (1988). "Keeping Women in and out of Line: Sexual Harassment and Occupational Segregation", *Gender Segregation At Work*, Ed. Sylvia Walby, Open University Press, ss. 91-99.
- Strangleman, T., Warren T. (2015). *Çalışma ve Toplum: Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler*, Çev. Fuat Man, Ankara: Nobel Akademik.
- Sümer, N., Solak, N., Harma M. (2013). *İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2013.
- Tan, M. (1979). *Kadın: Ekonomik Yaşam ve Eğitim*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1979.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika, 2.B.*, Bursa: Vıpaş Yayınları.
- Toksöz, G., Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: Geniş Özet (Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi)*, Ankara: CEİD Yayınları.
- Treiman, D. J., Hartmann H. I. (1981). *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Washington: National Academy Press.
- Turner, B. S. (2020). *Sosyoloji Sözlüğü*. çev. Kasım Abaş ve Adem Beyaz, İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- TÜİK, 2024, İşgücü İstatistikleri 2023, <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=ısgucu-ıstatistikleri-2023-53521#:~:text=%c4%b0%05%9f%0c3%bcc%0c3%bc%202023%20y%0c4%b1%0c4%b1nda%20bir%20%0c3%b6nceki,ise%20%35%2c8%20oldu,> (21.04.2024).
- Walby, S. (1986). *Patriarchy at Work*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Wanberg, C. R. (2012). "The Individual Experience of Unemployment", *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.
- Wilson, H., Finch, D. (2021). *Unemployment and Mental Health Why Both Require Action For Our COVID-19 Recovery*. *Health Foundation: London, UK*.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through The Glass Ceiling: Women in Management*, Geneva: International Labour Office.
- Wolcott, H. F. (1994). *Transforming Qualitative Data: Description, Analysis, And Interpretation*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınları, 11.B.
- Zencirkıran, M. (2020). "Türkiye'nin Toplumsal Sorunları", *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Ed. M. Zencirkıran, 7.B., Bursa: Dora Yayınları, 455- 476.

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nı Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Okumak

İlayda ERTURUN¹

ORCID: 0000-0002-8069-2224

DOI: 10.54752/ct.1569673

“Her fabrika bir kaledir”
Mustafa Kemal ATATÜRK²

Öz: Bu çalışma, Türkiye'nin ekonomik ve toplumsal yapısını etkileyen Kamu İktisadi Teşekküllerinden (KİT) biri olan Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nı toplumsal cinsiyet bağlamında incelemiştir. Çalışma, fabrikanın kuruluşu, toplumsal cinsiyet dinamikleri ve kadın emeğinin rolü üzerine odaklanmaktadır. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, Türkiye Cumhuriyeti'nin sanayileşme sürecinde en önemli aktörlerden biri olmuştur. Fabrikanın örgütlenmesi sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel anlamda da çok boyutlu etkiler yaratmıştır. Çalışmada, toplumsal cinsiyet perspektifinden Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası ele alınarak, kadın emeğinin ekonomik ve toplumsal gelişme sürecindeki önemine değinilmektedir. Kadın işçiler sadece ekonomiye katkıda bulunmakla kalmamış, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanmasına da öncülük etmiştir. Türkiye'nin modernleşme sürecindeki çatışmaları ve dönüşümleri anlamak açısından bu durum oldukça önemlidir. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda çalışıp halen emekli olan 15 kadınla yapılan sözlü tarih çalışmasıyla, fabrikanın KİT'ler içindeki önemi ve toplumsal cinsiyet bağlamındaki yeri anlatılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle bir sosyal fabrika olarak Sümerbank'ın Nazilli'de kadının özel ve kamusal

¹ Arş. Gör. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı. ilayda.gucu@adu.edu.tr

ERTURUN, İ., (2024) “Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nı Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Okumak”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.1543-1584

Makale Geliş Tarihi:22.04.2024 - Makale Kabul Tarihi: 04.10.2024

² Günümüzde bu cümle, Atatürk büstü üzerinde yazılı olarak, Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın müze kısmında sergilenmektedir.

alandaki konumunda kırıma yaratıp yaratmadığı sorusu üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu İktisadi Teşekkülleri, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Emegi, Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası.

Reading Sümerbank Nazilli Chintz Factory in the Context of Gender

Abstract: This study examines the Sümerbank Nazilli Chintz Factory, one of the State Economic Enterprises (SOEs) that influenced the economic and social structure of Türkiye, in the context of gender. The study focuses on the establishment of the factory, gender dynamics and the role of women's labour. The Sümerbank Nazilli Chintz Factory was one of the most important actors in the industrialization process of the Republic of Türkiye. The organization of the factory had multidimensional effects not only economically but also socially and culturally. In this study, the importance of women's labour in the process of economic and social development is addressed through a gender perspective on the Sümerbank Nazilli Chintz Factory. Women workers not only contributed to the economy but also pioneered the questioning of gender norms. This is very important for understanding the conflicts and transformations in Türkiye's modernization process. Through an oral history study conducted with 15 retired women from the Sümerbank Nazilli Chintz Factory, the importance of the factory within SOEs and its place in the context of gender were tried to be explained. For this reason, the study was conducted on the question of whether Sümerbank as a social factory created a rupture in the position of women in the private and public sphere in Nazilli.

Keywords: State Economic Enterprises, Gender, Female Labour, Sümerbank Nazilli Chintz Factory.

Giriş

Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT), Türkiye'nin ekonomik ve toplumsal yapısını şekillendiren önemli kurumsal yapılarından birini oluşturmaktadır. Bu teşekküller, devletin iktisadi kalkınma hamleleri yanında toplumsal dönüşümleri de beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada, KİT'lerin bir örneği olan Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası üzerinden toplumsal cinsiyet dinamikleri, kadın emeğinin rolü ve onlara biçilen sorumluluklar üzerinde durarak, Türkiye'nin ekonomik ve toplumsal gelişim tarihindeki önemli dönüm noktaları anlamaya çalışılmaktadır.

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, Türkiye Cumhuriyeti'nin ekonomik ve toplumsal kalkınma sürecinde hem ulusal hem de yerel bir rol oynamış ve özellikle 20. yüzyılın ilk yarısında ülkenin sanayileşmesine önemli katkılarda bulunmuştur.

Ancak Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda toplumsal anlamda da büyük bir öneme sahiptir. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın kuruluşu, işçi sınıfının oluşumu ve toplumsal cinsiyet rollerinin şekillenmesi süreçlerini anlamak, Türkiye'nin modernleşme çabalarının derinlemesine bir analizi için de yol gösterici olmaktadır. İşçi sınıfının oluşumu, Sümerbank gibi büyük sanayi kuruluşlarının kurulmasıyla birlikte hız kazanmıştır. Bu süreçte işçilerin hakları ve çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler, toplumsal yapıda önemli değişimlere yol açmıştır. Sümerbank, üretim süreçlerinde işçi sınıfının belirgin bir rol oynamasına imkân tanıyarak, Türkiye'nin endüstriyel dönüşümüne öncülük etmiştir.

Toplumsal cinsiyet perspektifi Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası üzerinden incelenirken, kadın emeğinin ve cinsiyet rollerinin ekonomik gelişme sürecindeki rolüne odaklanılmıştır. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda çalışan kadın işçiler, ekonomiye büyük bir kazanım getirmekle kalmamış, bunun yanı sıra yerelde toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanmasına da öncülük etmiştir. Bu bağlamda kadınların sosyal fabrika düzeni içerisindeki rollerine odaklanmak, Türkiye'nin modernleşme sürecindeki çatışmaları ve dönüşümleri anlamak açısından önemlidir.

Bu çalışma, Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası üzerinden kadın emeğinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkilerini detaylı bir şekilde ele almayı amaçlamaktadır. Çalışmada öncelikle Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın tarihi ele alınmıştır. Arkasından, Erken Cumhuriyet Dönemi'nde KİT'ler ve kadın emeğinin durumu ile gelişimi incelenmiştir. Son olarak ise Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'ndan emekli olan 15 kadın katılımcıyla gerçekleştirilen sözlü tarih çalışması, bulgularıyla sunulmuştur.

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın Kuruluşu

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası yalnızca bulunduğu bölge sınırları içerisinde değil, bütün ülke çapında toplumsal dönüşümlere zemin hazırlamıştır. Bahsi geçen dönüşümleri daha iyi anlamak adına, öncelikle fabrikanın kuruluşundan önceki süreçte Nazilli'nin durumuna bakmak yerinde olacaktır (Aykaç, 2021: 88). Bunun yanı sıra çalışma kapsamında değinilmesi ve baştan hatırlatılarak okunması gereken diğer bir konu ise işçi sınıfı dediğimizde neyi algıladığımızdır. İşçi, sadece erkek emeğini temsil etmez. Bu bağlamda işçi sınıfı dendiğinde, kadın emeğine hayalet bir form yüklenmemelidir (Bora, 2021: 50-51). Kadınlar, ücretli veya ücretsiz işgücü olarak her daim üretim ilişkilerinde ve emek rejiminde vazgeçilemez bir aktör olarak yerlerini almıştır.³

³ Bora, feminist teoride sınıf kavramının ağırlığının, aslında "hayalet kavram" niteliğinde olduğunu ifade etmektedir. Marksist ve radikal feministlerin, cinsiyet ilişkilerini birer sömürü ilişkisi olarak nitelendirdiğine vurgu yaparken, sosyalist feministlerin üretim ilişkilerinin sınıfsal sömürüye ve yeniden üretim ilişkilerinin de cinsel ezilmeye neden

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı Devleti'nden tarım ekonomisiyle şekillenen bir mirası devralmış ve kaybedilen imparatorluktan gelen borçlardan sorumlu hale gelmiştir. Ayrıca işçiler, çiftçiler, tüccarlar, esnaf, zanaatkarlar ve sanayi ile ilgili küçük işletmeler gibi Osmanlı Devleti döneminde ekonomide önemli roller üstlenen grupların büyük kayıplarıyla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Türkiye Cumhuriyeti, 1923 yılından itibaren sermaye birikimi eksikliği, girişimcilik sorunları ve endüstride işgücünün bulunmaması gibi önemli ekonomik zorluklarla karşılaşmıştır (Akgöz, 2021: 183). Türkiye'nin 1923-1929 ve 1930-1939 dönemlerindeki ekonomik analizleri, sermaye birikiminin kritik rolünü ortaya koymaktadır. İlk dönemde milli gelire oranla sermaye birikimi yüzde 9 seviyesindeyken, ihracatta hammadde ağırlıklı bir yapı gözlenmiştir. İkinci dönemde ise sanayileşme çabalarıyla sermaye birikimi yüzde 10,1'e yükselmiş, sanayi sektörünün milli gelirden aldığı pay yüzde 18,3'e çıkmıştır. Ancak 1939 sonrasında savaş koşulları ve savunma harcamalarının artışı sermaye birikimini olumsuz etkileyerek yüzde 6,2'ye düşürmüştür (Boratav, 2005: 50-87). Görüldüğü üzere Erken Cumhuriyet Dönemi'nde sermaye birikimi eksikliğinin ekonomik büyüme ve yapısal dönüşüm üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Tarım sektörü, Türkiye ekonomisi açısından Osmanlı'dan Cumhuriyet'e oldukça başat bir rol oynamıştır. Bu bağlamda kadın emeği, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönemde tarım sektöründe oldukça önemli ve vazgeçilmez bir aktör olarak yerini almaktadır (Alkan, 2018: 194). Nazilli'de de gerek Cumhuriyet öncesi dönemde gerek erken Cumhuriyet döneminde ve gerekse günümüzde kadınlar, tarım sektöründe hâlâ yoğun şekilde istihdam edilmektedir.

Cumhuriyet öncesi dönemde İstanbul'un yanında İzmir, dış ticaret açısından ülke ekonomisi için oldukça merkezi bir konumda yer almıştır. İzmir-Aydın demiryolu bağlantısının 1876 yılında Nazilli'ye kadar uzatılmasıyla beraber Nazilli, İzmir Limanı ile bütünleşmiş ve böylece pamuklu üretim ve incir ile zeytin gibi tarım ürünleriyle dış ticarete temel katkılar sağlamıştır. Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde Nazilli'nin önemli bir dokuma üretimine sahip olması ve bu üretimin yerel düzeyde iç piyasanın ihtiyacını karşılamasının yanında, dış ticarete olan katkıları oldukça dikkat çekicidir. Bölgede fabrika kurma fikri, 1879 gibi erken bir tarihte bile tartışma konusu olup kayıtlara geçmiştir. Osmanlı Devleti'nin dışa açılma sürecinde, özellikle gayrimüslim nüfus, yabancı sermaye ile yerli üretici arasındaki ticari ilişkilerin düzenlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Aynı zamanda ülkedeki yatırım ilişkilerinde de etkili olan bu süreç, Osmanlı topraklarına giren yabancı sermayenin ekonomik dinamiklere katılmasına aracılık etmiştir. Bu bağlamda söz konusu dönemde bölgedeki dokuma sektöründe, yerli ve Müslüman nüfusun yanı sıra oldukça fazla gayrimüslim ve yabancı nüfusun üretime dahil olması, Nazilli'nin ayrı bir özelliğini oluşturmaktadır. Buna örnek olarak Aydın Salnamesi'nde yer alan

olduğuna değinmektedir. Böylece bütün kadınlar cinsiyetleri sebebiyle, proleter kadınlar da cinsiyetlerinin yanı sıra sınıfları nedeniyle ezilmektedir (Bora, 2021: 50-51).

bilgilere göre (1891 Rumi, 1308 Hicri) Nazilli'de kayıtlı olan dört fabrikadan üç tanesi gayrimüslimlere aittir ve bunların iki tanesi de pamuklu üretim yapmaktadır (Aykaç, 2021: 88-91).

Osmanlı Devleti'nden miras kalan emek rejimi açısından kadınların yeri küçümsenemeyecek düzeydedir (Makal, 2015: 41). Emek rejimi ve üretim ilişkileri söz konusu olduğunda akla ilk gelen erkek işçidir (Toksöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001). Oysa kadının konumu, Cumhuriyet'in kuruluşundan günümüze kadar Türk modernleşme ve kalkınmasında başat rol oynamıştır (Dedeoğlu ve Elveren, 2017: 29). Makal'a göre (2015: 41), Batı'dan farklı olarak Osmanlı Devleti'nde kadın emeğini koruyucu sosyal politika önlemleri alınmamıştır. Osmanlı'dan aktarılan söz konusu kadın emeğinin hayalet olarak görülme mirası, Erken Cumhuriyet Dönemi'nde de devam etmiştir. Kadın işgücünün arzı ve kadınların çalışma şartları, büyük ölçüde buldukları ülkede hâkim olan patriarkal sisteme ve bu sistemin kapitalist üretim biçimiyle nasıl etkileşimde bulunduğuyla bağlı olmaktadır.⁴ Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde görüleceği gibi, yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilere göre tarım ve dokuma ilçesi olarak Nazilli, özel patriarkanın güçlü olduğu bir bölgedir ve kadınlardan beklenen, evde yeniden üretim ve bakımdan sorumlu olmasıdır. Bunun yanı sıra tarım sektöründe istihdamda çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak yer almışlardır.

Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Nazilli, Aydın'ın en büyük ilçelerinden biri konumundadır. Bu dönemde Nazilli'nin ekonomisi ağırlıklı olarak yine tarıma dayalı olmuştur. Nüfusunun az ve eğitim düzeyinin düşük olması, Nazilli'nin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin de düşük olmasına yol açmıştır. Söz konusu dönemde Nazilli'nin sosyal yapısındaki en önemli değişimlerinden ilki, 1924 yılında Türkiye ile Yunanistan arasında gerçekleşen nüfus mübadelesi, ikincisi ise bu çalışmanın da konusu olan Nazilli Basma Fabrikası'nın kurulmasıdır. Fabrikanın kurulmasıyla beraber ilçeye gerçekleşen göçlerde oldukça önemli bir artış yaşanmış (Aykaç, 2021: 92), sosyo-ekonomik açıdan oldukça hızlı bir gelişim gerçekleşmiş ve bu gelişim kendisini kadın emeğinde de öne çıkarmıştır. Kadının çalışma hayatındaki konumu ve gelişimi, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde sözlü tarih araştırmasının sonuçlarıyla ortaya konacaktır.

25 Ağustos 1935 tarihinde temeli atılan ve 9 Ekim 1937'de bizzat Mustafa Kemal Atatürk tarafından açılan Sünerbank Nazilli Basma Fabrikası, Türkiye'nin ilk basma fabrikasıdır ve Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı'nın önemli eserlerindedir (Başkaya ve Özdemir, 2023; Sırma, 2022: 207). Fabrikanın Nazilli'ye kurulmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlar: (i) İlçede yüksek miktarda pamuk üretiminin gerçekleştirilmesi, (ii) Menderes Nehri'ne yakınlığı nedeniyle sanayinin ihtiyaç

⁴ Özel patriarkanın güçlü olduğu ülkelerde, cinsiyete dayalı iş bölümü oldukça güçlüdür ve kadının nerede konumlanacağına söz sahibi olan erkektir. Böyle bir düzende eve ekmek getiren kişi olarak erkek görülür ve kadın, evde yeniden üretim ve bakımdan sorumlu olmaktadır. Mevcut sistemde kadınlar kamusal alandan dışlanmakta veya erkeklerin otoritesini sarsmayacak şekilde istihdama oldukça sınırlı katılmaktadır (Toksöz, 2017: 103).

duyduğu suya kolay ulaşım, (iii) kömür gibi değerli madenlerin bölgedeki zenginliği ve (iv) ulaşım imkânlarının (özellikle demiryolu) gelişmesidir.

Fabrika, devlet eliyle kurulmuş Türk-Sovyet ortak bir yapım niteliğini taşımasıyla ayrıca önemlidir. Bu bağlamda fabrikanın doğuşuna zemin hazırlayan faktörler, inşa sürecinden açılışına kadar aslında her aşamasında birçok önemli detayları barındırmaktadır. 25 ayda bitirilmesi hedeflenen ve 7 milyon 144 bin liraya mal olan fabrika⁵, Sovyetler Birliği'nden kredi temini, teknik, makine ve ekipman desteğiyle gerçekleştirilmiştir ve bu sebeple Türk-Sovyet ortak bir yapım niteliğini taşımaktadır (Doğan, 2007: 15-27; Aykaç, 2021: 94-95; Sırma, 2022: 207).⁶

Nazilli Basma Fabrikası, makroekonomik hedeflere odaklı bir kuruluş olmanın ötesinde, aynı zamanda işleyiş ve yerel kalkınmaya yönelik etkinlikleriyle toplumsal kalkınma hedeflerini benimsemiştir. Fabrikanın sahip olduğu 596 bin 926 metrekarelik geniş arazi üzerinde konumlanan lojmanları, sosyal tesisleri ve çalışanların çocukları için özel olarak tasarlanmış okullarıyla, sadece üretim ilişkilerini değil, aynı zamanda bir yaşam biçimini içeren büyük bir sosyal fabrika niteliğini göstermektedir. Sosyal fabrikalar, işçilerin üretim faaliyetlerini sürdürdükleri tesisler içinde, sadece üretim amacına hizmet etmeyen, aynı zamanda çeşitli yerleşim ve sosyal imkânlardan faydalanabildikleri mekânlar olarak nitelendirilmektedir (Aykaç, 2021: 98-99). Bu bağlamda sosyal fabrikalar, sadece üretim tesisleri kumlamakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal ve kültürel amaçları olan bir yaşam alanı oluşturmayı hedeflemektedirler. Sosyal fabrikaların ilk örnekleri, Sovyetler Birliği'nde görülmüştür.

Türkiye'nin Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde, devlet tarafından ülkenin farklı bölgelerine sosyal fabrikaların kurulmasıyla, üretimin artırılması ve dışa bağımlılığın azaltılması amaçlanmıştır. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, bu amaca uygun olarak kurulan yapılardan biridir.⁷ Barınma olanakları açısından,

⁵ Yirmi beş ayda bitirilen Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın kuruluşu için, 1935-1937 döneminde toplam 7 milyon 144 bin TL harcanmıştır. Türkiye'nin bütçe büyüklüğü 1935 yılında 257,6 milyon TL, 1936 yılında 265 milyon ve 1937 yılında 300,2 milyon TL olarak gerçekleşmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024). Söz konusu rakamlar, fabrikanın kuruluşu için katılan maliyetlerin toplam bütçe büyüklükleri içerisinde önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle günümüzde, merkezi hükümet bütçe giderleri içerisinde yatırım bütçesinin oranının, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre 2019 yılında yüzde 8,1 olduğu göz önüne alındığında, o dönem için Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın önemli bir yatırım olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

⁶ Nazilli Basma Fabrikası'nın açılış töreninde, Mustafa Kemal Atatürk'e Sümerbank Genel Müdürü Nurullah Esat Sümer tarafından fabrikanın altın anahtarı takdim edilmiş ve Atatürk, fabrikanın açılışını bu altın anahtarla gerçekleştirmiştir (Doğan, 2007).

⁷ Türkiye'deki diğer sosyal fabrikalar ise şunlardır: Kayseri ve Ereğli Bez, Malatya Pamuklu Dokuma, Bursa Merinos Yünlü ve Gemlik İpekli Dokuma Fabrikaları, Bakırköy Pamuklu Dokuma, İzmit Kâğıt Fabrikası, Gemlik Suni İpek Fabrikası, Karabük Demir-Çelik

müesseseler arasında oldukça önemli farklılıklar bulunmaktadır (Makal, 2021: 48-19). Nazilli Basma Fabrikası'nın, diğer müesseselere kıyasla daha kötü bir konumda olduğu ifade edilmiştir. 1945 yılı değerlendirildiğinde, Sümerbank'ta evli işçilerin aileleriyle birlikte barındırılma oranları Gemlik Suni İpek Fabrikası'nda yüzde 44, Karabük'te yüzde 40, Konya Ereğlisi Bez Fabrikası ve Kayseri Mensucat Kombinasyonu'nda yüzde 35 iken Nazilli'de bu oran yüzde 16 olarak gerçekleşmiştir (Makal, 2021: 49).

Nazilli Basma Fabrikası, ekonomik başarıya odaklı bir işletme olmanın ötesinde toplumsal refahı, işçi sınıfının oluşumu ve gelişimini de ön planda tutarak kapsamlı bir toplumsal kalkınma vizyonunu benimsemiştir. Fabrikanın sosyal tesisleri içerisinde işçilere ve ailelerine yönelik olarak 350 yataklı bekâr yatakhane, 40 yatak kapasiteli bir hastane ile işçilerin çocukları için hizmet veren kreş ve Sümer İlkokulu bulunmaktadır. Bunların yanında fabrika, işçilerin sosyal etkinliklerini desteklemek amacıyla basketbol ve futbol sahaları, tenis kortları ile 600 kişilik sinema ve tiyatro salonu gibi olanaklar sunmuştur. Ayrıca yerleşke içinde yapılan kapalı devre radyo yayını, sosyal yaşamı destekleyen bir diğer önemli unsur olarak dikkat çekmektedir. Nazilli Tren İstasyonu ile fabrika arasında döşenen tren yolunun varlığı, hammadde ve mamul trafiğini kolaylaştırarak önemli bir lojistik avantaj sağlamıştır. Bunun yanı sıra işçilerin şehir merkezinden fabrikaya ulaşımını kolaylaştırmak adına geliştirilen Gıdı Gıdı isimli banliyö tren seferleri, altyapı hizmetleri çerçevesinde fabrikaya erişimi ücretsiz sağlamaktadır. Bahsi geçen bütün inşaa ve sosyal imkânlar, işçi sınıfının oluşumu ve gelişimini destekleyen oldukça önemli faktörlerdir. Bu bağlamda Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, sadece ekonomik kalkınmada bir araç olarak tasarlanmamış, kalkınmayı destekleyecek bir toplumsal dönüşümü de amaçlamıştır (Aykaç, 2021: 98-99).

Tablo 1. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Yerleşim Alanları ve Genişlikleri

Fabrika Yerleşkesi	Alan Genişliği
A. Fabrika İç Sahası	230.402 m²
1. Toplam İşletme Sahası	54.136 m ²
2. İşletme Kapalı Alanları	5726 m ²
3. Depolar, Kuyular, Havuzlar	3373 m ²
4. İdari Binalar	3570 m ²
5. Sundurmalar	2824 m ²
6. Lojmanlar	18.121 m ²
7. Ambarlar	590 m ²
8. Garaj	750 m ²
9. Kreş	6970 m ²
10. Sosyal Tesisler	96.068 m ²
B. Dış Evler Sahası	315.198 m²
1. Dış Lojmanlar Sahası	175.585 m ²
2. Cüruf Sahası	94.653 m ²
3. Demiryolu Güzergahı	44.989 m ²
4. Dış Lojmanlar Kapalı Alanı	22.454 m ²
C. Fabrika Dış Sahaları	51.326 m²
1. Devlet Malzeme Ofisi	4297 m ²
2. Kuşadası Kamp	46.929 m ²
Toplam	596.926 m²

Kaynak: Meydan, S. (2023: 260). Cumhuriyet'in Sosyo-kültürel Fabrika Örneği: Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İstanbul.

Tablo 1'e göre, fabrikanın yerleşim alan genişliğinin yarısından fazlasını dış evler sahasının oluşturduğu görülmektedir. Fabrika iç sahasının genişliği incelendiğinde ise en fazla alanın sosyal tesislere ayrıldığı görülmektedir. Bu durum, fabrikanın sosyal niteliğini öne çıkarmaktadır. Yine fabrika iç sahası incelendiğinde, üçüncü en büyük alan genişliğini lojmanlar, dördüncüsünü ise kreşler oluşturmaktadır. Bahsedilen bu iki durum yine fabrikanın sosyal niteliğine dikkat çekmektedir.

1937 yılında faaliyetlerine başlayan fabrika, ilk açıldığında yaklaşık olarak 2 bin 400 kişiyi istihdam etmiştir. 1935 yılında Nazilli nüfusunun 12 bin civarında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, fabrika istihdam oranının Nazilli için oldukça önemli ve yüksek olduğu göze çarpmaktadır. İşçi profili açısından incelendiğinde ise iki önemli unsur karşımıza çıkmaktadır: (i) Çalışan uzman, teknik personel ve şef gibi üst düzey çalışanların tamamının Türk olması ve (ii) iplik fabrikasında çalışan 800 işçinin yarısının kadın olmasıdır. Nazilli Basma Fabrikası'nın faaliyet gösterdiği süre zarfında (1937-2002), fabrikanın istihdam ettiği işçi sayısı 2 bin ile 4 bin arasında değişim göstermiştir. Çoğunlukla makine başında çalışan işçilerden oluşan bu istihdamın yanı sıra yaklaşık 150-200 kişilik bir grup ise idari memur olarak görev almıştır. Fabrikanın devlet işletmesi olması, çalışma ilişkilerinin memuriyet çerçevesinde şekillenmesine yol açmış ve bu durum, işçilerin kendilerini öncelikli olarak bir sermaye sınıfına karşı konumlandırmak yerine, daha çok vatandaşlık hakları ve sorumlulukları çerçevesinde sınıfsal ve sosyal kimliklerini inşa etmelerine neden olmuştur (Aykaç, 2021: 96-106).

Nazilli Basma Fabrikası'nın 1937 yılında kuruluşu, sosyo-ekonomik koşulları değerlendirmek adına bir başlangıç noktası olarak kabul edildiğinde, o dönemdeki şartları açıklamak için iki ayrı düzeyde analiz yapmak gerekmektedir. İlk olarak, Erken Cumhuriyet Dönemi'nin genel koşullarına odaklanıldığında siyasi rejimin değiştiği, ulusun ve devletin inşa edildiği bir tarihsel bağlamda devletin sadece politik bir yeniden yapılanmanın ötesinde, ekonomik bir yeniden yapılanmayı da amaçladığı gözlemlenebilmektedir. Tarımsal nüfusun yoğunlaştığı, yerli sermayenin sınırlı olduğu ve devlet eliyle girişimci sınıfının oluşturulduğu bir ortamda devletin, siyaset ve bürokrasi dışındaki alanlarda da önemli bir aktör olarak öne çıkması, toplumsal dönüşümün farklı boyutları açısından belirleyici olmuştur. Ancak daha da önemlisi, ikinci düzeyde Nazilli'nin mevcut koşulları, işçileşme sürecinde belirleyici bir etken olarak ortaya çıkmıştır. Nüfusun büyük bir kısmı vasıfsız emekle tarımda çalışmakta olup, mübadele ile bölgeye yerleştirilen nüfus, toplumsal dinamik yaratan bir özelliğe sahip olmuştur (Aykaç, 2021: 105).

Türkiye'de makroekonomik politikaların istihdam üzerindeki tarihsel etkilerine bakıldığında, 1950'lerden itibaren kapitalist piyasa ilişkilerinin ve tarımda mekanizasyonun etkisiyle geçimlik üretimin dönüştüğü görülmektedir. Bu dönüşüm, özellikle tahıl üretiminin yapıldığı bölgelerde makine kullanımının artmasıyla işgücü fazlasının ortaya çıkmasına neden olmuş ve kırdan kente göçü hızlandırmıştır. Bu değişim kadın emeğini de etkilemiş ve tarım dışında kalan kadınların işgücüne katılım oranları düşmüştür. İmalat sanayisindeki kadın işgücü pamuk, tütün ve çay gibi emek yoğun ticari ürünlerin üretiminde sürdürülmüştür. Ancak uluslararası finans örgütlerinin tarımsal politikaları nedeniyle kadın emeği, tarım dışı ekonomik faaliyetlerde sınırlı düzeyde istihdam bulabilmiştir. Bu bağlamda işgücü piyasasının cinsiyet temelindeki yapısının, kadınların işgücüne katılımını sınırladığı ve patriarkal aile yapısını desteklediği ifade edilmektedir (Toksöz, 2017: 107-111). Ancak Sünerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda oldukça

fazla kadın istihdam edilmiştir ve sözlü tarih çalışması, fabrikanın kadınların sosyo-ekonomik konumlarında önemli bir iyileştirme yaratıp yaratmadığını sorgulamak için gerçekleştirilmiştir. Sonraki başlıkta bu soruya yönelik sözlü tarih çalışmasının kuramsal temelini oluşturabilmek adına, Erken Cumhuriyet Dönemi'nde KİT'ler ve kadın emeğinin durumu ele alınmıştır.

Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kamu İktisadi Teşekkülleri ve Kadın Emeği

Fabrikalar ve endüstri işçileri, ulusal tarih yazılarında uzun süre önemli bir rol oynamıştır. Fabrikalar endüstrileşmenin sembolik merkezi olarak, endüstri işçileri ise kolektif tarihsel bir aktör olarak kabul edilmiştir. Sanayi tesisleri, kapitalizmin temelini oluşturan üretim ilişkilerini şekillendirmiştir (Akgöz, Croucher ve Pizzolato, 2019: 1-2). Buna karşılık Türkiye'de, Erken Cumhuriyet Dönemi'nde fabrikalar ve fabrika işçilerine ilişkin pek az esere ulaşılabildiği gibi, aynı dönemde kadın emeğine ilişkin çalışmalara çok daha az rastlanmaktadır. Makal çalışma ilişkilerini, toplumdaki farklı sınıfların hem kendi aralarındaki hem de devletle olan ilişkileri olarak tanımlamaktadır. Erken Cumhuriyet Dönemi'nde, farklı toplumsal sınıfların varlığı reddedilmektedir. Halkçılık, devlet ve farklı sosyal kesimler arasındaki ilişkilere odaklanmakta ve nihayetinde çalışma ilişkileri alanında da oldukça önemli bir yere sahip olmaktadır (Makal, 1999: 46).

Küresel ölçekte 1929 Büyük Buhranı'nın eşzamanlı olarak neden olduğu ekonomik ve siyasal zorluklara yanıt olarak, Türkiye'de içsel gelişmelerle birlikte şekillenen politik olarak yönlendirilen bir ulusal ekonomi ortaya çıkmıştır. Temmuz 1932'de Türk hükümeti resmi olarak yeni bir politika benimseyerek, devlet destekli ithalat yerine, üretim odaklı endüstrileşme politikasına geçiş yapmış ve bu yaklaşım devletçilik olarak adlandırılmıştır. Devletçilik, inkılapçılık ve laiklikle birlikte, bu ilk üç ilkeye cumhuriyetçilik, milliyetçilik ve halkçılık ilke ve değerleri eklenmiştir (Akgöz, 2021: 184).

Halkçılık, toplumu sınıfsız ve organik bir bütün olarak kabul eden bir perspektife sahiptir. Bu ideoloji, devletin aktif bir rol oynayarak modernleşme ve kalkınma sürecinde toplumsal ve sınıfsal çatışmaları önleme amacını taşımaktadır. Erken Cumhuriyet Dönemi'nde de halkçılık ilkesine dayanarak, çalışma ilişkileri alanında önemli sınırlandırılmalar gerçekleştirilmiştir. Halkçılık prensiplerine dayanılarak, işçi ve işveren ayrımının gereksiz olduğu vurgulanmış, aynı zamanda devletin bu alanda temel bir aktör olarak belirlenmesi önerilmiştir. Bu bağlamda devletin kontrolünde bir burjuvazi ve buna uygun bir işçi sınıfının oluşturularak devletin güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu düşünce, o dönemde Batı'da yaygın olan sosyal hareketlerin Türkiye'de ortaya çıkma ihtimalinin zayıf olmasına rağmen, benzer kaygıların etkisi altında gelişmiştir. İşçi sınıfının, iktidarın meşruiyetine uygun bir şekilde entegre olması, devletin ekonomik alana müdahalesi ve KİT'lerin ortaya çıkmasıyla mümkün olmuştur. Devlet eliyle kurulan KİT'ler, sadece üretim yapıları değil, aynı zamanda sosyal tesisler, lojmanlar, okullar gibi pek çok kültürel

etkinliğin gerçekleştirildiği mekânları içeren birer modern kent modeli olarak görülmektedir. Bu kompleksler, çalışanlara sadece ekonomik olanaklar değil, aynı zamanda ortak bir toplumsal kimlik ve yaşam standartları sağlayarak düzenli bir işgücü oluşturmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda devletçilik dönemi, sadece ekonomik bir süreç değil, aynı zamanda toplumsal değişimin ve modern kimlik oluşturmanın bir aracı olarak değerlendirilebilmektedir (Turgay, 2022: 40).

Devletin ekonomiye müdahalesi ve sanayileşme çabalarına aktif katılımı, KİT'ler aracılığıyla devlet destekli işçi sınıfının oluşumunu öngörmüştür. Devlet, bu kurumlar üzerinden işçilere doğdukları anda iktidarın meşruiyetini kazandırmaya çalışmış, bu süreçte milliyetçiliği önemli bir araç olarak kullanmış ve olası sınıf çatışmalarını önlemeye yönelik çaba sarf etmiştir. Bu çerçevede, devlete bağlı işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte milliyetçilik, ekonomik olanaklarla birlikte devlet düzenini güçlendirmek amacıyla kullanılmıştır (Akkaya, 2002: 150). Yasalar ve tüzükler aracılığıyla işçiler lehine önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Özellikle KİT'lerde işçilere tanınan ayrıcalıklar daha sonra işçi sınıfının geniş kesimlerine de tanınmıştır (Koç, 1998: 34). Böylece bir taraftan devlete bağımlı bir tabakanın oluşmasına neden olunmuş, diğer taraftan ise süregelen dönemde güçlenen işçi sınıfı içerisinde çeşitli tabakalar arasında önemli çelişkiler meydana gelmiştir (Turgay, 2022: 40-41). Devlet işletmeleri, işçi sınıfını doğdukları anda iktidarın meşrulaşmış yapılarıyla bütünleştirme görevini üstlenmiş ve toplumsal açıdan model kurumlar olarak kabul edilmiştir. Devlete bağlı işçi sınıfı, devlet eliyle belirli bir düzenin sağlanmasına olanak tanıyarak emek-sermaye çatışmalarının önüne geçmiştir. Kamu sektöründe çalışan işçilerin devlete entegrasyonu, maddi avantajlarla birlikte devlet düzeni ile tam bir bütünleşmeyi sağlamış ve toplum içinde denge unsuru olarak işlev görmüştür (İnsel, 1996: 227-229). Bu bağlamda devlet fabrikalarındaki en düşük statüdeki işçiler dahi ayrıcalıklı devlet memurları olarak algılanmıştır (Turgay, 2022: 41).

Kadın emeğinin bu süreçteki konumu, Osmanlı'ya kadar dayanmaktadır. Osmanlı Devleti'nde 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başları itibarıyla kadınlar, çalışma hayatının içerisinde azımsanamayacak bir düzeyde yer almıştır. Ancak söz konusu dönemlerde kadınlara yönelik koruyucu veya istihdamı teşvik edici sosyal politika önlemleri alınmamıştır. Erken Cumhuriyet Dönemi'nde de kadın emeğine ilişkin bilgi ve veriler oldukça sınırlıdır. Kadın emeği ile ilgili ilk önemli veriler 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarından elde edilmiştir. 1927 tarihli Sanayi Sayımı, ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamı açısından önemlidir, ancak sayım sonuçlarına göre işgücünün cinsiyete göre dağılımı, sadece dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler dahilinde gerçekleştirilmiştir. 1927 Sanayi Sayımına göre, 14 yaşından büyük toplam 124 bin 444 işçiden, 29 bin 533'ü kadındır (yüzde 23,73). 14 yaşından küçük toplam 22 bin 684 işçiden, 8 bin 107'si kız çocuğudur (yüzde 35,74). Cinsiyet bağlamında incelendiğinde, her dört işçiden birinin kadın/kız çocuğu olduğu ifade edilebilmektedir. Aynı kuruluşlarda çalışan 7 bin 817 memurdan, bin 609'u kadındır (yüzde 20,58). İşveren statüsünde bulunan kadınların oranı ise yok denebilecek

düzeyde gerçekleşmiştir. 10 bin 941 işverenin sadece 155'ini (yüzde 0,14) kadınlar oluşturmaktadır (Makal, 2015: 41-42).

Cumhuriyet'in kuruluşuyla birlikte başlayan dönemde devlet, önce piyasa odaklı bir kalkınma modeli benimsemiş, ancak 1930'lardan itibaren, özellikle özel sermayenin yetersizliği sebebiyle temel aktör konumunda olmuş ve ithal ikameci bir sanayileşme politikasını izlemiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Türkiye, uluslararası piyasalara açılmış olsa da ithal ikameci politikalara devam etmiştir ve kamu sanayi yatırımları genellikle temel tüketim ve özel sektörün ihtiyaçlarına odaklanmıştır. Bu dönemde, tarımın önemli bir istihdam kaynağı olduğu ve kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı göze çarpmaktadır. Sanayinin toplam istihdamdaki payı düşük seviyede gerçekleşmiş, sanayi işçisi kadınların çoğunluğu tütün, dokuma ve gıda gibi sektörlerde çalışmıştır. 1950'lerden itibaren kırdan kente göçün yoğunlaştığı süreçte, hane temelli özel patriarka oldukça güçlü olmuştur ve sonucunda kadınlar genellikle evde kalarak ev işleri ve bakım hizmetlerini üstlenmiştir. Bu dönemde iç talebi desteklemek amacıyla ücret ve maaşların yüksek tutulması, kentlerde erkeklerin aileyi tek başına geçindirme sorumluluğunu artırmıştır. Özellikle uzman mesleklerde çalışan az sayıdaki yüksek eğitilmiş kadının, genelde hizmet sektöründe yer almasının yanında çoğunluk, patriarkal aile yapısının devam etmesine imkân tanıyan ev içinde kalmıştır (Toksöz, 2015: 42-43; Toksöz, 2016: 113). 1920-1950 yılları arası veriler ve çalışmalar incelendiğinde, kadın emeğinin faaliyet alanının dağılımı benzer sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Geleneksel olarak kadın emeği dokuma, gıda, tarım gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır (Makal, 2015: 47-48).

Türkiye'de devletçi sanayileşme sürecinin merkezinde bulunan KİT'ler, kadınların ekonomik hayata katılımında önemli bir rol oynamıştır. Özellikle Sümerbank gibi kuruluşlar, kadın istihdamının artmasına öncülük etmiştir. Sümerbank'ın 1933'te faaliyete geçtiği dönemde 500 kadın işçi bulunurken, 1943'e gelindiğinde bu sayı 6.000'e çıkmıştır. Özellikle tekstil ve halıcılık gibi alanlarda kadın işçilere yönelik artan talebin nedeni, savaş koşulları ve azalan erkek emek arzına bağlanabilmektedir. Ancak bu artışın sektörlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Örneğin, Nazilli Basma Fabrikası ve Bakırköy Bez Fabrikası'nda kadın ve erkek işçi sayıları birbirine yakınken, Çimento Sanayii Müessesesi gibi bazı müesseselerde kadın istihdamı düşük seviyelerde kalmıştır. KİT'lerin faaliyet alanlarına bağlı olarak, kadın işçi oranları da değişkenlik göstermektedir. KİT'ler kadın emeği açısından sadece nicel boyutlarıyla değil, aynı zamanda sundukları ekonomik ve sosyal avantajlar nedeniyle de oldukça önemlidir. Bu kuruluşlarda çalışan kadınlar, daha yüksek ücretler ve geniş sosyal olanaklar elde ederek, özel sektördeki kadınlara kıyasla daha iyi çalışma ve yaşam koşullarına sahip olmuşlardır. KİT'ler, kadın işçilere eğitim, kültürel etkinlikler ve diğer sosyal fırsatlar sunmuş, hatta bazı müesseselerde barınma imkânları sağlamıştır. Ancak bu olanakların genel olarak yeterli düzeyde olduğunu söylemek zordur, çünkü bazı müesseselerde zaman içerisinde sınırlı bir şekilde gelişmiştir. Bununla birlikte, kamu kesimindeki bu

olanakların, özel sektörle kıyaslandığında oldukça iyileştirici olduğu gözlemlenmiştir (Makal, 2015: 48-51).

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, pek çok özelliğinin yanı sıra modern bir işçi sınıfının oluşumunda başarılı örneklerden birisidir. Bu özelliği dolayısıyla kadınların, modern işçi sınıfının bir unsuru olarak şekillenmesinde fabrikanın önemli bir katkısı olmuştur. Kırsal üretimin yerine fabrika üretimine dayalı yeni bir toplumsal gelişimi, toprağa dayalı üretimin temel aktörü olan ailede önemli dönüşümleri meydana getirmiştir (Sancar, 2022: 29). Toprağa dayalı üretimin hanesi ile fabrikada işçi olan aile, birbirinden farklı toplumsal cinsiyet ilişkilerine dayanmaktadır. Üretim faaliyetleri haneden ayrılınca, kadınların aile içerisindeki konumunda dönüşümler yaşanmaya başlamaktadır (Sancar, 2022: 29). Nazilli Basma Fabrikası da bu anlamda kadınların modern işçi sınıfı oluşumu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin dönüşümünde temel bir rol oynamıştır.

Tablo 2. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Kadın İşçi İstatistikleri, (1941-1950)

Yıllar	Kadın İşçi Sayısı	Tüm İşçilere Oranı (%)	Medeni Durumları			Eğitim Durumları		
			Bekâr	Evli	Eşi Ölmüş	Okuma Yazma Bilmeyen	İlkokul	Ortaokul
1941	799	44,0	368	347	84	476	323	-
1942	1027	51,6	576	349	102	539	488	-
1943	1137	59,0	686	359	94	579	558	-
1944	1128	56,4	701	326	101	594	534	-
1945	1029	45,0	590	344	95	548	481	-
1946	856	46,8	465	286	105	482	374	-
1947	743	42,0	374	286	83	394	349	-
1948	739	42,6	362	282	95	367	370	2
1949	909	44,4	452	374	83	472	436	1
1950	955	42,7	463	387	109	482	471	2

Kaynak: Meydan, 2023: 267; Başkaya ve Özdemir, 2023: 120.

Tablo 2'ye göre Nazilli Basma Fabrikası'nda, 1941-1950 döneminde kadın işçi sayısı ve oranları belli dönemlerde önemli ölçüde farklılık göstermiştir. Bu farklılıkta, İkinci Dünya Savaşı ve ekonomik krizlerin etkisi, sanayileşme süreci, göç hareketleri ve kadınların sosyal statüsündeki değişimlerin etkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kadın işçilerin medeni durumlarına bakıldığında, bekâr kadınların evli ve eşi ölmüş kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu

durum, evli ve eşi ölmüş kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle fabrika işine uyum sağlamakta zorlanmaları yani patriarkaya hapsedilmeleri veya toplumsal baskılar sebebiyle çalışmaktan vazgeçmeleriyle açıklanabilir. Kadın işçilerin eğitim durumları incelendiğinde, okuma yazma bilmeyen kadınların sayısının ilkökul mezunlarından daha fazla olduğu, ortaokul mezunu kadın işçi sayısının ise oldukça düşük olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumları, patriarkal aile ve toplumsal sistemin varlığı, dönemin eğitim sisteminin yetersizliği, kız çocuklarının eğitime erişimindeki engeller ve istihdam alanlarındaki cinsiyet ayrımcılığı gibi faktörlere bağlanabilmektedir. Ancak kadın işçilerin tüm işçilere oranı incelendiğinde, aradaki farkın çok olmadığı, hatta İkinci Dünya Savaşı'nın da etkisiyle 1942, 1943 ve 1944 yıllarında tüm işçiler içerisinde kadınların oranının daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Bu verileriyle Nazilli Basma Fabrikası toplumsal cinsiyet kapsamında ele alındığında, diğer KİT'lerden farklı bir yapıda olduğu ve işkolunun niteliği itibarıyla kadın işçi oranlarının diğer KİT'lere kıyasla oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen arşiv araştırması ve personel kayıtlarında karşımıza kadın emeği açısından çıkan bir başka önemli unsur da istihdamda cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Kadın istihdamının hayli yüksek olduğu bir gerçektir, ancak “kadın işi” ve “erkek işi” ayrımı Nazilli Basma Fabrikası'nda da kendisini göstermektedir. Buna göre kol-kas gücü gerektiren bölümler, makine ve teçhizat bakım ve onarımı, altyapı bölümleri, lojistik vb. alanlarda tamamen erkek işçiler istihdam edilmiştir (Sümerbank Holding A.Ş., 1966-1988; 1989; 1999; 2000; 2001). Nazilli Basma Fabrikası'nda kadın işçiler iplik, dokuma, yemek dağıtım, ofisler ve revir gibi farklı birimlerde çalışmıştır (Meydan, 2023: 268). Bu bağlamda kadın işçilerin çalıştığı birimler incelendiğinde, istihdamda cinsiyete dayalı iş bölümünün ne kadar yerleşik olduğu görülebilmektedir. Kadınların Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda çoğunlukla istihdam edildiği alanlar “kadın işi” olarak nitelenen sınırlar dahilinde gerçekleşmiştir. Özellikle revirlerde çalışan işçiler baz alındığında, bakımdan sorumlu kişi olarak kadının görülmesi günümüzle oldukça benzer bir tercihi ortaya koymaktadır.

Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kadınların sıklıkla kendilerine uygun olarak algılanan belirli istihdam birim ve alanlarında yoğunlaşmalarına neden olmakta, bu da işgücü piyasasındaki cinsiyetçi dinamikleri güçlendirmektedir. Sonucunda kadınlar, ücret eşitsizliği gibi pek çok ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır (Milkman, 1982: 341; Lillydahl, 1986: 308-310; Dedeoğlu, 2000: 148; Koray, 2012: 266-267; Gönc, 2017: 13).⁸

⁸ Cinsiyete dayalı iş bölümü, cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan normların varlığına rağmen, özellikle patriarkal toplumlarda hâlâ doğal bir yapı olarak kabul edilmektedir. Bu ayrımcılık, günlük yaşamın bir parçası olarak devam etmekte ve genellikle işlerin cinsiyete göre ayrılmasının fiziksel farklılıklara dayandırıldığı bir zeminde gerçekleşmektedir. Ancak yapılan birçok araştırma, özellikle işgücü piyasasında iş bölümünün aslında fiziksel

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda, çalışma saatleri ve performans açısından kadınlarla erkekler arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır. Bekâr kadın işçilerin sayısı, genel olarak evli kadın işçilerden biraz daha fazla olmuştur. 1940'lı yıllarda fabrikadaki kadın işçilerin çoğunluğunun okuma yazma bilmemesi, diğerlerinin ise büyük bir kısmının ilkökul mezunu olması dikkat çekicidir. Fabrika çeşitli eğitim kursları, sosyal-kültürel etkinlikler ve desteklerle kadın çalışanlarını eğitmiş, bilgilendirmiş ve modernleştirmeye çalışmıştır. Tüm Sümerbank fabrikalarında olduğu gibi Nazilli Basma Fabrikası'nda da kadın işçilere hamilelik ve doğum süreçlerinde çeşitli yardımlar sağlanmış, gerekli izinler verilmiş, çocuklu kadın işçilere emzirme saatleri ve ücretsiz kreş imkânı sunulmuştur (Meydan, 2023: 268). Bu bağlamda başta Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası olmak üzere, fabrikalarda kadın emeğine oldukça önem verildiği ifade edilebilmektedir. Fabrikalarda kadın ve erkeğin eşit koşullarda çalışabilmeleri konusunda Nazilli Basma Fabrikası buna oldukça güzel bir örnektir. İşçi bulma ve devamlı işçi kadrosunun oluşturulmasında, fabrikada örnek bir uygulama bulunduğu ifade edilmektedir. Fabrikanın ve bağlı sosyal tesislerinin inşaatı devam ederken, fabrika müdürü ve bir fabrika çalışanı, bölgede dokuma bilen işçi bulmak adına ziyaretler gerçekleştirmiştir (Dilek, 2021: 23). Sözlü tarih çalışmaları da fabrikada çalışan kadın işçilerin, genel olarak iyi çalışma koşullarına sahip olduğunu doğrulamaktadır. Revir, vazife evleri, kreş, okul, balo ve tiyatro salonu gibi fabrikaya sosyal kimliğini kazandıran olanaklar, kadınların sosyo-ekonomik konumlarını güçlendirmede oldukça başarı sağlamıştır. Yapılan görüşmelerdeki kadınların tümü, gözleri yaşlı bir şekilde toplumda o zamanlar ne kadar güçlü bir konumda olduklarını ve hayatlarında ilk defa erkeklerin egemenliğinden çıkarak özgür hissettiklerini ifade etmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden sözlü tarih çalışması tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada niteliksel yöntemin tercih edilme nedeni, ele alınan konunun yorumlanmasını olanaklı hale getirmesidir. Veri oluşturma tekniği olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşme, bireyin içinde yaşadığı toplumsal gerçekliğin bir parçası olarak deneyimlerini anlamak ve görünür kılmak açısından oldukça önem arz etmektedir (Kümbetoğlu, 2020: 17-47).

Sözlü tarih, geçmişin yaşayan tanıklarının anılarını kullanarak toplumsal, siyasi ve ekonomik tarihleri anlama ve yeniden inşa etme disiplini. Bu metodoloji, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası Amerika Birleşik Devletleri'nde başlamış ve daha sonra İngiltere ve Avrupa'da da benimsenmiştir. Türkiye'de son 15 yılda gelişen sözlü tarih araştırmaları, toplumsal tarih alanında demokratik bir

özelliklere değil, cinsiyete dayalı olduğunu ortaya koymaktadır (Vezina ve Courville, 1992: 97-98).

perspektif sunarak, özellikle dezavantajlı grupların tarihine odaklanmıştır. Sözlü tarih, belgelerin ulaşamayacağı detaylı bilgileri elde etmeye ve bireylerin yaşam deneyimlerini tarih yazımında vurgulamaya olanak tanımaktadır. Sözlü tarih çalışmaları, belge temelli tarihçiliği zenginleştirmekte ve farklı toplumsal grupların tanıklıklarından yola çıkarak tarihsel bilgi üretmektedir. Bu yöntem, tarihi daha insani bir boyutta sunmakta ve geçmişi daha ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkarmaktadır (Tarih Vakfı, 2024).

Çalışmaya başlandığında öncelikle Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'na gidilmiştir. Fabrika şu an Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'ne bağlıdır ve aktif olarak meslek yüksekokulu olarak kullanılmaktadır. Fabrikanın yıllık faaliyet raporları, personel kayıtları, özel arşivler, toplu iş sözleşmeleri, fotoğraflar ile arşiv odası ve müzede bulunan çeşitli belgeler gibi birçok dokümana ulaşım ve kullanım için öncelikle üniversiteden izin alınmıştır. İzin alındıktan sonra birçok kez fabrika yeniden ziyaret edilip gezilmiş ve özellikle arşiv bölümünde oldukça fazla zaman geçirilmiştir. Sümerbank yıllık raporları, ilk basımdan son basıma kadar tek tek taranmıştır. Halihazırda müze kısmında bulunan personel kayıt defteri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Sözlü tarih çalışmasının yapılma gereği de fabrika gezileri ve tozlu arşivlerin kurcalanması sonucunda doğmuştur. Son jenerasyon olarak adlandırılacak Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'ndan emekli olan kadın çalışanlara ulaşım anlamında da Nazilli Sümerbanklılar Derneği ve üniversite personelinin oldukça fazla katkısı olmuştur. Kalan görüşmecilere ulaşım kartopu tekniği kullanılmıştır. Personel kayıtları, yıllık raporlar, müze arşivleri, toplu iş sözleşmeleri, dergiler vb. dokümanların yanı sıra oldukça fazla fotoğraf ve hatta fabrikanın kreşinde çocuklar tarafından çizilen resimlere de ulaşılmıştır. Kısaca arşiv odasındaki ve müzede bulunan bütün belgeler, fotoğraflar, araç-gereçler, mobilyalar vb. her şey detaylı bir şekilde taranmış, incelenmiş ve üzerinde çalışılmıştır. Tozlu tarih arşivlerinden çıkan sonuç, üzerine oldukça fazla yazılmış olan bir sosyal fabrikanın hiç çalışılmamış bir alanında, kendilerini son jenerasyon olarak adlandıran emekçi kadınlarla sözlü tarih çalışmasının yapılması gereği olmuştur.

Yapılan derinlemesine görüşmeler için Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurularak, 31906847/050.04.04-10 sayılı, 12/28 nolu kararı itibarıyla 25/03/2024 tarihinde Etik Kurul Onayı alınmıştır. Araştırmacının analiz birimini Nazilli Sümerbank Basma Fabrikası'nda çalışmış ve yaşamış kadın işçi ve memurlar oluşturmaktadır. Katılımcılara erişimde kartopu tekniği kullanılmıştır. Görüşmelere başlanmadan önce çalışma kapsamında ilgili kişilere araştırmayla ilgili detaylı bilgi ve güvence verilmiş, yarı yapılandırılmış görüşme formu katılımcılara sunulmuştur. Katılımcıların izinleri doğrultusunda görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmış ve görüşleri birebir aktarılmıştır. Görüşmeler sonucunda toplam 463 dakika süren ses kayıtları, MS Word programı ile yazıya aktarılmış ve toplam 147 sayfalık yazılı doküman elde edilmiştir.

Sınırlılıklar

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası 9 Ekim 1937'de açılmış ve 2002 yılında kapanmıştır. Altmış beş yıllık bir emek tarihi söz konusu olduğunda, özellikle kadın işçiler açısından günümüzde bahsi geçen fabrikada çalışmış olan ve hâlâ yaşayan kişilere ulaşmak zor olmuştur. Görüşme yapılan, sağlıklı ve bakıma muhtaç olmadan hayatına devam eden emekli kadınlar, fabrikanın son 20-25 yılına tanık olmuşlardır. Ancak bu tarihten önceki bilgiler, her bir kadının mutlaka aileden Sümerbanklı olması dolayısıyla yine de elde edilebilmiştir. Fabrikanın özelleştirilmesi ve kapatılması dönemlerinde emeklilik hakkı kazanamamış kişiler, diğer şehirlerdeki Sümerbank fabrikalarına gönderilmiş, yani göç etmişlerdir. Nazilli'de kalanlar ise çoğunlukla hali hazırda ilçede ikamet edenler ve fabrikanın kapatılacağı söylemleri başladığında hak kazanımlarından dolayı fabrikadan emekli olan kadınlardır.

Bulgular

Öncelikle görüşmecilerin demografik bilgileri hakkında bilgi vermek amacıyla aşağıdaki tablo hazırlanmıştır. Görüşmeler, Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'ndan emekli olan dokuz memur emeklisi, altı işçi emeklisi olmak üzere toplam 15 kadınla yapılmıştır. Görüşmelerde katılımcılara sorulan sorular genel olarak fabrikadaki cinsiyet etkeninin değerlendirilmesi, sosyal bir fabrikanın kadın emeğine etkisi ve devletin işçisi olarak çalışma deneyimlerinin gözlenmesi üzerine gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler, alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

Tablo 3. Görüşmecilere İlişkin Demografik Bilgiler

Görüşülen Kişi	İkamet Yeri	Yaş	Eğitim Düzeyi	İstihdam Durumu	Medeni Durumu	Fabrikada Çalışma Yılı
K1	Nazilli/AYDIN	69	Lise	Memur emeklisi	Evli	22
K2	Nazilli/AYDIN	63	İlkokul	İşçi emeklisi	Evli	16
K3	Nazilli/AYDIN	70	Üniversite (4 yıllık)	Memur emeklisi	Eşi ölmüş	25
K4	Nazilli/AYDIN	68	Üniversite (2 yıllık)	Memur emeklisi	Evli	20
K5	Nazilli/AYDIN	65	Üniversite (4 yıllık)	Memur emeklisi	Evli	20
K6	Nazilli/AYDIN	68	Lise	İşçi emeklisi	Evli	20
K7	Nazilli/AYDIN	62	Lise	İşçi emeklisi	Evli	20
K8	Nazilli/AYDIN	64	Üniversite (2 yıllık)	Memur emeklisi	Evli	16
K9	Nazilli/AYDIN	58	Üniversite (4 yıllık)	Memur emeklisi	Evli	15
K10	Nazilli/AYDIN	63	Üniversite (4 yıllık)	Memur emeklisi	Evli	20
K11	Nazilli/AYDIN	67	Üniversite (4 yıllık)	Memur emeklisi	Evli	20
K12	Nazilli/AYDIN	71	İlkokul terk	İşçi emeklisi	Evli	20
K13	Nazilli/AYDIN	71	Üniversite (2 yıllık)	Memur emeklisi	Boşanmış	24
K14	Nazilli/AYDIN	71	İlkokul	İşçi emeklisi	Evli	18
K15	Nazilli/AYDIN	58	Lise	İşçi emeklisi	Evli	15

"Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda Çalışmak: Ayrıcalıktır"

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda çalışmış ve oradan emekli olan kadınların hangi pozisyonda istihdam edildiği, kaç yıl çalıştığı, çalışma koşulları, sendikalaşma

deneyim ve algıları ile Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın onlara neyi hissettirdiği sorulmuştur. Görüşme yapılan kadınların çoğu kendisini babadan-aileden Sümerbanklı olarak nitelendirmektedir. Gerçekten de Nazilli'de kimle karşılaşırsanız mutlaka babası, annesi, dayısı, amcası vb. fabrikada çalışmıştır ve bunu bütün katılımcılar dile getirmişlerdir. Sümerbanklı olmak bir ayrıcalıktır ifadesi ise görüşmecilerin tamamı tarafından dile getirilmiştir. Bu bağlamda Sümerbank denince akla gelen ilk beş ifade çoğunlukla şunlardır: Atatürk, mutluluk, ekmek kapısı, ayrıcalık, dostluk/arkadaşlık, aile, güven, kreş, sosyal faaliyetler, işçiler ve Gıdı Gıdı Treni.

Görüşmelerden elde edilen bulguların çoğu birbiriyle oldukça benzerdir. Çalışma koşulları kapsamında istihdam edilen pozisyonlara göre farklılık vardır ve bu fark genel olarak memurlar ve işçiler arasında belirginleşmektedir. İşçiler akort ücret sistemine göre çalışmışlardır ve bu bağlamda makinelerin hiç durmaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda fabrikada başlangıçta üç vardiya olduğu, daha sonra ikiye indiği ifade edilmiştir. Akort sisteme göre çalışan işçilerin, uzun bir süre memurlardan daha fazla gelir elde etmesi çalışmada öne çıkan bulgulardan bir tanesidir. Ancak burada belirtilmesi gereken nokta, işçi veya memur olsun bütün kadın görüşmeciler, aralarında hiçbir zaman işçi-memur ayrımının olmadığını ve bunun hissettirilmediğini dile getirmiştir. Bu bağlamda çalışma koşulları kapsamında net bir işçi-memur ayrımının daha çok ücretler ve sendikalaşma üzerinden gerçekleştiği ifade edilebilir. Çalışma koşulları bağlamındaki ayrım daha çok istihdam edilen pozisyon dolayısıyla meydana gelmektedir, ancak bunda da sınırları net bir şekilde çizilebilecek ve sosyal sorun olarak nitelendirilebilecek bir fark, görüşmeciler tarafından ifade edilmemiştir.

İplik dairesinde çalışmış olan kadın işçi K2, çalışma koşullarını ve anılarını şu şekilde ifade etmiştir:

“Yeri geliyordu zorluğu oluyodu. Ama yani çalışıyoduk. Zorluydu, çünkü tozlu bir işti. Pamuk tozu çoktu yani. Ortam çok güzeldi ama, arkadaşlarla ortamımız çok güzeldi. Onun için severek çalışıyoduk. Zaten Nazillimizde başka değer yoktu. Allah razı olsun Sümerbank'ı bize kuranlara. Hâlâ eşimle ekmeğini yiyoruz... Aylıklarımız, ikramiyelerimiz çok iyiydi. Senede mesela dört sefer ikramiye verilirdi. Keşke fabrika kapatılmasaydı da gençlerimiz de faydalansaydı, başka memleketlere gitmeselerdi... 3-11, 11-7 ve 7-3 olarak üç vardiyalı çalışıyoduk. Özelleştirilme söylemleri başladığında 3-11 kalktı, sadece gececi ve gündüzcü olarak devam edildi. Tabi gece zor oluyodu. Sabah gidiyosun gece geliyosun geri. Öğlene kadar uyuman lazım uyuyabilirsen, akşam rahat çalışmak için. Uyuyamazsan o kadar gürültücü olan makinaların arasında bile uykun geliyor ister istemez. Ama tabi Sümerbanklı olmanın ayrıcalığı ve gençliğin verdiği şeyle masal gibi geldi geçti...” (K2, işçi emeklisi).

Sümerbanklı olmak ayrıcalıktır ifadesini örneklerle anlatan bir diğer katılımcı, bütün sahip olduklarını Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'na borçlu olduğunu ifade etmiştir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde fabrikanın sosyal kimliğine detaylı yer verilmeden önce, K13'ün mezar taşına Sümerbank'tan emekli yazılması isteğinin nedenlerine ayrıcalık başlığı altında yer vermek gerekmektedir. K13 lojmanlarda doğup büyümüş, çocukluğu fabrikada geçmiş, evlenmiş, boşanmış, yine fabrikada çalışıp lojmanlarda yaşayarak fabrikanın kreşinde çocuklarını büyütmüş biri olarak şunları dile getirmiştir:

“...Film gösterimlerine de çok gittik, çok cüzi paralardı. Deliler gibi koştur koştur matineye giderdik. Türkiye 80'li yıllarda renkli televizyonla tanışmışken ben çocukluğumda, o büyük ekranlarda Mickey Mouse'ları, Amerikan çizgi filmlerini falan izliyordum. O kadar mutluyum. Mesela hiç unutmuyorum çocukluğumda Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası getirilmişti, Türkiye güzeli getirilmişti fabrikaya. Öyle güzel gösteriler olurdu ki... Paran yoksa cebinde hiç önemli değil, yazdırarak her ihtiyacını alabilirdin. Aylığımızdan kesilirdi. Yazın Kuşadası'na tatile giderdik kampa yazılarak. Her sene ben çocuklarımla kampa gittim ve bu benim kışın aylığımdan kesilirdi, yazın tatil zamanı değil. Biz Sümerbank kuşağı olarak Türkiye standartlarının çok üzerinde bir yaşam sürdürdük. Çok minnettar ve müteşekkirim. Sümerbank benim her şeyim, canım, ciğerim, hayatım. Hangi ortama girsem her zaman farkımızı belli ediyoduk. Çocuklarıma level atlattım, her şeyimi tek başıma kadın olarak aldım, yaptım ve başardım. Hepsi Sümerbank sayesinde, onun sayesinde çok mutlu ve huzurlu bir emeklilik yaşıyorum. Keşke mezar taşına Sümerbank'tan emekli yazılsa...” (K13, memur emeklisi).

Bütün görüşmelerden çalışma hayatlarına dair elde edilen bilgiler birbiriyle oldukça benzerdir. İşçi veya memur olsun bütün kadın çalışanlar, Sümerbank'ta çalışmış oldukları için kendilerini ayrıcalıklı ve mutlu olarak nitelendirmektedir. Çalışma koşulları kapsamında ise bütün görüşmeye katılanlar, elbette işin gereği bazı zorlukların yaşanabileceğini, ancak Sümerbank'ta çalışmanın ve oradaki dostluklarının etkisiyle fabrikaya her zaman koşarak gittiklerini dile getirmişlerdir. Fabrikanın sosyal imkânlarına hemen hemen bütün sorularda değinmeleri, fabrikada neden mutlu bir şekilde çalışıp yaşadıklarını ve kendilerini ayrıcalıklı hissettiklerini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma koşullarının kötü olduğuna değil, zorluklarının olmasının yanında çok keyifli olduğuna vurgu yapılmıştır. Genel olarak zorluğun yaşandığı nokta üretimin hiç durmamasıdır: Koştur koştur geçen bir hayat anlatılmaktadır. Bu hayatın içerisinde sadece üretimin durmaması değil, anne ve eş rolü oldukça temeldedir. Bu konuya ve sosyal bir fabrikada çalışmanın onlar için ayrıcalığına çalışmanın devamında detaylıca değinilmiştir.

Fabrikanın Sendikalı İşçisi Olmak ve Yüksek Ücret Düzeyleri

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası açısından sendikanın önemine değinmeden önce, dönemin sendikal yapısına kısaca değinmek yerinde olacaktır. Işıklı'ya göre (1990: 307-310) Türkiye'de sendikacılık, yarı sömürge ve yarı feodal koşullar içerisinde doğmaya başlamıştır. Cumhuriyetin ilk yılları, gelişmemiş sanayinin yanı sıra çoğunlukla kendi hesabına çalışan ücretsiz aile işçilerine dayanan bir tarım ekonomisi hâkimdir. Türkiye'de Batı'daki gibi bir Sanayi Devrimi gerçekleşmediği ve sanayileşme süreci KİT'lerle sınırlı kaldığı için güçlü bir işçi sınıfının oluşumundan ve örgütlenmeden bahsedilememektedir. Uzun yıllar boyunca sendikalaşma ya yasaklanmış ya da devlet eliyle sınırlı bir şekilde kanunen tanınmıştır (Işıklı, 1990: 307-310)⁹. 1960'lı yıllara kadar sendikalaşma hareket ve haklarında belli başlı olumlu gelişmeler olmasına rağmen önemli bir ivme kazanmamıştır. Buna örnek olarak grev hakkı ifade edilebilmektedir. Eski Demokrat Parti liderlerinden Fuat Köprülü grev hakkıyla ilgili şu sözleri ifade etmiştir “...ve bu bakı tanınmadıkça orada demokratik manada sendika ve hürriyetin mevcut olduğu asla iddia edilemez”. Bu bağlamda grev hakkı tanınmadıkça demokrasiden söz edilemez ve işçiler ancak 1961 Anayasası ile bu hakka sahip olabilmıştır (Işıklı, 1990: 319).

12 Eylül darbesiyle birlikte pek çok alanda olduğu gibi sendikacılık hareketlerinde de gerileme yaşanmıştır. 1961 Anayasası'nın sağladığı haklar önemli ölçüde kısıtlanmış ve 1982 Anayasası ile 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile birlikte otoriter bir emek rejimi oluşturulmuştur. 24 Ocak Kararlarıyla birlikte işçi hareketlerinin temelinde, KİT'ler içerisinde yapılanarak var olan ve temel özelliğini devletin işçisi olma yoluyla ortaya koyan yeni bir yol ayrımına gidilmiştir (Çelik,

⁹ KİT'ler aracılığıyla hızlanan sanayileşme ve işçi istihdamı, modern anlamda işçi sınıfının büyümesine katkıda bulunmuştur. KİT'lerin büyük ölçekli yapısı, sendikal faaliyetler için uygun koşullar sunmuş olsa da 1925 Takrir-i Sükûn Kanunu ve 1938 Cemiyetler Kanunu, sendikal faaliyetleri 1920'lerin ortalarından 1946 yılına kadar yasaklamıştır. Türkiye'de çok partili yaşama geçmeyi mümkün kılan 1946 tarihli Cemiyetler Kanunu değişikliği ile birlikte sendikaların kurulması olanaklı hale gelmiş, sendikal faaliyetlerin önündeki yasal engeller kaldırılmıştır. Ancak bu kısa süreli sendika özgürlüğü dönemi, 1946'nın sonunda sendikaların çoğunun kapatılmasıyla sona ermiştir. 1947'de çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu ile sendikaların faaliyetleri yasal bir çerçeveye oturtulmuştur. Ancak bu yasa, sendikaların siyaset yapmasını yasaklamış, sendikal faaliyetleri devlet kontrolüne tabi tutmuş ve sınırlı bir sendikal hareketin gelişmesine yol açmıştır. Özellikle işçi sınıfının sosyalist partilerle olan ilişkisi kesilmeye çalışılmıştır. Sendikalara toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmiş olsa da grev yasağı nedeniyle bu yetki pratikte işlevsiz kalmıştır. Sonuç olarak, 1947'den itibaren Türkiye'de sendikal hareket, devletin vesayeti altında gelişmiş ve sınırlı bir etkiye sahip olmuştur. Grev hakkının yasak olduğu bu dönemde, sendikalar devletin kontrolünde faaliyet göstermiş, sosyalist akımlardan uzak tutulmaya çalışılmıştır. Özellikle KİT'lerde örgütlenen sendikalar, hükümetle işbirliği içinde, sınıf mücadelesi yerine ekonomik kalkınmaya katkı sağlamayı hedefleyen bir yapıya evrilmiştir (Turgay ve Çelik, 2022: 933-937).

2023: 647). Bu bağlamda işçi hareketlerinin doğuşunda KİT'lerin de olumlu bir etkisi olmuştur. Devletin sanayi girişimleri bir bakıma sendikacılığın çıkış noktası olarak görülmüştür ve uzun dönemde Türk sendikacılığını, KİT sendikacılığı biçiminde yapılandıran önemli bir faktör haline gelmiştir.

Türkiye'de 1985-1995 yılları arasında yaşanan sınıf mücadelesi, kamu kesiminde çalışan memur ve sözleşmeli personeli önemli ölçüde etkilemiştir. Ancak sendikalaşma hakkının kullanılamaması ve iyileştirmelerin sınırlı olması, bu sürecin zorluğunu ortaya koymaktadır. Kamu işçileri 1988 SEKA Grevi, 1989 Bahar Eylemleri gibi kitle eylemleriyle kazanımlar elde etmiştir, ancak memurların durumu aynı ölçüde iyileştirilememiştir¹⁰. 12 Eylül sonrasında işçiler, Türk-İş'e bağlı sendikalarda örgütlenmişken, memurlar sendikasızdı ve aylık gelirleri sendikalı işçilerden daha yüksek seviyelerdeydi (Koç ve Koç, 2009: 27-30). Ancak 1991'e gelindiğinde, kamu işçilerinin ücretleri memurların iki katına çıkmıştır. Bu başarı,

¹⁰ Türkiye'de memurların sendikalaşma süreci, işçilerinkinden önemli farklılıklar göstermektedir. Memurlar, işçilerden daha geç sendikal haklara kavuşmuşlardır. İşçilerin sendikal hakları 1946 yılında düzenlenmeye başlarken, memurların sendikal hakları ilk kez 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile düzenlenmiştir. 624 sayılı Kanun, memurların örgütlenme hakkını düzenleyen ilk kanun olarak önemli bir dönüm noktasıdır. Ancak bu kanun, memur sendikalarına toplu pazarlık ve grev gibi sendikal faaliyetlerin en temel araçlarını tanımadığı için, sendikaların etkin bir baskı gücü olmasını engellemiş ve gerçek anlamda sendikal işlevlerini yerine getiremeyen bir yapı ortaya çıkarmıştır. İşçiler, 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile birlikte toplu pazarlık ve grev hakkına sahip olurken, memurların toplu pazarlık hakkı ancak 2012 yılında yasal düzenlemeye kavuşmuştur. 2012 yılında kabul edilen 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kanunun birçok maddesinde değişiklik yapıp, Kanunun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir. Bahsi geçen Kanun ile gelen en önemli değişiklik, memur sendikalarına toplu sözleşme hakkının tanınması ve uyuşmazlık durumunda zorunlu tahkim mekanizması olan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu vasıtasıyla uyuşmazlığın çözümlenmesidir. Ancak memurlar hâlâ grev hakkından yoksundur. Memur sendikalarının örgütlenme süreci de işçilerden farklı bir dinamik izlemiştir. Türkiye'de işçi sendikacılığından farklı olarak, memurlar 1980'lerden itibaren tabandan başlattıkları hareketlerle sendikal haklarını kazanmışlardır. Ancak bu süreçte, önce yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği yönündeki mevzuatçı yaklaşım sürekli bir engel olarak karşılına çıkmıştır. Bu nedenle, memurların sendikal haklarına dair tartışmalar genellikle hukuki düzenlemeler üzerine odaklanmaktadır. Türkiye'de memur sendikacılığı, yerleşik mevzuatçı yaklaşım ve sendikaların siyasetle olan ilişkisi nedeniyle, daha çok hukuki ve siyasi boyutlarıyla öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, memur sendikaları genellikle belirli siyasi partilerin etkisi altında algılanmakta ve siyasal rekabet nedeniyle birçok sendika, asli görevlerini yerine getirmekte zorlanmaktadır. Memur sendikalarının, işçi sendikalarına kıyasla daha sınırlı haklara sahip olması, sendikal faaliyetlerinin siyaset tarafından şekillendirilmesine neden olmuş, bu da sendikaların bağımsız hareket etme kapasitesini kısıtlamıştır. Özellikle grev hakkının olmaması, memur sendikalarının toplu pazarlık sürecinde ellerini zayıflatmakta ve bu hak eksikliği, sendikaların mücadele gücünü sınırlamaktadır (Uçkan Hekimler, 2017: 217-226).

çeşitli grevler ve eylemlerle mümkün olmuş, ancak memurlar arasında aynı birleşmeyi sağlamak ve sınıf bilincini geliştirmenin zor olduğu ifade edilmiştir. Bunun nedeni, memurların eğitim seviyelerinin yüksek ve iş güvencelerinin sağlam olmasıdır. Ayrıca memurların sendikalaşma sürecine katılımı, daha düşük pozisyonlardaki işçilere duyulan tepkilerle sınırlı kalmıştır. Sosyalist-komünist örgütlenmeler memur sendikacılığının öncüsü olmuş, ancak bu süreçteki bölünmeler ve Soğuk Savaş sonrası dönemde yaşanan zayıflıklar, kamu çalışanları sendikalarının güçsüzlüğüne neden olmuştur (Koç ve Koç, 2009: 27-30).

Çalışma kapsamında görüşme yapılan emekli kadın işçilerin tamamı, istihdam edildikleri dönem boyunca sendikalı olarak çalışmıştır. Hem memur emeklisi hem de işçi emeklisi kadınlarla yapılan görüşmelerde, memur emeklisi bir katılımcı hariç hepsi, sendikalaşmanın işçiler açısından oldukça avantajlı olduğuna dikkat çekmiştir. Sendikanın işçilere sağladığı en önemli yarar olarak ise toplu pazarlıklar sonucu yüksek ücretlerin belirlenmesi olduğu ifade edilmiştir. Memur emeklisi kadınlarla yapılan görüşmelerde, işçilerin sendikalı olduğu için kendilerinden daha fazla ücret elde ettiği, yüksek ücretlerin yanı sıra ek aynı yardımların gerçekleştirildiği ve herhangi bir sorunda bütün işçilerin sendikalara başvurarak sorunlarına oldukça hızlı çözümler bulabildiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda sendikanın işçiler açısından oldukça önemli bir dayanışma rolü üstlendiği ve fabrika üzerinde baskı gücü oluşturabildiği gözlemlenmiştir. Görüşmelerin devamında bütün işçi emeklisi kadınlar, birbirlerine sürekli yardım ettiklerini, akort sistemle çalıştıkları için makinenin durmadan çalıştığını ve birbirlerini dinlendirdiklerini ifade etmişlerdir.

K15 sendikaya vurgu yaparak fabrikadaki bir gününü şu şekilde anlatmıştır:

“Bak şimdi yine o günlere gittim, boğazım düğümlendi... Biz oranın işçisi olmaktan gurur duyuyoruz. Akort sistemi çalıştığımız için tabii iş çok oluyordu ama ona göre karşılığını fazlasıyla alıyosun. Ben bu basmaların zemininin hazırlandığı bölümde çalışıyordum. 1 gün öncesinden ertesi güne her şeyimi hazırlayıp eve dönerdim. Yedekli çalışırdım yani. Tezgâha oturursun, başlarsın çalışmaya. Ustan gelir iki muhabbet edersin. Ellerimiz donardı, soğuk olurdu çok ama işimizi fazlasıyla yapardık ve de severek yapardık yani... Elimin karasıyla az yemek yemedim ben, elimin yağıyla... Koştur koştur gider yemeğimizi yeriz 15-20 dakikada ve geliriz, öğleden sonra rahat edelim diye. Sonra ertesi güne hazırlanırdık. Yardımlaşırız hep diğer çalışanlarla, birbirimizin işini az yapmadık, birbirimizi az dinlendirmedik... Hakkımızı koruyan bir sendikamız vardı ve aylıklarımız çok güzeldi. Her toplu sözleşmede hakkımız korunurdu ve cidden ücretlerimiz çok güzeldi. Mesela eşim öğretmen, o zamanlar eşim mesela 10 lira alıyosa ben 20 lira alıyordum. Çünkü sendika bizi koruyodu...” (K15, işçi emeklisi).

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda makine mühendisi olarak çalışmış K3 ise çalışma hayatına dair anılarını, sendikalaşmaya yönelik diğer katılımcılardan farklı bir görüşe sahip olarak aşağıdaki şekilde ifade etmiştir. 1976-2001 yılları arasında fabrikada çalışmış olan K3, sendikalaşmayı erken olarak nitelendirmektedir. Özellikle aralarındaki ücret farklarına vurgu yaparak, sendika temsilcileri ve başkanlarının fabrikaya maddi katkılar sunması beklentisini dile getirmiştir. İşçiler açısından sendikalı olmanın oldukça avantajlı olduğunu, ancak devlete daha fazla çalışmanın gerekli olduğunu ifade ederek, sendikanın fabrikaya erken geldiğini savunmuştur. Aynı zamanda toplu sözleşmeler ve sonucunda belirlenen yüksek ücretlerin fabrikaya maddi yük olduğunu ifade etmiş ve sendikasız işçi çalıştırmanın bu sebeple yaygınlaşmaya başladığını dile getirmiştir. Bu bağlamda işten çıkarımlarda da sendikalı olmanın bir faktör olduğunu ileri sürmüştür:

“Ben makine-enerji mühendisi olarak çalışıyordum, bu arada Nazilli Sümerbank tarihinde ilk kadın makine-enerji mühendisiydim... İşe ilk girdiğimde, benden büyük 33 tane sendikalı elemanım vardı... Sendika konusunda nereden baktığına bağlı benim açımdan. İşçiler açısından bakarsan, onlar için çok avantajlı. Ayakkabısı, ceketini, montu, yakacak yardımı gibi pek çok yardım alıyorlardı. Toplu sözleşmelerinin etkisiyle daha rahat bir hayatları vardı. Ama bence biraz erken geldi sendikalaşma. Bu benim şahsi fikrim. Biraz daha devlete çalışmalıydık kendimizden önce. Çünkü bizim çalıştığımız dönemde sendikalı arkadaşlarımız, işçilerimiz bizden daha fazla ücret alıyorlardı. İşçiler, çalışırken ev alabilirken biz emekli olunca alabiliyorduk. Bizim bu son dönemlerimizde yani çok güzel paralar aldılar, Allah sağlıklı yemeyi nasip etsin tabi ki... Sendika başkanları, etrafındakiler, onları destekleyenler falan kazandıklarının bir kısmını fabrikanın yenilenmesine, fabrikaya harcayabiliirdiler. Daha çok devleti desteklememiz gerekiyordu. Daha sonra toplu sözleşmeler yüzünden sendikalı işçi çalıştırmayacağım dendi. Sonra noldu, işçileri işten çıkardılar. Durum bu yani. Bu benim kendi görüşüm ama...” (K3, memur emeklisi).

Sendikalaşma konusunda yukarıda verilen bir katılımcı dışında herkes aynı görüşe sahiptir. Sendikanın varlığının oldukça önemli olduğu, toplu sözleşmelerin ücretlerin belirlenmesinde tamamen işçilerin lehine sonuç verdiği ve hakların savunulmasında yine sendikanın başat rol oynadığı ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra en ufak bir sorunda sendikaya başvurulduğu ve sendikanın da bu sorunu ivedilikle fabrikaya gelerek çözdüğü ifade edilmiştir. Bu bağlamda genel olarak örgütlenmenin ve sendikalaşmanın oldukça önemli olup, işçilere çok büyük fayda sağladığı dile getirilip savunulmuştur.

Görüşmelerde kadın çalışanlar açısından fabrikanın öne çıkan en önemli özelliği fabrikanın sosyal kimliğidir. Bu bağlamda bir sonraki alt başlıkta toplumsal cinsiyete dayalı analizler, sosyal fabrika özelliği bağlamında değerlendirilmiştir. Kreş konusu ise bu başlıktan sonra detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bunun nedeni, sosyal fabrikada çalışan ve yaşayan bir kadın ve anne olarak var olabilmenin koşulunun kreş imkânının varlığından geçmesidir.

Sosyal Fabrikada Kadın Olmak

Bu bölümde fabrikada çalışmış kadınların toplumsal cinsiyete dayalı deneyimleri yer almaktadır. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın sosyal fabrika özelliği ile kadın çalışan olmanın birbirinden ayırt edilemediği çalışma kapsamında öne çıkan bulgular arasındadır. Öncelikle bütün katılımcılar, işyerlerini cinsiyetsiz olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda katılımcıların çoğu, kadın oldukları için herhangi bir dışlanma, mobbing, ayrımcılık vb. deneyimlerle karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Sadece iki emekli memur kadın, çalışmaya ilk başladıklarında terfi konusunda kadın olmalarından ötürü sıkıntı yaşadıklarını, ancak daha sonra bekledikleri terfiyi aldıklarını dile getirmiştir. Çalışma ortamlarında kadın-erkek fark etmeksizin herkesin birbiriyle etkileşimde olduğu ve birbirini karşı cins olarak değil, kardeş olarak gördüğünü ifade etmişlerdir. Ancak işyerindeki cinsiyetsiz değerlendirmeden sonra, ailede cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal yeniden üretim karşımıza çıkmaktadır. Gündelik hayat içerisinde çalışan bir kadın olmanın yanı sıra anne ve eş olmak, yeniden üretim krizini öne çıkarmaktadır.¹¹

Yapılan görüşmelerde de bütün kadınların yeniden üretimden sorumlu olduğu öne çıkmaktadır. K14, işyerini cinsiyetsiz olarak tanımlamanın yanı sıra toplumsal yeniden üretime vurguyu şu şekilde yapmaktadır:

“...Akşam eve gelince de napcan işte kadınsın. Yemek yap, bulaşık ve çamaşır yıka, çocuklarla ilgilen. Ertesi güne hazırlık yine hep. İşten eve gelince her zaman yarını düşünerek temizliğini, çamaşırını, ütünü, yemeğini falan ayarlıyorsun mecburen. Bitmiyo yani sabahtan uyuyana kadar sorumlulukların. Ama her zaman sabah olsa da işe gitsem diyodum, hiç zor gelmedi, çok seviyodum... İşyerinde de arkadaşlarla

¹¹ Toplumsal Yeniden Üretim (TYÜ) kavramı, insanlığın başlangıcından bugüne kadar olan süreçte toplumun üretim ilişkileriyle eş zamanlı olarak var olan bir kavramdır. Bugün TYÜ kavramı, insanların üretim ve yeniden üretim süreçlerini, biyolojik üremeyi de içeren şekilde, kapitalist sistemde bir emekçi olarak ve aynı zamanda bir birey olarak nasıl yaşadıklarını kapsamaktadır. Kadınların TYÜ emeğinden erkeklerin faydalandığı, bu durumun ataerkil ilişkileri güçlendirdiği ve kapitalist üretimin temelini oluşturduğu görüşü öne çıkmaktadır. Kadınlar, çocukların büyütülmesinden eşlerinin ya da partnerlerinin sağlıklı ve enerjik bir şekilde işlerine devam etmelerini sağlayacak ev işlerini yapmaya, aynı zamanda hasta ve yaşlılara özveriyle bakmaya yönelik birçok sorumluluğa tabi kılınmaktadır. Bu görevleri kadınlar, sanki doğalarından bahsedilen bir sorumluluk gibi karşılıksız bir biçimde üstlenmektedir (Yaman, 2020).

çok güzel dostluklarımız, birlik beraberliklerimiz oldu. Bizde bir de kadın-erkek ayrımı yoktu hiç. Hepimiz iş arkadaşıydık, kardeşтик. Cinsiyetsiz bir işyeriydi.” (K14, işçi emeklisi).

Sümerbank'ın hastanesinde doğmuş, lojmanlarında büyümüş, orada çalışırken eşyle tanışmış, fabrikanın balo salonunda evlenip yine lojmanlara yerleşmiş, çocuklarının birini de fabrika lojmanlarında dünyaya getirip büyütmüş ve oradan emekli olmuş olan son basma şefi (aynı zamanda mühendis olarak işe başlamış) K5, çalışan bir anne olarak bir gününü ve yeniden üretim sorumluluğunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Sabah kalkıyorum, çocuklarım okula gidecekse okula gönderiyorum, tabi kahvaltılarını hazırlayıp. Ondan sonra işe gidiyorum. Öğlen arası, çocuklar büyüyene kadar, yemek yedirmek için eve geliyordum hani görüyordum işte doyuruyordum onları. Ondan sonra saat beşte işten çıkış, eve geliş. Çarşıda alıncak varsa onları alıp eve gelirdim. Ev hanımı olarak mutfağa gir işte yemek, bulaşık, çamaşır neyse [derin nefes alıyor]. Aslında durmadan çalışarak geçen bir gün ve hayat şimdiki bütün kadınlar gibi... Klasik ev hanımlığı yapıyosun yani çocuklarla uğraşıyosun. Ayrıca ben gece kucagımda bebekle çok gittim işletmeye, renk tuttu mu desen oturdu mu diye. Gece yarıları yani çok gittim işletmeye. Her an, çağırıldıkları an koşturup gidiyordum kucagımda çocuğumla. Üstelik biz cumartesi de çalışıyorduk, ama işimi çok seviyordum...” (K5, memur emeklisi).

Sadece iki katılımcı, kadın oldukları için ilk başta bir ayrımcılık yaşadıklarını ifade etmiştir. İki katılımcı da memur emeklisidir ve eğitim düzeyleri ile meslek tanımları oldukça yüksektir. İkisi de terfi alımında ve ilk işe girişte kadın oldukları için garipsenme, ayrımcılık gibi tavırlara maruz kaldıklarını, daha sonra bekledikleri terfiyi aldıklarını ifade etmiştir:

“İlk işe girdiğimde mühendis olarak, önce bir kadın olarak garipsediler. Babam da çünkü orada çalışıyordu, veznedardı. Onun kızı olarak gördükleri için iş arkadaşı olarak ilk garipsediler. Ama sonra tanıdıkça kabullendiler, hiçbir sorun yaşamadım... İlk başlarda amirlerden çektim bir dört-beş sene. Kadın olduğum için beni ilk şef yapmadılar. Hâlbuki o işi zaten yapıyordum ama şef yapmadılar, biz erkek arıyoruz dediler direk yüzüme. Hâlbuki mesela işletmede erkek mühendis arkadaşlar da vardı ama asla benim kadar koşturmazlardı, yoruluverirlerdi. Ben sürekli işletme içinde dönerdim. En sonunda amirler, birini bulamadık, seni şef yaptık dediler. Ama hep söylerim çalışmaktan hiç yılmadım, dokuz erkeği de cebimden çıkarırım. Ben bu işi yapamam hiç demedim, kazanların tepesine de çıktım. Ben biraz erkek çocuk gibiydim...” (K5, memur emeklisi).

K13 ise fabrikada çalışırken ve lojmanlarda yaşarken kadın olmaktan ötürü herhangi bir dışlanma, ayrımcılık vb. olumsuz deneyimler yaşamadığını dile getirmiştir:

“...Kadın olarak ne orada yaşarken ne de çalışırken asla bir sorun yaşamadım. Evliyken de ayrıyken de memurken de şefken de hiç fark etmez ne ayrımcılık ne başka şey asla yaşamadım. Çok rahattım. Çok da bakımlıydık, şıkır şıkırdık. Gece yaralarına kadar lokalde oturur, sohbet eder, okey oynardık. Asla olumsuz bir şey yaşamadım, çok mutluydum...” (K13, memur emeklisi).

Yapılan görüşmeler Sünerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın sosyal fabrika niteliğini oldukça güçlü biçimde öne çıkarmaktadır. Fabrikanın bütün çalışanlarına sunduğu vazife evleri (lojmanlar), kreş, lokal, balo salonu, tiyatro ve sinema salonu, yemekhane, revir/hastane ve ulaşımda bütün çalışanlara ücretsiz olarak hizmet veren Gıdı Gıdı Treni'nden hemen hemen bütün görüşmeciler yararlandığını dile getirmiştir. Bu hizmetlerin yanı sıra çalışanlara yakacak yardımı, sabun, yağ, kumaş, kıyafet, ayakkabı gibi birçok ek yardım da gerçekleştirilmiştir. Hiçbir şeyin fabrikada ziyan olmadığını söyleyen bütün katılımcılar, günümüzle kıyaslandığında o dönemlerin çok daha ileri, refah düzeyi yüksek ve kalkınmacı olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda günümüzle kıyaslanamayacak olanaklara ve bolluğa sahip olduklarını detaylıca ve gözleri yaşlı bir şekilde anlatmışlardır. Kendilerini bu konuda oldukça ayrıcalıklı görerek, hayatlarının en güzel anlarını orada geçirdiklerini dile getirmişlerdir. Bütün katılımcılar, kadın olmanın verdiği sorumluluğa vurgu yaparak, eve gidince yemek düşünmemek için iş çıkışlarında lokalde alacarte yemekleri çok uygun fiyata yediklerini veya yemekhaneden evlerine sefertaslarıyla yemek götürebildiklerini ve her bir yemeğin düzenli kalori hesaplamalarıyla oldukça doyurucu bir şekilde kendilerine ve ailelerine sağlandığını ifade etmişlerdir.

Balo, sinema ve tiyatro salonu yine bütün katılımcılarda özlemle anılan hizmetlerin başlarında gelmektedir. Ulusal bayramlarda balo salonunda kutlamaların olduğunu ve bu kutlamalar için (özellikle 29 Ekim ifade edilmiştir) kadınlara kumaş verildiğini dile getirmişlerdir. Verilen kumaşla kadınlar kendilerine elbise, eşlerine de kravat yapmışlardır. Dini bayramlarda ve özellikle ramazan ayında iftar, sahur gibi etkinliklerin de oldukça güzel ve toplu bir şekilde gerçekleştirildiği ifade edilmiştir. Sinema salonunun aktif dönemine denk gelemeyen kadınlar olmasına rağmen denk gelenler, Salı günü yerli film, Cuma günü yabancı film ve Cumartesi günü de çocuklara yönelik film gösterimlerinin gerçekleştirildiğini anlatmıştır. Her bir filmin, gösterim öncesi aile ve çocuklara uygun olup olmadığının denetlendiğini ifade etmişlerdir. Bunların yanı sıra Nazilli Basma Fabrikası spor faaliyetlerine de oldukça önemli bir yer vermiştir. Son dönemleri dışında fabrikanın futbol takımı vardır ve bu takımdan milli oyuncular yetişmiştir. Bunların yanı sıra fabrika sınırları içerisinde golf sahası, futbol sahası, gösteri alanı,

tribün, voleybol ve basketbol sahası gibi spor alanlarının da bulunduğu ifade edilmiştir.

Sosyal fabrikanın öne çıkan bir diğer özelliği de sosyal eşitlik vurgusudur. Bütün çalışan kadınlar, memur veya işçi fark etmeksizin, fabrikanın sunduğu yardım ve hizmetlerin tamamen sosyal adalet ve eşitlik temelinde sağlandığını ifade etmiştir. Bu bağlamda evlerinde bulunan eşyalardan kıyafetlerine kadar herkesin aynı şeyleri kullandığını, kimsenin kimseyi kıskanmadığını ve eşitlikçi bir çalışma hayatının olduğunu ifade etmişlerdir. K14 ve K5 sosyal adalet ve eşitlik konusunda şunları dile getirmiştir:

“Birlik beraberlik içindeydik ve de biz çalışırken anlamamışız aslında. Daha sonra, özellikle şu an anlıyorum. Hem bu birlik beraberliğimiz hem de fabrikamızın bize sundukları falan sosyal eşitlikçiydi. Sosyal eşitlik çok vardı. Fabrikamız bize her şeyi adalet temelinde sağladı...” (K14, işçi emeklisi).

K5 ise özellikle yaşama dair ekonomik farklılıkların olmadığına veya olsa bile bunun net bir şekilde ayrımının yapılmadığına dikkat çekmektedir. Herkesin aynı eşyalara, olanaklara ve hayata sahip olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben oranın [Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası] lojmanında büyüdüm, çocukluğum orada geçti. Bütün çocukluğum, gençliğim, genç kızlığım lojmanlarda geçti. O zamanlarda televizyon yoktu, komşularla yaz günü hasır sererdik çimlere... Çok güzel muhabbet vardı. Bir de herkesin evi falan yani ekonomik düzeyi aynıydı. Kimse kimseye özenmezdi, kıskanmazdı. Herkesin evinde aynı mobilyalar olurdu. Çok sade ama çok mutlu yaşadık. Eşitlik hem işyerinde hem de lojmanlarımızda vardı, şimdiki gibi gözle görünür bir ayrım yoktu...” (K5, memur emeklisi).

Fabrika kreşinin hemşiresi olan K4 ise yine benzer şekilde sosyal eşitliğe, kreşler üzerinden şu şekilde değinmiştir:

“Kendi çocuklarımız da orada büyüdü [fabrika kreşi] ve biz hiçbir ayrım olmasın diye altı yaşına geldi mi alırdık oradan. Bu eşitlik konusunda çok titizdik hepimiz. Zengin fakir ayrımı olmasın diye de her çocuğa aynı kıyafetleri diktirir, aynı oyuncakları oynatırdık...” (K4, memur emeklisi).

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı üzere fabrikanın sosyal kimliği beraberinde sosyal eşitlik ve adalet özelliklerini ortaya koymaktadır. Bütün katılımcılar bunun üzerine oldukça fazla vurgu yapmıştır. Bu vurgu yapılırken yine günümüzle kıyas yapmışlardır. Koray (2012: 29), sosyal politikanın yegâne hedefleri arasında sosyal adalet ve eşitliğin sağlanmasının bulunduğunu ifade etmektedir. Fabrikanın sosyal kimliği üzerinden öne çıkarılan sosyal eşitlik ve adalet özelliği bu

anlamda oldukça önemlidir. Bir sonraki alt başlıkta, sosyal fabrikada çalışan bir anne olarak, katılımcılar açısından vazgeçilemez ve kıyaslanamaz şekilde önemli olduğu vurgulanan kreşlere değinilmiştir.

Kayıbolan Bir Değer: Fabrika Kreşi

Her bir kadın çalışana fabrikanın bütün sosyal imkân ve hizmetlerinden kendileri için en önemli olanı sorulduğunda, istisnasız hepsinden kreş cevabı alınmıştır. Kreş, bütün çalışanların çocuklarına ücretsiz olarak hizmet etmiştir. 0-2 yaş, 2-4 yaş ve 4-6 yaş olmak üzere toplam üç ayrı yaş grubuna, yani doğumdan ilkököl çağına gelene kadar, herhangi bir ayırım olmaksızın herkese hizmet sağlanmıştır. Her bir yaş grubunun mama, yemek, kıyafet, oyuncak vb. ihtiyaçları yaşlarına ve gelişimlerine uygun, özel olarak sağlanmıştır. Kreşte doktor, hemşire ve öğretmenler bulunmaktadır. Çocuklar kreşe geldiğinde önce ateşleri ölçülmekte, daha sonra fabrikanın çocuklara özel olarak hazırladığı kıyafet ve bezler giydirilmektedir. Çocuklar eve gitmeden önce bu kıyafet ve bezler alınıp yıkanır ve çocukların kendi kıyafetleri giydirilerek eve gönderilmektedir. Çocukların kıyafet ve bezleri de sürekli yenilenerek fabrikada üretilmektedir. Bunların yanı sıra çocuklara düzenli olarak oyuncak ve kitap gibi materyaller sık sık alınmaktadır. Bütün kadınlar sağlanan bu ücretsiz hizmeti, günümüzle karşılaştırılmaz şekilde önemli bulduğunu ifade etmiştir. K14'ün ifadeleri bunun en yalın anlatımı olarak ifade edilebilmektedir:

“Sabah kalkıp kahvaltımızı yapıyoduk. Çocukları hazırlıyodum, gıdı gıdı treniyle gidip geliyoduk fabrikaya. İşe gidince hemen çocukları kreşe bırakıp dibindeki işyerime geçiyodum. Yani çalışan bir annesiniz ve çocuğunuzda aklınızın kalmaması günümüzde çok büyük lüks. Üstelik bir de çalıştığınız yerin içinde kreş. Bir şey olsa hemen gidip görebiliyosun, dibinde yine çocuğun. Yani inanılmaz, mükemmel bir sistem size ücretsiz olarak sunuluyor. Şimdi nerede... (K14, işçi emeklisi).

İki çocuğunu da ilkököl çağına gelene kadar kreşte büyütmüş K15, doğumunun 41. gününde kızını kreşe bırakabildiğini ifade etmiştir. Aynı zamanda öğleden önce ve öğleden sonra bulunan emzirme saatlerine vurgu yaparak şunları dile getirmiştir:

“...Sırf bunlar da değil ki çocuklarımızı bakan bir yuvamız vardı. Yuvada doktorumuz, hemşiremiz, her şeyimiz vardı. Çocuklarımızı rahatlıkla bırakıyoduk. İki çocuğum da kreşe gitti. Mesela kızımın 40'ı çıktı, 41. günü kreşe gitti. Bir de yani yaş gruplarına göre mamalar çıkardı, emzirme saatlerimiz vardı. Öğleden önce böyle saat 10 gibi gider emzirirdim, bir de öğleden sonra gidip emzirirdim. Çok yakındı kreş, hemencecik çocuğuma ulaşabiliyodum...” (K15, işçi emeklisi).

Boşanmış ve çocuklarını tek başına çalışarak büyütmüş memur emeklisi K13,

yine benzer şekilde aileden Sümerbanklı olan ve sosyal fabrikada çalışan bir anne olarak kreşe dair vurgularını günümüzle kıyaslayarak ifade etmiştir. Fabrikanın kreşinde ücretsiz büyüttüğü çocuklarının, şimdi kendi çocuklarının bakım ve eğitimi için çok para harcadığını, ancak aynı düzeyde bir hizmet alamadıklarını şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben öncelikle babadan Sümerbanklıyım. Tam bir Sümerbank çocuğuyum. Babam da oradan emekli, ben de ve sekiz yaşındaydım oraya taşındığımızda... Evlenince oranın lojmanlarına yine gelin gittim ve iki çocuğumu da oranın kreşinde büyüttüm... Sabah kalkıyordum, bir çocuğumu hemen fabrikanın duvarındaki ilkokula gönderiyordum, diğerini de kreşe bırakıyordum fabrikanın içindeki. Bir de iç lojmanda oturuyordum, kaloriferli. Vücut ısım soğumadan kaloriferli lojmandan çıkıyorum, çocukları bırakıyorum ve yine kaloriferli daireme giriyordum işyerine. Çocukları da öyle, kaloriferli evden çıkıp kaloriferli sıvacık yuvaya giriyolardı. Benim ayakkabıları ve kıyafetlerim eskimezdi, şemsiye taşımazdım, otobüs falan beklemezdim. Çünkü o kadar rahat ki. Hepimiz böyleydik. Çocuklarımız da orada büyüdüğü için öyle. Onların da kıyafeti eskimezdi, kreşe girer girmez fabrikanın onlara özel diktığı kıyafet ve bezler giydirilirdi. Şimdi uçuk paralar vererek, aynı kalitede hizmeti kendi çocuklarına sağlayamıyorlar, çok üzücü... (K13, memur emeklisi).

Yukarıda ifadelerden anlaşılabilceği üzere bir sosyal fabrika düşünün ki bütün çalışanlar, kendisini orayla tamamen bütünleştirmiş. Yapılan bütün görüşmelerde Sümerbanklı olmanın mutluluk ve gurur verici bir şey olduğu hem işçi emeklileri hem de memur emeklileri tarafından ifade edilmiştir. Bir diğer öne çıkan nokta da önceden değinilen sosyal eşitlik ve adaletin vurgulanmasıdır. Bütün görüşmeciler, fabrikanın kendilerine sunduğu hizmetlerden herkesin eşit bir şekilde yararlandığını ve aynı zamanda aralarında hiçbir zaman kadın-erkek veya işçi-memur gibi bir ayırımın yaşanmadığını dile getirmiştir. Görüşme yapılan kadınların hepsi, fabrikanın sadece çalışanlar ve aileleri üzerinde değil, Nazilli nüfusunun tamamı üzerinde de bir dönüşüm yarattığını ifade etmiştir. Kadınların fabrikada çalışmaya başlamasıyla gelir elde etmesi, onlar için özgürleştirici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda giyim, konuşma, alışveriş, çocukların eğitimi gibi pek çok alanda bir dönüşüm ve gelişmenin yaşandığı dile getirilmiştir. Kadınların rahat bir şekilde çalışabilmesinin temel sebeplerinden biri olarak yine kreş ifade edilmiştir. Çocukların bakım sorunu olmadığı, çocuğunun dibinde, ücretsiz ve ilkokul çağına gelene kadar bakılabilmesi büyük bir şans ve olanak olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda son olarak, kreşin hemşiresi olarak fabrikada çalışıp emekli olmuş K4'ün ifadelerine yer vermek gerekmektedir:

“Hemşire olduğum için sabah Sümerbank’a gittiğimizde önce çocukların derecelerini alırdık. Eğer ateşli çocuk varsa ve kreşte bekletirsen, diğer çocuklara da bulaştırabilir diye annesini çağırır, doktora gönderirdik. Eğer doktor bulaşıcı bir hastalığı yoktur, gidebilir dersen kreşe gelirdi. Hastaysa rapor verilir ve annesine veya rapor alamazsa izin alırdı birkaç gün, hastalığı geçinceye kadar. Hasta çocuklar getirilmezlerdi yani birinci önceliğimiz buydu. 0-2 yaş, 2-4 yaş, 4-6 yaş diye üç grubumuz vardı. 0-2 yaş grubunun bakıcıları, sabah çocukların bezlerini, kıyafetlerini kreşin kendi bezi ve kıyafetiyle değiştirir, evden getirdikleri çamaşırları poşetlere koyup çekmecelere koyardı. Bütün çocukların kendi çekmecesini vardı. Akşama kadar kreşin kıyafetleri, kreşin bezi kullanılırdı. Akşam giderken onlar çıkarılır, kendi kıyafetleri giydirilirdi ve annesini beklerdi çocuklar. Bu arada bir kere sabahtan, bir kere öğleden sonra emzik saatleri vardı. 0-2 yaş grubunun anneleri emzirmeye gelirdi, hatta 6 aydan sonra da ek gıdalara geçilirdi. Bunların hepsi kreşte hazırlanırdı. Bir tane görevlimiz vardı mutfaktan sorumlu, o hazırlardı yaş gruplarına göre. Annelerine verirdik emzirdikten sonra ek gıdaları, ilave olarak bunları çocuklarına yedirirlerdi. Diğer saatlerde de hani anne iki kere geldiği için çocuk acıkırdı, bakıcılar uyandıktan sonra beslenme saatlerinde onları yedirirdi, altlarını bakıcılar alırdı annelerinin olmadığı sürelerde. 2-4 ve 4-6 yaş grubunda ise iki katlıydı bizim kreşimiz, bu iki yaş grubu alt katta bulunuyordu, onların odaları ayrıydı ama yemekte birleşirlerdi. Sabah kahvaltıları, öğle yemeği, akşamüstü kahvaltıları vardı onların. Yemek yiyebilenlerin yemekleri, fabrikanın yemekhanesinden gelirdi. Akşamüstü ve sabah kahvaltıları kreşte hazırlanırdı. Aynı zamanda oyun saatleri vardı. 4-6 yaş grubunda anaokulu öğretmeni vardı, onun sınıfına giderdi çocuklar. Mesela ben kız meslek lisesindeki anaokuluna giderdim, onların yıllık çalışma programlarını, kullandıkları kitap ve oyuncakları takip ederdim. Müdüriyet de ne söylerse alırdı kreş için her zaman. 4-6 yaş grubu öğretmen eşliğinde, belli bir program dahilinde onlara çalışırdı ve okula hazırlanırlardı... Gece vardiyasında da aynı şekilde işleyiş devam ederdi, çocuklar tabii ki uyurdu. Bir tek bebeklerin mamaları olurdu... Çok şanslılardı hem o çocuklar hem de anneleri, gözleri arkada kalmazdı... Perdeleri, boyası, eşyası her zaman yenilenirdi kreşin çocukları için...” (K4, memur emeklisi).

Görüldüğü üzere kreş, bütün kadınlar açısından en önemli sosyal imkân olarak değerlendirilmektedir. Çocuklarını kreşe göndermeyen iki katılımcı vardır. Göndermeme nedenleri ise lojmanlarda değil, Nazilli'nin içerisinde yaşamaları ve kendi annelerinin çocuklarının bakımını üstlenmesidir. Ancak bu iki katılımcı da fabrikanın en önemli sosyal imkânı olarak kreşin varlığını ifade etmiştir. Bu

bağlamda kreş, sosyal fabrikanın öne çıkan en önemli unsuru olarak değerlendirilebilmektedir.

Son alt başlık ise Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın özelleştirilip kapatılmasının etkilerine yönelik olarak ele alınmıştır. Yapılan görüşmelerde bu alt başlığa yönelik sorular en son sorulmuştur ve neredeyse bütün katılımcılar, soruları gözleri dolarak cevaplamıştır. Bu alt başlıkta fabrikanın kapatılmasının etkileri en fazla yerli esnaf, genç nüfus ve orada çalışanlar üzerinde gözlemlenmektedir.

Makine Sesini ve Tüten Bacayı Özlemek

Çalışma bulgularına yönelik son alt başlık tam olarak özlem ile ifade edilebilmektedir. Emekli kadın çalışanlara Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın özelleştirilip kapatılma süreçlerinde ve sonrasında neler yaptıkları, nasıl hissettikleri, hayatlarında nelerin değiştiği, göç edip etmediği, en çok özlediği şeyler vb. sorular sorulmuştur. Görüşmecilerin çoğu özelleştirilme ve kapatılma söylemleri başladığında, emekliliğe hak kazandığı için emekliliği tercih ettiğini ifade etmiştir. Emekliliğe hak kazanamayanlar ise Denizli, İzmir gibi çevre illere veya ilçedeki başka kurumlara geçiş yaptığını ifade etmiştir. Görüşmecilerin kapatılma sonrası deneyimlerine geçmeden önce, Nazilli'nin bu durumdan nasıl etkilendiğine değinmek yerinde olacaktır. Bunun nedeni ise istisnasız bütün katılımcıların, fabrikanın kapatılmasından en çok zarar görenlerin çalışanlar dışında, yerli esnaf ve genç nüfus olduğunu ifade etmesidir. Özellikle yerli esnafa dair hepsinin aynı ifadeleri dile getirmesi oldukça önemlidir. K7 bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Şimdi öncelikle Nazilli'nin yarı nüfusu resmen orada [Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda] çalışıyor olarak düşün. Maaşı aldın mı direk Uzunçarşı'ya gidilirdi [Nazilli'nin günümüzde de hâlâ merkez çarşısı]. Elden taksitle istediğini alırdın... Esnaf bayram ederdi resmen, şenlik olurdu çarşıda. Bir kere Sümerbank çalışanıym dedin mi tamam, bütün esnaf seni heyecanla karşılardı. Kendimizi özel hissederdik ki öyleydik zaten. Bizim maaş günümüz Nazilli'nin maaş ve bayram günüydü...” (K7, işçi emeklisi).

Yukarıdaki ifadeden de anlaşılacağı üzere fabrikanın esnaf üzerindeki önemi yadsınamaz derecededir. Fabrika kapatıldıktan sonra esnafın da oldukça fazla etkilendiği dile getirilmiştir. Yapılan görüşmelerden dikkat çekici bir diğer nokta, günümüz genç nüfusuna ve Nazilli'nin demografik yapısına yöneliktir. Neredeyse bütün emekli kadın çalışanlar, fabrika için keşke kapanmasıydı ifadesinden sonra çocuklarının, torunlarının ve Nazilli'deki gençlerin fabrikada çalışmalarını istediklerini dile getirmiştir. Günümüzün işsizlik sorununu ve de sosyal fabrikada çalışma tecrübesinin onlara verdiği gurur ve mutluluğu dile getirerek, Nazilli'den başka şehirlere gerçekleşen göç sorununa vurgu yapmaktadırlar. Bu bağlamda onlara göre fabrika kapatıldıktan sonra Nazilli artık bir emekli şehri niteliğine bürünmüştür:

“...Fabrikamızın içinde her şey vardı, her şey. Öyle bir ayarlamış ki sağolsun Atatürk... Öyle bir sistemi bitirdiler, keşke devam etseydi, valla Nazilli'deki gençleri toplardı... 99 yılında çıkmak zorunda kaldım, zorunda bıraktılar çünkü özelleştirilcek, kapatılacak diye söylemler başladı. Arkadaşlarımızı başka şehirlere vermeye başladılar Bursa'ya falan. Fabrika kapatıldı, Nazilli emekli şehri oldu. Keşke devam etseydi, çok üzgünüm... [gözleri doluyor]” (K15, işçi emeklisi).

Peki orada çalışan, yaşayanlar neleri tecrübe etmiştir? K1 bununla ilgili şunları dile getirmiştir:

“Kapatıldıktan sonra ne mi oldu? Üreten bir toplumken tüketen bir toplum olduk. Fabrika kapatıldı, Nazilli emekli şehri oldu, biz de tüten bacayı özler olduk... Önünden geçemez olduk. Sabah fabrikaya giden veya akşam dönen o işçileri, kalabalığı, birliği, beraberliği özler olduk. Ailemiz dağılmış gibi hissettik. Çok büyük bir değeri kaybettik maalesef, çok üzgünüm. Arada gidiyorum, şu anki halini görünce resmen ağlıyorum, dayanamıyorum. Gördünüz mü son halini bilmiyorum... Oradaki yaşam hani aile gibi olduk biz. Kocaman bir aile olduk biz. Sanki canımızı, kardeşimizi gömmüşüz gibi hissettik. Birbirimize sarılıyoruz [arkadaşlıkları kopmamış, hâlâ düzenli görüşüyorlar]. İki lafımızdan bir tanesi eski anılarımız, oradaki hayatımız...” (K1, memur emeklisi).

Bir başka görüşmeci ise bu konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Sümerbank Atatürk'ün emanetiydi. Sümerbank demek Atatürk demek. Bunu kaybetmek hepimizi o kadar üzdü ki. Günümüzle kıyaslanamaz ya, 1937'deki o imkânsızlıklarla gerçekleştirilen bir şey, mucize bir şey. Bunu kaybetmek birçok şeyi kaybetmek demek benim için [sesi titriyor] ... Ya ben Sümerbank'ta çalışmadım, ben Sümerbankım. Sadece bir iş değildi benim için, bir yaşam şekli, hayat felsefesi, okul, her şey yani. Kapatıldıktan sonra çok üzüldüm, çok üzüldüm. Hâlâ daha o boya kokusunu, makine seslerini çok özlüyorum [gözleri doluyor] ... Kötü bir şeydi o boya kokusu, kimyasallar çok kötüydü gerçekten ama özlüyorum. Makine gürültüsünü istiyorum [ağlıyor]...” (K9, memur emeklisi).

Hemen hemen bütün katılımcılar orada çalışmayı, yorulmayı, tozu, yağı, makine seslerini, tüten bacayı, boya kokularını, kumaş parçalarını ve aile olarak tanımladıkları dostluklarını özlediğini dile getirmiştir. Günümüzle kıyaslanamayacak bir çalışma ve sosyal yaşama sahip olduklarını dile getirmişlerdir. Fabrikanın kapatılmasının, ekonomiden sosyal hayata birçok şeyi olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Bazı görüşmeciler, fabrikanın kapatılmaması adına konfeksiyon üretimi

denediğini, projelerle yetkili mercilere başvuruda bulduklarını, ancak sonuç alamadıklarını da ayrıca dile getirmiştir.

Çalışmanın ana temasını oluşturan toplumsal cinsiyet boyutu da elbette bu süreçte bir eşitsizliğe gerileme eğilimi göstermiştir. İstihdamda aktif olarak çalışırken eve dönmek, çoğunun üzerinde belli bir süre boyunca olumsuz etki yaratmıştır. Emekliliğe hak kazanan kadınların eşlerinin işyerleri Nazilli'de olduğu için diğer şehirlerdeki istihdam olanaklarını değerlendiremeyen kadınlar bulunmaktadır. Lojmanlardan şehir merkezine geçişle birlikte fabrikadaki hayatından çok farklı deneyimler edinen kadınlar, bir süre güvensizlik ve yalnızlık duygularını yaşadıklarını ifade etmiştir. Özellikle işçi emeklisi kadınların çoğunda (emekliliğe hak kazanıp fabrikadan emekli olanlarda) aileleri, çocukları ve daha sonra torunlarının bakımı, eğitimi vb. kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerine tabi olarak hayatlarını devam ettirdiği gözlemlenmiştir. Memurlarda ise ev içi yeniden üretim aynı şekilde ilerlemiş, ancak başka yerlerde çalışmaya devam etme gibi deneyimler daha fazla gerçekleşmiştir. Yine de fabrikadan emekli olan kadınlarla yapılan görüşmelerden çıkan önemli bir diğer sonuç sosyal hayattan kendilerini soyutlamamaları, orada kurdukları dostlukları devam ettirmeleri ve en önemlisi çocukları ve torunlarını, özellikle de kız çocuklarını okutup, ne iş olursa olsun yapmalarını teşvik etmeleridir. Bahsedilen bu duruma neredeyse bütün görüşmeciler vurgu yapıp, kadının mutlaka istihdamda var olması ve özgür olması gerektiğini ifade etmiştir.

Sonuç

Araştırma, Sünerbank Nazilli Basma Fabrikası'nda uzun yıllar çalışmış ve emekli olmuş kadınların toplumsal cinsiyet bağlamındaki deneyimlerini anlamak için yapılmıştır. Araştırma, katılımcıların genel olarak fabrika deneyimlerini olumlu bir şekilde değerlendirdiğini ve fabrikanın sadece bir işyeri olmanın ötesinde bir yaşam tarzı, sosyal bir fabrika özelliği, toplumsal kimlik ve dayanışma merkezi olduğunu göstermektedir.

Çalışma koşulları açısından, fabrika içinde belirgin bir işçi-memur ayrımı bulunmadığı, sendikanın varlığının ise işçilerin ücret düzeylerini yükseltmek, haklarını korumak ve daha adil bir çalışma ortamı sağlamak açısından kritik öneme sahip olduğu tespit edilmiştir. Sendikal örgütlenme işçilerin maddi ve sosyal açıdan daha güvende hissetmelerini sağlamış, dayanışmalarını güçlendirmiş ve fabrikaya olan bağlarının pekiştirilmesinde etkili olmuştur. Sendikalaşma konusunda işçilerin avantajlarını vurgulayan katılımcılar, toplu pazarlıkların yüksek ücretlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra sendikanın dayanışma ruhunu güçlendirdiği ve sorunlara hızlı çözümler bulunmasına katkı sağladığı belirtilmiştir. Ayrıca fabrikadaki çalışanlar arasında işçi-memur ayrımının hissedilmediği ve iki kesimin de birlikte dayanışma içinde oldukları vurgulanmıştır. Yapılan işin gereği belirli zorluklar ve ayrımlar, işçi ile memurlar arasında gözlemlenmiştir. İşçiler akort ücret sistemine dayalı çalıştığı için

makinelelerin hiç durmaması gerektiği ifade edilmiştir. Yine de bütün katılımcılar tarafından fabrikanın kendilerine veya çalışanların birbirlerine işçi-memur veya kadın-erkek ayrımının yapmadığını ifade etmiştir. Sadece araştırmanın bulgularında bahsedilen iki memur emeklisi kadın çalışan, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla işe ilk girişleri ve terfi süreçlerinde karşılaşmıştır. Ancak daha sonra bekledikleri sonucu alarak, yine cinsiyetsiz ve eşitlik temelinde çalışmaya devam ettiklerini ifade etmiştir.

Sümerbanklı olmak ayrıcalıktır ifadesi, görüşmecilerin tamamı tarafından dile getirilmiştir. Fabrikanın Atatürk, mutluluk, ekmek kapısı, ayrıcalık gibi değerleri simgelediği belirtilmiş ve bu değerlerin çalışanlar arasında güçlü bir bağ oluşturduğu gözlemlenmiştir. Sosyal faaliyetler, kreş imkânı, ücretsiz ulaşım gibi hizmetlerin sağlanması katılımcıların fabrikada çalışarak geçirdikleri zamanı olumlu bir şekilde etkilemiş ve ayrıcalıklı hissettirmiştir. Çalışmanın bu anlamda öne çıkan en önemli unsuru fabrikanın sosyal niteliğidir.

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın sosyal kimliği, kadın çalışanların toplumsal cinsiyetle ilgili deneyimlerini genel olarak olumlu yönde etkilemiştir. Kreş imkânının sunulması, kadınların çalışma hayatına aktif bir şekilde katılımını sağlamış ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmuştur. Ancak toplumsal yeniden üretim krizi ne yazık ki aşılammıştır. Birçok katılımcı bir çalışma gününü anlatırken, sabah uyanıp gece uyuyana kadar geçen süreçte, durmadan çalıştıklarını ifade etmiştir. Sabah uyanma, kahvaltının hazırlanması, çocukların okula/kreşe hazırlanması ve bırakılması, fabrikada çalışma, iş bitince çocukların alınıp eve götürülmesi, yemek, bulaşık, çamaşır vb. derken, hiç bitmek bilmeyen bir çalışmadan söz etmişlerdir. "Kadınların işte" ifadeleri de toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliği ve patriarkal sistemin egemenliğini ortaya koymaktadır.

Sosyal yapısıyla öne çıkan fabrikanın, evdeki toplumsal yeniden üretim dışında, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamındaki gelişimine katkıda bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu katkı, sosyal eşitlik ve adalet temelinde sağlanan sosyal yardım ve hizmetlerdir. Ancak fabrikanın sosyal imkânları arasında kadınlar açısından en önemli olarak değerlendirilen şüphesiz kreşler olmuştur. Kreşten faydalanın veya faydalanmasın, tüm katılımcılar kreşin varlığını; doğumdan ilkököl çağına kadar herkese ücretsiz hizmet sunması, kaliteli ve yenilikçi olması, son derece sistemli çalışması ve işyerinin içinde yer alması özellikleriyle öne çıkarmıştır. Özellikle günümüzle kıyaslamaya giderek, eski zamanın daha ilerici olduğuna dikkat çekmişlerdir. Çocukta aklın kalmaması, kreşin çalışılan yerin içerisinde olması, hemen çocuğa ulaşabilme, bebeklikten yararlanılabilmesi ve ücretsiz olması vb. özelliklerin görüşme yapılan kadınlarda öne çıkması, yine aslında toplumsal cinsiyete dayalı bakım sorumluluğuna vurgu yapmaktadır. Çocuklarının bakımlarını her şeyden önce düşünen kadınlar, bu bakımdan da kendilerini sorumlu bulmaktadır. Böyle bir kreşin olmaması durumunda çoğu, ya annelerinden bakım konusunda destek isteyeceklerini ya da mecburen çocuklarına kendilerinin bakacaklarını ifade etmiştir.

Fabrikanın özelleştirilip kapatılmasının etkileri incelendiğinde yerli esnaf, genç nüfus ve fabrika çalışanları üzerinde olumsuz etkilerin meydana geldiği gözlemlenmiştir. Emekli kadın çalışanlar, fabrikanın kapanmasının ardından istihdam olanaklarının oldukça daralması sonrası genç nüfusun göç etmeye başladığını ve böylece Nazilli'nin emekli bir şehir haline gelerek işsizlik sorununun arttığını ifade etmişlerdir. Bütün görüşme yapılan emekli kadınlar kapanma süreciyle ilgili bireysel deneyimlerini aktarırken, oldukça üzgün olduklarını ve süreçten de olumsuz etkilendiklerini dile getirmişlerdir. Yaptıkları işin zorluklarını anarak yağ, pis koku, toz, ağır kimyasallar, boyalar vb. hepsine dair özlemlerini ağlayarak anlatmışlardır. Bu bağlamda tüten bacayı özlemek, ortak kullanılan en güçlü ifade olarak çalışmada öne çıkmıştır.

Sonuç olarak Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın emekli kadın çalışanları, fabrikanın sosyal ve ekonomik önemini vurgulayarak, geçmiş deneyimlerini özlemlerle anmışlardır. Fabrikanın kapanmasıyla birlikte ortaya çıkan zorluklara rağmen, katılımcılar fabrikanın sunduğu ayrıcalıklı deneyimlerin ömür boyu süren ve nesiller arası aktarılan bir etki bıraktığını dile getirmişlerdir. Çalışmanın bulguları, fabrikanın sadece bir üretim yeri olmanın ötesinde, çalışanlarının yaşam standartlarını yükselten bir sosyal yapı sunmuş olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda fabrika, tam olarak bir sosyal fabrika niteliğindedir. Görüşme yapılan kadınların hepsi, fabrikada çalışmanın kendilerine özgürlük ve ekonomik bağımsızlık sağladığını ifade etmişlerdir. Ancak fabrikanın kapatılmasıyla bu olanakların kaybedilmesi, Nazilli'nin sosyo-ekonomik yapısını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu araştırmayla birlikte Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın, çalışanları üzerinde derin sosyal ve ekonomik etkiler bıraktığı ve özellikle kadın emeğinin fabrika içindeki ve dışındaki konumlandırılmasında önemli bir rol oynadığı öne çıkmıştır.

Extended Summary

The Sümerbank Chintz Factory in Nazilli was at the centre of Türkiye's economic and social transformation in the Early Republican Period. Opened in 1937, the factory was Türkiye's first chintz factory and was also a part of the First Five-Year Industrial Plan. The Republic of Türkiye, which aimed to transform the agriculture-dominated economic structure inherited from the Ottoman Empire in the direction of industrialization, aimed to turn Nazilli into an industrial centre with this factory.

With the establishment of the factory, there was an intense migration to Nazilli and a rapid change in the social and economic structure. This change was an important turning point, especially in terms of women's labour. By increasing women's participation in the labour force, the factory reinforced the visibility of women's labour and its place in the economy. With an intense focus on the construction and development of the working class, the factory provided not only production but also a living space, offering housing, social facilities and educational institutions.

The Early Republican Period was a period of social transformation as well as political and economic restructuring. This factory in Nazilli played a key role in the process of proletarianization and the transformation of socio-economic conditions. Especially from 1935 onwards, the factory had a significant impact on the population structure and economic dynamics of Nazilli, improving the socio-economic position of women and transforming normative expectations of gender roles.

In Early Republican Türkiye, the state-led industrialization and modernization process gained momentum, and state-owned enterprises (SOEs) played an important role in this process. In particular, institutions such as Sümerbank became active centres in the fields of industry and production. In this period, factories functioned as pioneers not only of economic production but also of social change. Women's labour has been both a part of and a result of this process since the foundation of the Republic.

According to early data such as the 1927 Industrial Census, women constituted a significant portion of the industrial labour force, concentrated especially in sectors such as textiles. Throughout the 1930s and 1940s, there were significant increases in the number of women workers in various factories of Sümerbank. During this period, women were generally employed in low-paid and low-skilled jobs, and the gendered division of labour into men's and women's jobs is clearly visible. The Sümerbank Nazilli Chintz Factory is a special case in this context. The factory both increased women's participation in the labour force and improved their working conditions by providing them with social rights and opportunities. Offering equal working conditions with men, this factory played an important role in strengthening the socio-economic position of women. This also supported transformations in women's gender inequalities. While the SOEs of the Early Republican Period shaped women's place in the labour market, they also influenced the social structure of modern Türkiye by providing a wide range of social and economic opportunities.

This research was conducted using the qualitative method of oral history. This method focuses on understanding and reconstructing social and economic histories through the experiences of individuals. The research was conducted with 15 women who worked at the Sümerbank Nazilli Chintz Factory. The research began by accessing the factory's history and existing documents, followed by semi-structured in-depth interviews with retired female employees. The data was collected from the memories of former employees and archival documents.

The factory was active from 1937 until its closure in 2002. During the research process, a detailed analysis was conducted to understand the social opportunities the factory provided to its employees, the place of women's labour in the factory and the effects of the factory on gender dynamics. Interviews with female employees highlighted the services and social opportunities offered by the factory, such as daycare centres, health services, transportation, accommodation,

in-kind benefits and social events. In addition, the unionization of the factory and its economic effects on women were also investigated. In this context, it was revealed that unionization is very important for the female labour force. With unionization, the wage levels of women workers have increased considerably and their spirit of solidarity has strengthened.

The findings of the study showed that the factory was not only a place of production, but also provided a social structure that raised the living standards of its workers. In this context, the factory is precisely a social factory. Women stated that working in the factory provided them with freedom and economic independence. However, the loss of these opportunities with the closure of the factory negatively affected the socio-economic structure of Nazilli. In conclusion, this research has revealed that the Sümerbank Nazilli Chintz Factory had a profound social and economic impact on its workers and played an important role in the positioning of women's labour inside and outside the factory.

Çıkar Çatışması Beyanı

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nı Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Okumak başlıklı makalemden herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

Teşekkür ve Destek Beyanı

Bu çalışma, sayısız katkılarından dolayı pek çok kişi ve kuruma minnettarlığımı ifade etme fırsatı sunmaktadır. Öncelikle, bu araştırmanın gerçekleşmesine olanak tanıyan Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sümerbank Kampüsü yönetimi ve değerli çalışanlarına içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca destekleriyle çalışmanın şekillenmesinde ve alana ulaşmada önemli roller üstlenen tüm akademik personele şükranlarımı iletiyorum. Bununla birlikte, çalışmamın derinlemesine ve kapsamlı olmasını sağlayan Nazilli Sümerbanklılar Derneği'ne ve bu sürece katkıda bulunan tüm üyelerine teşekkür ederim. Çalışmanın saha araştırmasına verdikleri destek, bu çalışmanın temel taşlarından biridir. En büyük minnettarlığım, görüşme yapmayı kabul ederek değerli zamanlarını benimle paylaşan ve deneyimlerini aktaran 15 emekli kadın çalışana aittir. Onların katkıları olmadan bu araştırmanın tamamlanması mümkün olmazdı. Her birinin yaşam hikayesi, bu çalışmaya yön vermiştir.

KAYNAKÇA

- Akgöz, G. (2021). Experts, Exiles, and Textiles: German “Rationalisierung” on the 1930s Turkish Shop Floor. **International Review of Social History**, 66(2), 179-216.
- Akgöz, G., Croucher, R., Pizzolato, N. (2020). Back to the factory: The Continuing Salience of Industrial Workplace History. **Labor History**, 61(1), 1-11.
- Akkaya, Y. (2002). Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. **Praksis**: 5. 131-176.
- Alkan, H. I. (2018). Kırsal Kalkınmada Kadının Rolü: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. **Uluslararası Kadın Kongresi: SosyoHukuki Perspektifte Kadının Yeri**, 191. Ankara: İmge Yayınevi.
- Aykaç, A. (2021). **Devletin İşçisi Olmak: Nazilli Basma Fabrikası’nda İşçi Sınıfı Dinamikleri**. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Başkaya, H., Özdemir, A. (2023). “Ekonomik ve Toplumsal Etkileriyle Nazilli Sümerbank Basma Fabrikası”. **Cumhuriyetin 100. Yılında GEÇMİŞTEN GELECEĞE NAZİLLİ**. Ankara: Akademisyen Kitabevi. 115-126.
- Bora, A. (2021). **Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası**. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Boratav, K. (2005). **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002**. Ankara: İmge Kitabevi.
- Çelik, A. (2023). “24 Ocak ve 12 Eylül Cenderesinde Seksenlerde Türkiye’de Emegın Durumu”, **Türkiye’nin 1980’li Yılları**. İstanbul: İletişim Yayınları. 647-677.
- Dedeoğlu, S. (2000). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi”, **Toplum ve Bilim**, 86(3), 139-170.
- Dedeoğlu, S., Elveren, A. Y. (2017). Giriş: Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti. **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Dilek, D. (2021). **Sosyal Fabrikanın Çalışanları Üzerindeki Etkisi: Nazilli Sümerbank Basma Fabrikası**. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Doğan, H. (2007). **Sanayinin Musikisinden Bilginin Türküsüne**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Gönç, T. (2017). **Erkek Hemşireler: Değişen Roller, Çatışan Kimlikler**. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Işıklı, A. (1990). **Sendikacılık ve Siyaset**. Ankara: İmge Kitabevi.
- İnsel, A. (1996). **Düzen ve Kalkınma Kıskaçında Türkiye: Kalkınma Sürecinde Devletin Rolü**. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Koç, Y. (1998). **Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi**. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Koç, C., Koç, Y. (2009). **KESK Tarihi-I: Risk Alanlar / Yolu Açanlar (1985-1995)**. Ankara: Epos Yayınları.
- Koray, M. (2012). **Sosyal Politika**. Ankara: İmge Kitabevi.

- Kümbetoğlu, B. (2020). **Niteliksel Araştırmalarda Analiz**. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Lillydahl, J. H. (1986). "Women and Traditionally Male Blue-collar Jobs", **Work and Occupations**, 13(3), 307-323.
- Makal, A. (1999). **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2015). Türkiye'de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960. **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi**. Ankara: İmge Yayınevi.
- Makal, A. (2021). **Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Meydan, S. (2023). **Cumhuriyet'in Sosyo-kültürel Fabrika Örneği: Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası**. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İstanbul.
- Milkman, R. (1982). "Redefining 'Women's Work': The Sexual Division of Labor In The Auto Industry During World War II", **Feminist Studies**, 8(2), 337-372.
- Sırma, Ş. (2022). Türkiye'de Sıtma Mücadelesinin İşçileşme Üzerindeki Etkisi: Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Örneği. **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 11(30), 196-216.
- Sümer Holding A.Ş. (1999). **1998 Yılı Faaliyet Raporu**. Yüksek Denetleme Kurulu, Ankara.
- Sümer Holding A.Ş. (2000). **1999 Yılı Faaliyet Raporu**. Yüksek Denetleme Kurulu, Ankara.
- Sümer Holding A.Ş. (2001). **2000 Yılı Faaliyet Raporu**. Yüksek Denetleme Kurulu, Ankara.
- Sümerbank Holding A.Ş. (1989). **Sümerbank Nazilli Basma Sanayii Müessesesi**, 1988 Yılı Raporu. T.C. Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Ankara.
- Sümerbank Nazilli Basma Sanayii Müessesesi, 1966-1988 Yılları Faaliyet Raporları, Yüksek Denetleme Kurulu, Ankara.
- Tarih Vakfı. (2024). "**Sözlü Tarih Nedir?**". <https://tarhvakfi.org.tr/> sitesinden 21 Ocak 2024 tarihinde erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). "**Yatırımların GSYH ve MYB İçindeki Payı**". <https://www.sbb.gov.tr/yatirimlar/yatirimlarin-gsyh-ve-myb-icin-deki-payi/> sitesinden 03 Ekim 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Toksöz, G. (2015). "Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz", **Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele, Kaos GL Yayınları**, İstanbul, 37-56.
- Toksöz, G. (2016). Kadın'dan Aile'ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. **VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumunda Sunulan Bildiriler**, Kocaeli, Aralık, 10, 111-121.

- Toksöz, G. (2017). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emegi. **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Toksöz, G., Özkazaç, A., Poyraz, B. (2001). Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet. **Ankara Üniversitesi, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi**. Ankara.
- Turgay, F. (2022). **Erken Cumhuriyet Döneminde (1936-1960) İzmit SEKA Fabrikası: Devlet, Emek ve Şehir**. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Turgay, F., Çelik, A. (2022). "Toplu Pazarlıksız ve Grevsiz Bir Dönemde SEKA'da Sendikalar ve Toplu Çalışma İlişkileri (1946-1960)". **Çalışma ve Toplum**, 2(73), 931-964.
- Uçkan Hekimler, B. (2017). 2000'li Yıllarda Türkiye'de Memur Sendikacılığı. **Zor Zamanlarda Emek: Türkiye'de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları**. Ankara: İmge Yayınevi.
- Vézina, N., Courville, J. (1992). Integration of Women Into Traditionally Masculine Jobs, **Women & Health**, 18(3), 97-118.
- Yaman, M. (2020). Toplumsal Yeniden Üretim Birleşik Bir "Feminist" Teori?. **Praksis**, 53, 9-37.

Cinsiyetli ve Çelişkili Bir Katagori Olarak Ücretsiz Aile İşçiliğinin Türkiye'deki Seyri¹

Zeynep Evrim ERGÜN²
ORCID: 0009-0006-1992-7684

Demet ÖZMEN YILMAZ³
ORCID: 0000-0003-3291-1071

DOI: 10.54752/ct.1569674

Öz: Bu çalışmada, öncelikle, “ücretsiz aile işçiliği” bir kavram olarak ele alınmış sonrasında TÜİK verilerinden yararlanarak ücretsiz aile işçiliğinin tarihsel seyri ortaya konmuş, ilgili literatürden alınan destek ile Türkiye’de neden bu kadar çok kadının ücretsiz aile işçisi olduğu sorusuna yanıt aranmıştır. Ücretsiz aile işçileri tarımda yoğunlaşmakta, tarım istihdamı azaldıkça toplam istihdamdaki ücretsiz aile işçisi oranı da azalmaktadır. Öte yandan tarım-dışı sektörlerdeki ücretsiz aile işçisi varlığı görünür olmaktadır. Kadınlar ise ücretsiz aile işçiliği ile en çok yüz yüze kalan kesim olmayı sürdürmektedir. Türkiye’de kadınlar arasında ücretsiz aile işçiliğinin yüksek seyretmesinin hem ekonomik hem toplumsal nedenleri vardır ve bu nedenler birbirine geçmiş durumdadır. Aile emeğine dayalı küçük işletmelerde kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işçisidir. Ataerkil aile yapısı, kadının mülksüzlüğü, toplumsal ve kurumsal

¹ Bu makale, “Tarımda Ücretsiz Aile İşçisi Kadınlar: Sürmeli Köyü Örneği” isimli yüksek lisans tezinin ilgili bölümlerinden türetilmiş olmakla birlikte ikinci yazar ve aynı zamanda tez danışmanı Doç. Dr. Demet Özmen Yılmaz’ın katkıları ile ücretsiz aile işçiliğine ilişkin incelemenin tarım özelinden çıkarılarak kadın emeği ve istihdamı çerçevesinde genişletilip yeniden yazılmış halidir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kadın ve Aile Araştırmaları Anabilim Dalı- ze.ergun@gmail.com

³ Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, demetozy@omu.edu.tr

ERGÜN, Z. E., ÖZMEN YILMAZ, D., (2024) “Cinsiyetli ve Çelişkili Bir Katagori Olarak Ücretsiz Aile İşçiliğinin Türkiye'deki Seyri”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.1585-1626

Makale Geliş Tarihi:04.06.2024 - Makale Kabul Tarihi: 05.09.2024

düzeyde gerçek bir çalışan olarak görülmemesi aksine aile işine katılmanın kadın kimliğinin bir parçası olarak doğallaştırılması bu statünün devamlılığını sağlamaktadır. Sonuç olarak ücretsiz aile işçiliği, aile işletmesinde çalışmakla ilgili bir durumdur ve küçük aile işletmeleri var oldukça ücretsiz aile işçiliği var olmaya devam edecektir. Bu sebeple ücretsiz aile işçilerinin çalışmadan doğan haklarını alabilmeleri ve bireysel sosyal güvenceye kavuşabilmeleri için yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır.

Anahtar kelimeler: Ücretsiz aile işçiliği, ücretsiz aile işçileri, ataerki, kadın emeği ve istihdamı

A Gendered and Contradictory Category of Unpaid Family Labor and Its Course In Turkey

Abstract: This study first discusses 'unpaid family labor' as a concept, then presents the historical course of unpaid family workers in Turkey using TurkStat data, and drawing on relevant literature seeks to answer why so many women are unpaid family workers. The majority of unpaid family workers are in agriculture sector, and as agricultural employment declines, the proportion of unpaid family workers in total employment also decreases. At the same time, the presence of unpaid family workers in non-agricultural sectors becomes more visible. But, women continue to be the group most frequently faced with unpaid family labor. There are economic and social reasons for the high level of unpaid family workers among women in Turkey. These reasons are intertwined. In small businesses based on family labor, women are mostly unpaid family workers. The patriarchal family structure, women's lack of property, and women not being accepted as employees at the social and institutional level, as their participation in family work naturalized as part of their identity, all contribute to the persistence of this status. Consequently, unpaid family labor is a condition associated with working in family businesses, and as long as small family businesses exist, unpaid family labor will continue to exist. Therefore, there is a need for legal regulation to ensure that unpaid family workers can receive their rights arising from work and have individual social security.

Key words: Unpaid family labor, unpaid family workers, patriarchy, women's labor and employment

Giriş

Çalışma olgusu, günümüz toplumlarında ücretli çalışma ile ilişkilendirilmiş olsa da çalışmanın temelde üç halinden söz edilebilir: karşılıksız ev içi emek, gönüllü

çalışma, iktisadi faaliyet ya da istihdam (Marshall, 1999:110). “Karşılıksız ev içi emek” ve “gönüllü çalışma” ücretsiz çalışma dâhilinde değerlendirilirken, “istihdam” ise ücretli çalışma ile ilişkilidir. İstisnai olarak “ücretsiz aile işçileri”, yaptıkları iş karşılığı ücret almamalarına rağmen istihdamda kabul edilmektedir.

“Aile işçisi” terimi, 1900'lerden itibaren çeşitli batılı ülkelerin istatistiklerinde yer almaya başlamıştır (Wobbe ve Renard, 2017). 1938'de Milletler Cemiyeti İstatistik Uzmanları Komitesi⁴, “aile reisine mesleğinde yardımcı olan aile üyeleri⁵” olarak “aile işçilerini” gelir getirici istihdam (gainfully employed) içinde tanımlamıştır. 1947'de düzenlenen 6. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Kongresinde (ICLS), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kişiler için dört istihdam durumu tanımlamış ve işgücü istatistiklerinin bu kategorileri içermesini önermiştir: “özel ya da kamu işverenleri için çalışanlar”, “işverenler”, “çalışanı olmaksızın kendi hesabına çalışanlar” ve “ücretsiz aile işçileri⁶”. 1948'de ise Birleşmiş Milletler Nüfus Komisyonu, ILO'nun belirlediği dört kategorinin nüfus sayımlarında kullanılmasını tavsiye etmiştir (ILO, 2013: 8). Böylece, “ücretsiz aile işçiliği” ve beraberindeki kategoriler zaman içinde kapsamlarında ve terim adlarında değişiklikler meydana gelmekle birlikte uluslararası istihdam statüsü kategorileri haline gelmiştir.

Türkiye'de ise 1950 yılında yapılan nüfus sayımı ile ilk defa çalışma şekli bilgisi toplanmış ve “aile reisinin içinde ücretsiz” çalışma, “kendi hesabına evinde”, “kendi hesabına dışarıda”, “müesseselerde veya başkasının yanında” çalışma ile birlikte istatistiklerde yer almıştır (İGM,1961a). Kategori ilk defa 1970 yılında yapılan nüfus sayımında (DİE, 1977) “ücretsiz aile işçisi” olarak kullanılmış ve bu kullanım yerleşerek günümüze kadar devam ede gelmiştir.

Ücretsiz aile işçileri kadın, erkek ya da çocuk olabilmekle birlikte tüm dünyada ücretsiz aile işçiliği ile en çok kadınlar yüz yüze kalmaktadır. Dünya genelinde ücretsiz aile işçilerinin %63'ü kadındır (ILO, 2023a). Türkiye'de ise bu oran %68,1'e çıkmaktadır. Ücretsiz aile işçiliği, tarım dışı sektörlerde de var olmakla birlikte en fazla tarımda yaygındır. Tarımda çalışan kadınların %75,28'i, erkeklerin %17,85'i ücretsiz aile işçisi statüsündedir (TÜİK, 2024a). Rakamların da gösterdiği gibi ücretsiz aile işçiliği cinsiyetli bir istihdam kategorisidir.

Ücretsiz aile işçiliğinin cinsiyetli bir kategori olmasının nedenlerini ataerki ile kapitalizmin karşılıklı ilişkisinde bulmak mümkündür. Modern kapitalizm ile birlikte ev ve işyeri ayrımı keskinleşirken aile üretim birimi olma özelliğini önemli ölçüde yitirmiştir (Crompton, 2006: 2). Bu süreç, kadın ve erkek arasında yeni bir iş bölümünü de beraberinde getirmiştir. Erkekler meta üretim süreçlerinin sorumluluğunu alırken kadınlara ev ve aile ile ilgili faaliyetlerin sorumluluğu yüklenmiş, kadınlar meta üretim alanından tamamen dışlanmasalar da buradaki

⁴ Committee of Statistical Experts of the League of Nations

⁵ Members of families aiding the head of their families in his occupation

⁶ Unpaid family workers

varlıkları geçici kabul edilmiştir (Benston, 1969). Cinsiyete dayalı yeni kapitalist iş bölümünün oluşmasında aile kurumu önemli bir rol üstlenmiştir. Aile yüceltilirken kadınların ev-içinde yaptığı işler sevgi bağı ile açıklanarak ücretlendirilmemiştir (Federici, 2022: 25-26). Kapitalizme özgü ataerkil aile ideolojisinde erkeklerin (eve ekmek getiren) hane reisliği, kadınlarınsa (bakım veren) ev kadınlığı rolü meşrulaştırılmıştır (Turhanoğlu, 2012: 188). Kadınların, aile tüketimine yönelik, kullanım değeri için ürettikleri ürünler piyasada ücretlendirilmedikleri için değersizleştirilmiştir (Ecevit, 2000: 119). Kapitalizm önceleri ücretli iş alanına kadın ve çocukları yoğun olarak çekmişse de erkeklerin örgütlü itirazları sonucu - erkeklere tüm aileyi geçindirecek kadar ücret ödenmesine dayanan- "aile ücreti" ideali zamanla kurumsallaşmış ve ücretli işte çalışan kadınların erkeklerden düşük ücret almasına dayanak olmuştur (Hartmann, 2012: 181-185). Ne var ki, Delphy (2012: 89-113)'nin gösterdiği gibi kapitalizmde sadece piyasada karşılığı olmayan işler ücretsiz değildir. Ailenin üretim birimi olduğu meta üretilen işlerde de kadınlar ücretsiz çalışmaya devam etmektedir. Kapitalizmde, i) sanayi üretim tarzı ve ii) aile üretim tarzı olmak üzere iki üretim tarzı tanımlayan Delphy'nin analizinde ücretsiz aile işçileri, aile üretim tarzında ve ataerkil sömürü altında çalışmaktadır.

Ücretsiz aile işçiliği, ataerki ile kapitalizmin uyumlaşmasının bir örneği kabul edilebilir. Bir yandan ataerkil aile ideolojisi vasıtasıyla kadın ve çocuk emeği, hane reisi kabul edilen erkeğin tahakkümüne terk edilir öte yandan kadın ve çocukların emeği değersizleştirilerek üretilen ucuz mal ve hizmetler piyasa içinde dolaşıma sokulur. Piyasaya sürülen mal veya hizmet için sadece erkeğe ücret ödenirken ücretsiz aile işçilerinin aile gelirinden pay aldığı varsayılır. Bu hususta yasal hiçbir düzenleme yapılmayarak devlet, kadın ve çocuk emeği sömürüsüne göz yummakta ve ataerkil aile ideolojisi ile mevcut durum doğallaştırılmaktadır.

Ücretsiz aile işçiliği, uzun süredir verisi toplanan bir istihdam kategorisi olmasına karşın emek yazınında ihmal edilmiş bir konudur (ASPB, 2014: 19). Konu, cinsiyetli yapısı sebebiyle genellikle kadının görünmeyen emeği kapsamında ya da tarımdaki çokluğu sebebiyle tarımda kadın emeği, kırsalda kadın tartışmalarında ele alınmaktadır. Kadın istihdamına yönelik araştırmalar öncelikle kadının ücretli ve yevmiyeli çalışma statüsüne yönelmekte, istihdam durumunu gösteren bir kategori olmasına karşın ücretsiz aile işçiliği kadın istihdamı çerçevesinde kendine yer bulamamaktadır. Bu durumun önemli bir nedeni kategorinin istihdamda sayılmasına rağmen ücretsiz olmasından kaynaklanan ikircikli yapısıdır. Literatüre bakıldığında söz konusu ikircikli yapının, kavramın sınırlarının muğlaklaşmasına da neden olduğu görülmektedir. Öyle ki, ücretsiz aile işçiliğinin ev-içi emeği kapsayacak şekilde kullanıldığı çalışmaların yanı sıra (Çelikkalp vd. , 2014), istatistiklere yansımadığını iddia eden (Kaşıkırık, 2023) çalışmalara rastlamak da mümkündür. Buradan da anlaşılabilceği gibi kavramın ikircikli yapısı kavramı hatalı kullanıma açık hale getirmektedir.

Bu makalenin amacı, ihmal edilmiş bir istihdam statüsü kategorisi olan ücretsiz aile işçiliğinin öncelikle kavramsal sınırlarını netleştirmek, sonrasında

Türkiye'deki seyrini nicel veriler ve daha önce yapılmış çalışmaların bulguları üzerinden ortaya koyarken, neden Türkiye'de bu kadar çok kadının ücretsiz aile işçisi olduğu sorusuna yanıt aramaktır. Bu kapsamda birinci bölümde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en son istihdam sınıflaması olan ICSE-18 temel alınarak ücretsiz aile işçiliğinin istihdam içindeki konumu ile ayırıcı temel özellikleri ortaya konacak ve kavramsal sınırları belirlenmeye çalışılacaktır. İkinci bölümde, Türkiye'de ücretsiz aile işçiliğinin seyri, genel nüfus sayımları ile TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerinden yararlanılarak 1950-1980, 1980-2000 ve 2000-2023 olmak üzere üç tarihsel dönem çerçevesinde ortaya konmaya çalışılacaktır. Aynı zamanda konuya ilişkin literatürde yapılan değerlendirmelerden hareketle Türkiye'de ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığının nedenleri tartışılacaktır.

Çelişkili Bir Kategori Olarak Ücretsiz Aile İşçiliği

Ücretsiz aile işçiliği, 1900'lerden günümüze değin bir istihdam kategorisi olarak kabul görmüş ancak tanımı ve kapsamı, nasıl adlandırıldığı dahi zaman içinde değişikliklere uğramıştır. Yakın dönem gelişmelere bakıldığında, 1993 yılında oluşturulan “Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflamasında (ICSE-93)” kategorinin ücretsiz aile işçisi (unpaid family workers) yerine “yardımcı aile işçisi (contributing family workers⁷)” olarak anılmaya başlandığı ve terimdeki ücretsizlik vurgusunun kaldırıldığı görülmektedir. 2018 yılında 20. Uluslararası İşgücü İstatistikçileri Konferansında ise istihdam kategorilerinin sınıflandırılmasına ilişkin köklü değişikliklere gidilerek -ICSE-18- sınıflaması yapılmıştır. Bunun yanında tarihte ilk defa istihdamın dışında kalan çalışma hallerinin de sınıflandırıldığı “Çalışma Statülerinin Uluslararası Sınıflaması -ICSaW-18-” oluşturulmuştur. ICSE-18 sadece istihdam statüsünü (işteki durum) sınıflarken, ICSaW-18 istihdam statüsünün yanında istihdam dışında kalan “çalışma faaliyetlerini” de kapsayan bir sınıflamadır.

⁷ Bilindiği üzere, TÜİK, “yardımcı aile işçisi” yerine “ücretsiz aile işçisi” terimini kullanmaya devam etmektedir. Bunun nedeni e-hizmetler, bilgi talebi modülü üzerinden TÜİK'e yönlendiğinde, ‘ücretsiz aile işçisi’ kavramı, ulusal düzeyde literatüre yerleşmiş olduğu için Türkçe karşılığında bir değişiklik yapılmadığı yanıtı alınmıştır (Talep no:201771).

Şekil 1: ICSaW-18 Uluslararası Çalışma Statüleri Sınıflaması



*ICSE-18 kılavuzundan yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma faaliyetleri (istihdama dahil olmayan çalışmalar) ayırıcı olması için açık renkte ve italik yazılmıştır.

Ücretsiz/yardımcı aile işçileri ICSaW-18 çalışma sınıflamasında “aile yardımcıları (family helpers)” başlığının altında yer alan üç kategoriden biridir (bkz. Şekil 1). Diğer iki kategori, hane halkının tüketimi için “ma(mu)l üretimi”(yemek vb.) ve “hizmet üretimi” (çocuk bakımı vb.) kategorileridir. Söz konusu kategoriler, kadın emeği literatüründe karşılıksız ev-içi emek olarak adlandırılan ve çoğunlukla kadınlar tarafından yapılan işleri kapsamaktadır. Aile yardımcıları başlığı altında tanımlanan ücretsiz aile işçilerinin yaptıkları iş, piyasaya yönelik iken diğer alt kategorilerde yapılan iş, ailenin kendi tüketimine yöneliktir. Hanenin tüketimi için ma(mu)l veya hizmet üretmek “çalışma (work) faaliyeti” kabul edilmekte, piyasaya yönelik aile işinde çalışma ise “istihdam” kabul edilmektedir.

Şekil 2: ICSE-18 İstihdam Matrisi



*ICSE-18 Kılavuzundan(ILO,2023) alınarak Türkçeleştirilmiştir. Tablodaki “yardımcı aile işçisi(contributing family workers)” kategorisi “ücretsiz aile işçisi” kategorisi ile teknik olarak aynıdır

Uluslararası İstihdam Sınıflaması ICSE-18’de, “yardımcı (ücretsiz) aile işçileri”; aile/hane üyesi tarafından işletilen piyasa odaklı bir girişimde ya da aile/hane üyesinin bağımlı yüklenicisi veya işçisi olduğu bir işte, aile/hane üyesine yardımcı olan kişiler” olarak tanımlanmaktadır. ILO’ya göre yardımcı (ücretsiz) aile işçileri; i) yaptıkları iş karşılığında maaş ya da yevmiye gibi düzenli bir gelir elde etmezler, ii) girişimin kârından ya da yardım ettiği kişinin gelirinden, aile veya hane içi transferler yoluyla aynı ya da nakdi faydalanabilir, düzensiz nakit ödeme alabilirler, iii) girişimi etkileyen önemli kararlar almazlar, işletme sorumluluğunu taşımazlar (ILO, 2018: 10).

ICSE-18’de çalışanlar, yetki ve ekonomik risk yönünden sınıflamaya tabi tutulmaktadır. Şekil 2’de görülebileceği gibi bağımlı çalışandan bağımsız çalışana gidildikçe yetki artarken, ücretli çalışandan kar için çalışana gidildikçe ekonomik risk artmaktadır. Ücretsiz aile işçileri en az yetkiye sahip ve ekonomik riski en yüksek grup olarak her iki yönden istihdam hiyerarşisinin en altında yer almaktadır (Ergün, 2024).

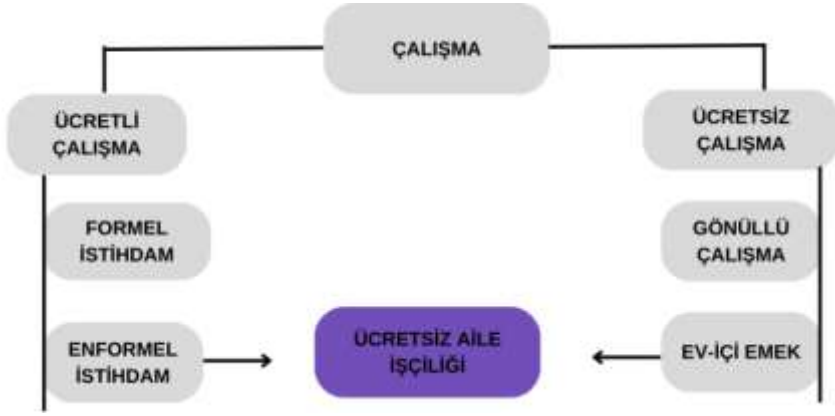
ILO’nun ICSE-18’de yaptığı en önemli değişikliklerden biri ICSE-93 sınıflamasında bağımsız/serbest çalışan (self employed) ekseninde yer alan yardımcı (ücretsiz) aile işçilerinin güncel sınıflamada bağımlı çalışan altında yer almasıdır.

ILO, yardımcı (ücretsiz) aile işçilerini bağımlı çalışanlar altında sınıflayarak kategoriyi daha doğru bir yerde konumlanmış görmektedir. Gerçekten de yardımcı (ücretsiz) aile işçileri bağımsız değil bağımlı çalışanlardır ancak yardımcı (ücretsiz) aile işçilerinin bağımlılık karakteri diğer kategorilerden farklıdır. Yardımcı (ücretsiz) aile işçileri dışındaki bağımlı çalışanlar, bir kurum/kuruluş, şirket ya da işverene bağlıdır. Bağımlılık belirli bir düzeyde ve profesyonel iş ilişkisi kapsamında gerçekleşir, buradaki temel bağlayıcı iştir. Yardımcı (ücretsiz) aile işçileri ise pazara yönelik işte aile dolayısıyla çalışır, aynı ya da nakdi geliri yine aile dolayısıyla elde eder. Dolayısıyla bağımlılıkları işten ya da iş ilişkisinden değil toplumsal olarak inşa edilen aile kurumundan ve ataerkil aile ideolojisinden kaynaklanmaktadır (Ergün, 2024).

Ücretsiz aile işçiliği bir istihdam kategorisi olmasına karşın standart istihdam ilişkisinden oldukça uzak bir yapı sergilemektedir. Kayıtdışı yapısı sebebiyle enformel istihdam kabul edilmekte, kendi hesabına çalışanlar ile birlikte kırılğan istihdam kategorisini oluşturmaktadır. Kırılğan istihdamdaki kişilerin düzenli ve yeterli gelir getiren, sosyal güvenceli işlere erişimi düşükken, işsiz kalma olasılıkları yüksektir. Ayrıca, bir ekonomide ücretsiz aile işçilerinin ve kendi hesabına çalışanların çokluğu yetersiz ekonomik gelişmeye işaret etmektedir (ILO, 2013).

Ücretsiz aile işçiliğindeki “ücretsizlik durumu” ise başlı başına istihdamın tanımı ile çelişmektedir. Türkiye İstatistik Kurumuna (TÜİK) göre istihdam, “referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetten gelir elde eden(ücretsiz aile işçileri dâhil) veya geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan insanlardan işi ile bağlantısı devam edenlerden” oluşmaktadır (TÜİK, 2023). İstihdam, tanımı gereği bir işte çalışarak gelir elde etmeye işaret ederken ücretsiz aile işçileri, aile içinde emek harcamalarına karşın istihdam ilişkisi sebebiyle gelir elde edememektedir. Ancak, Delphy'nin (2012: 106) ifade ettiği gibi hane reisinin insafi ölçüsünde hane gelirinden pay alabilmektedirler.

Ücretsiz aile işçiliği, çalışmanın ücretsiz hali ile ücretli halinin sınırlarının muğlaklaştığı bir noktada konumlanmaktadır. Bu geçişken konumu ona çelişkili bir karakter kazandırmaktadır. İstihdam yönünden enformel istihdamla eşleşmesine karşın ücretsizlik ve değersizlik yönünden ev-içi emekle benzeşmektedir. Yapılan “işin” piyasaya yönelik ve gelir getirici olması ücretsiz aile işçilerinin istihdamda sayılmasını sağlamaktadır. Yapılan işin aile tüketimine yönelik olması dolayısıyla gelir getirici olmaması ise ev-içi emek kapsamındaki işleri istihdamın dışında tutmaktadır.

Şekil 3: Ücretli Çalışma ve Ücretsiz Çalışma Arasında Ücretsiz Aile İşçiliği

Öte yandan, “aile işinde”, ev içindeki ve dışındaki emek faaliyetleri çoğu zaman iç içe geçebilmektedir (Wobbe ve Renard, 2017). “Aile işinde” çalışan kişilerin ev-içi emekleri ile aile işine harcadıkları emek arasında kesin sınırlar yoktur. Piyasaya yönelik yapılan iş aynı zamanda aile tüketimine sunulabilmekte, aile tüketimine sunulacak iş arasına piyasaya yönelik iş girebilmektedir. Aile işinde çalışmanın ev-içi emeğe yakınlığı, ücretsizlik karakteri, klasik bir istihdam ilişkisinin kurulamayışı istihdamda kabul edilmelerine karşın ücretsiz aile işçilerinin gerçek bir çalışan (kişi) muamelesi görmemelerine yol açmaktadır.

Ücretsiz aile işçiliği çelişkili yapısına rağmen batı ülkelerinde 1900’lerden (Wobbe ve Renard, 2017), Türkiye’de ise 1950’den beridir var olan, istihdam statüsünü gösteren bir kategoridir. Karşılıksız ev-içi emek ile benzerlikleri olmakla birlikte yapılan işin piyasaya yönelik olması sebebiyle ev-içi emekten kategorik olarak farklılaşmaktadır. ILO kaynaklarında ücretsiz aile işçiliği enformel bir istihdam biçimi olarak tanımlanmakta kendi hesabına çalışma ile birlikte kırılğan istihdam kategorisini oluşturmaktadır. İstihdam hiyerarşisinin en altında yer alan ücretsiz aile işçileri -bazı ülkeler hariç⁸ - her türlü haktan yoksun çalışmakta, yasalar karşısında çalışmadan doğan hiçbir hak iddia edememektedir. Ücretsiz aile

⁸ Fransa, ücretsiz aile işçilerine yasal statü tanıyan ilk ülkedir. İlk defa 1982’de çıkarılan yasa ile ücretsiz aile işçisi durumunda olan “eş”lere yasal statü ve haklar tanınmış ancak yasa, gönüllülük esasına dayanması sebebiyle arzulanan etkiyi göstermemiştir. 2005 yılında yeniden düzenlenen yasa ile Fransa’da aile işletmelerinde çalışan, ücretsiz aile işçisi konumundaki eşlerin “ortak”, “işçi”, ya da “iştirakçi eş” (collaborating spouse) olarak beyan edilmesi zorunlu hale gelmiştir (Martini,2014). Almanya’da ise eşler işletmenin ya da çiftliğin ortak sahibi olmak sıfatıyla serbest meslek sahibi olarak değerlendirilmektedir. Avrupa Birliği Üye Devletlerinde, ücretsiz aile işçisi kadınların, kocalarından ayrı sosyal güvenlik sistemine dahil olmaları için farklılaşan uygulamalar hayata geçirilmektedir (ILO, 2023a).

işçiliğindeki; kayıt dışılık, çalışmadan doğan haklardan yoksunluk ve ücretsizlik “aile işi” çerçevesinde doğallaştırılmaktadır. Ücretsiz aile işçileri istihdamda sayılmalarına karşın yasalar önünde ve toplumsal düzeyde hatta kendilerini tanımlarken bile gerçek anlamda bir çalışan olarak kabul görmemektedir. İstihdamın tanımıyla çelişen bu “ücretsiz istihdam” hali, ücretsiz aile işçiliğine en çok maruz kalan kadınları istihdama dâhil edip onları sayısal olarak var kılarken, bunu aile işi dolayımında yaparak onların bireysel varlıklarını ve emeğini yok saymaktadır. Böylece “aile işçiliği” altında kadını erkeğe tabi kılarak ikincilleştiren “ataerkil aile ideolojisi” istihdama taşınmaktadır.

Kadın Emeği ve İstihdamı Çerçevesinde Türkiye’de Ücretsiz Aile İşçiliği’nin Seyri

Türkiye’de Merkezi İstatistik Dairesi 1926 yılında kurulmuş ve ilk genel nüfus sayımı 1927 yılında gerçekleştirilmiştir. İlk nüfus sayımı verilerine göre kadınların %96,17’si, erkeklerin ise %81,63’ü zirai mesleklerde çalışmaktadır (Şarman, 2023). Erken Cumhuriyet döneminde hem kadınlar hem erkekler için temel istihdam alanı tarımdır. Bu dönemde istihdama ilişkin veriler, faaliyet kolları ve meslekler üzerinden toplanmakta henüz çalışanların istihdam statüsüne ilişkin veri toplanmamaktadır.

İstihdam statüsü (işteki durum) verisi ilk defa 1950 nüfus sayımında “çalışma şekli itibari ile nüfus” başlığı altında toplanmıştır. Bugün “ücretsiz aile işçisi” olarak andığımız kategori ise “aile reisinin işinde ücretsiz” olarak anılmaktadır. Günümüzde istihdam statüsü verilerine ulaştığımız hanehalkı işgücü anketleri ise ilk defa 1966 yılında uygulanmıştır. Ancak anketlerin bir standarda erişmesi ve ülke çapında, düzenli uygulanması 1988 yılını bulmuştur⁹. Öte yandan Türkiye’de genel nüfus sayımı 2000 yılında son defa gerçekleştirilmiş sonrasında Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine (ADNKS) geçilmiştir. Özetle, işgücü verilerine dair bir analiz yapabilmek için hem nüfus sayımı hem de hanehalkı işgücü verilerine başvurmak gerekmektedir.

Geçmişten günümüze, ücretsiz aile işçiliğinin seyrini incelemekteki bir başka zorluk ise hanehalkı işgücü verileri ile nüfus sayımları verilerinin uyumlu sonuçlar vermemesidir. Bunun bir nedeni, 1970 itibari ile nüfus sayımlarında işgücü verilerinin 12 yaş ve üstü nüfus için derlenmesi, hanehalkı işgücü anketlerinin ise 15 yaş ve üstü işgücünü kapsamasıdır. Türkiye İstatistik Kurumu yaş problemini aşmak için çalışma yapmıştır ve pek çok kategoride nüfus sayımı verileri 15 yaş ve

⁹ Ecevit’in bildirdiği üzere, hanehalkı işgücü anketleri 1973 ve 74 yıllarında sadece kırsalda, 1982, 83, 84’te sadece kentlerde uygulanmış, 1985 yılında kent tanımlamasında değişikliğe gidilmiş, 1986 ve 87’de ise anket uygulanmamıştır (Ecevit, 1998:43). 1988 yılından itibaren anketler 13. ICLS kararları doğrultusunda uluslararası standartlara uygun ve düzenli olarak uygulanmaya başlanmıştır (TÜİK, 2022:152).

üstünü kapsayacak şekilde güncellenmiştir. Fakat istihdam statüsü verileri için bu düzeltme yapılamamıştır. Bunun yanı sıra düzeltme yapılan kategorilerde de nüfus sayımı verileri ile hanehalkı işgücü anketleri arasındaki uyumsuzluk önemli ölçüde sürmektedir.¹⁰ Veriler arasındaki farkın yüksek oluşu metodoloji ve/veya uygulama ile ilgili sorunlar olduğunu düşündürmektedir. Nüfus sayımlarının araştırma evreninin bütününe kapsaması bakımından daha doğru sonuç vermesi beklenir ancak sayımlarda görev yapan personelin yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmaması da ciddi veri kayıplarına dolayısıyla farklı sonuçlara yol açabilmektedir. Öte yandan hanehalkı işgücü anketlerini uygulayan personel daha iyi eğitilmiş olsa da örneklemin araştırma evrenini iyi temsil edememe sorununu akılda bulundurmamak gerekmektedir.

İstatistikî verilerin kadınların üretken emeğini kapsama problemi her daim bir tartışma konusu iken Türkiye'de istatistiklere yansıyan ücretsiz aile işçisi verilerinin gerçekliği ne denli yansıttığı yukarıda bahsettiğimiz nedenleri de kapsayan eleştirilere konu olmuştur. Makal (2012: 74, 81), 1955-65 dönemine ilişkin yaptığı değerlendirmede, kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliğine ilişkin istatistiklerin abartılı sonuçlar verdiğini, sayım yöntemi sebebiyle ücretsiz aile işçisi kadınların sayılarının olduğundan çok, ücretli çalışan kadınların ise olduğundan az gösterildiğini düşünmektedir. Özbay (2019: 130), 1980 nüfus sayımı yönergesinde hane reisinin tarım alanında serbest çalışması durumunda hanedeki 12 yaş ve üzeri kişilerin ücretsiz aile işçisi olarak kaydedildiğini bildirmekte, ancak bu durumun kadınlar tarımda çalışmaları da sehven ücretsiz aile işçisi olarak kaydedilmelerine yol açabileceğinin altını çizmektedir. Ekin (1968: 153-161) ise ücretsiz aile işçilerinin tespit edilmesinde objektif kriterler bulmanın güç olduğunu iddia ederken, az gelişmiş ekonomilerde kişilerin çalışma statülerinin mevsimlere ve iş imkânlarına göre sıklıkla değişmesi sebebiyle işgücü statüsünü belirlemenin genel olarak zorluğuna işaret etmektedir. Her ne kadar işteki durumuna göre kişileri, "ücretsiz aile işçisi", "ücretli, yevmiyeli", "kendi hesabına çalışan" ya da işveren olmak üzere tek bir kategoride kayıt altına alsak da aslında kişiler birden fazla kategoride emek harcayabilmektedir. Aile içinde, ücretsiz aile işçisi olan kadın, yılın belli dönemlerinde mevsimlik işçi olarak yevmiye karşılığı çalışmaktadır. Bunun dışında, kışın, tarım dışı alanda ücretli işçi olarak çalışan erkek, hasat zamanı kendi hesabına çalışan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Metodolojik farklılıklar sebebiyle oluşan karşılaştırılabilirlik sorunları, toplumsal gerçekliği yansıtmadaki yetersizliklerine karşın nicel veriler toplumsal gerçekliği anlamak ve değişimi genel bir çerçeveden izlemek için önemlidir. Çalışmanın devamında Türkiye'de ücretsiz aile işçiliğinin seyri yukarıda belirtilen sınırlılıklar not edilerek, 1950-2000 arası için nüfus sayımları, 2001 ve sonrası için

¹⁰ Örneğin; 1990 yılında gerçekleştirilen nüfus sayımı verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %41,7 (TÜİK, 2022:32), hanehalkı işgücü verilerine göre %34,2'dir (TÜİK,2022:158).

ise hanehalkı işgücü anketlerinin verileri üzerinden incelenecektir. İnceleme, ekonomik ve toplumsal kırılmalar göz önünde bulundurularak “1950-1980”, “1980-2000” ve “2000’den günümüze” olmak üzere üç dönemde yapılacak, nüfus sayımı ve hanehalkı işgücü anketlerinin yanında ampirik çalışmaların bulguları ile desteklenecektir.

1950’lerden 1980’lere Ücretsiz Aile İşçiliğinin Seyri

1950’ler, hem dünya hem Türkiye tarihi açısından önemli bir kırılma dönemidir. II. Dünya Savaşı sonrası, dünya ekonomileri yeniden yapılanırken, Amerika önderliğinde az gelişmiş ülkelere sunulan tarımı modernleştirerek kalkınma stratejisine, Türkiye, Marshall planı ile dâhil olmuştur (Köymen, 2008: 135). Marshall yardımları vasıtasıyla tarımda makineleşme finanse edilmiş, ucuz tarımsal krediler yaygınlaştırılmış, tarımsal ürün fiyatları desteklenmiştir (Ecevit, 1999: 17). Türkiye, yeniden yapılanan uluslararası kapitalizmle tarım ürünleri ihracatı ve sanayi ürünleri ithalatı yoluyla eklenmiştir.

Nüfusun büyük bölümünün kırdan yaşadığı ve tarım ile uğraştığı bu dönemde, tarımda aile emeğine dayalı küçük meta üreticiliği yaygındır. (Keyder, 1983). Kırdan, dolayısıyla tarımda emek süreçleri yaşa ve cinsiyete dayalı klasik ataerki etrafında şekillenmektedir (Kandiyoti, 2013: 57). Aile emeğine dayalı küçük meta üreticiliğinde, hane reisi erkek işin sahibi ve kendi hesabına çalışan konumunda, diğer aile üyeleri ücretsiz aile işçisi konumundadır. Tarımla uğraşan ve baba evinde yaşayan erkekler de hane reisi olmadıkları müddetçe ücretsiz aile işçisidir. Cinsiyet hiyerarşisinde ikincil konumda olan kadınlara ise bu yapı içinde ücretsiz aile işçiliğinden başka bir rol düşmemektedir. Ücretsiz aile işçiliği sadece tarıma özgü olmamakla birlikte en yoğun görüldüğü alan tarımdır¹¹. Tarım istihdamının temel yapısını kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Aşağıda irdedeceğimiz gibi tarım istihdamındaki azalma ücretsiz aile işçisi oranlarına da yansımaktadır.

Yapısal değişim teorilerine göre ülkelerin ekonomisi geliştikçe üretim ve istihdam yapısında birincil sektör olan tarımdan ikincil sektör olan sanayiye ve daha sonra üçüncül sektör olan hizmetler sektörüne doğru bir değişim beklenir. Tablo 1’de görüldüğü gibi, 1955 sonrasında tarımın istihdamdaki payı istikrarlı bir biçimde düşerken, tarım dışı sektörlerde istihdam oranı artmıştır. Tarımın istihdamdaki payının gerilemesine bağlı olarak toplam istihdamda ücretsiz aile işçisi oranı azalmakta ve ücretli-yevmiyeli çalışan oranı artmaktadır.

¹¹ Örneğin; 1955 yılında istihdamdaki ücretsiz aile işçisi sayısı 6.668.782’dir ve bu kişilerin 6.551.849’u tarımda çalışmaktadır (DİE,1961b).

Tablo 1: 1955-1980 yılları arası nüfus sayımlarına göre istihdam edilen 15+ nüfusun ekonomik faaliyet göre dağılımı

	Toplam		Tarım		Sanayi		Hizmetler		İnşaat		İyi Tanımlanmamış	
	sayı	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	
Toplam												
1955	12.205.272	9.446.102	77,39	805.238	6,60	1.027.044	8,41	200.204	1,64	726.684	5,95	
1960	12.993.245	9.737.489	74,94	977.472	7,52	1.327.441	10,22	290.084	2,23	660.759	5,09	
1965	13.557.860	9.750.269	71,92	1.073.899	7,92	1.514.505	11,17	351.147	2,59	868.040	6,40	
1970	14.051.209	9.281.024	66,05	1.355.303	9,65	2.695.793	19,19	431.074	3,07	288.015	2,05	
1975	16.049.565	10.458.286	65,16	1.526.211	9,51	3.318.059	20,67	523.823	3,26	223.186	1,39	
1980	17.219.571	9.972.361	57,91	2.053.254	11,92	4.270.003	24,80	753.257	4,37	170.696	0,99	
Kadın												
1955	5.261.709	5.032.823	95,65	121.471	2,31	78.647	1,49	1.804	0,03	26.964	0,51	
1960	5.295.762	5.031.008	95,00	145.238	2,74	95.925	1,81	2.102	0,04	21.489	0,41	
1965	5.137.031	4.836.057	94,14	78.976	1,54	129.620	2,52	1.804	0,04	90.574	1,76	
1970	5.266.470	4.687.115	89,00	275.067	5,22	247.588	4,70	8.783	0,17	47.917	0,91	
1975	5.574.090	4.879.725	87,54	243.188	4,36	386.376	6,93	4.770	0,09	60.031	1,08	
1980	6.170.210	5.334.176	86,45	284.648	4,61	506.518	8,21	4.477	0,07	40.391	0,65	
Erkek												
1955	6.943.563	4.413.279	63,56	683.767	9,85	948.397	13,66	198.400	2,86	699.720	10,08	
1960	7.697.483	4.706.481	61,14	832.234	10,81	1.231.516	16,00	287.982	3,74	639.270	8,30	
1965	8.420.829	4.914.212	58,36	994.923	11,82	1.384.885	16,45	349.343	4,15	777.466	9,23	
1970	8.784.739	4.593.909	52,29	1.080.236	12,30	2.448.205	27,87	422.291	4,81	240.098	2,73	
1975	10.475.475	5.578.561	53,25	1.283.023	12,25	2.931.683	27,99	519.053	4,95	163.155	1,56	
1980	11.049.361	4.638.185	41,98	1.768.606	16,01	3.763.485	34,06	748.780	6,78	130.305	1,18	

İstatistik Göstergeler 1923-2022 (TÜİK, 2022), Tablo 1.10'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. İlgili yıllardaki nüfus sayımı verilerinin TÜİK tarafından 15+ işgücü için düzenlenmiş halidir.

Ücretsiz aile işçisi verisine ulaşabildiğimiz ilk yıl olan 1950 genel nüfus sayımı¹² sonuçları, 15 yaş ve üstü çalışan nüfusun %56,90'ının ücretsiz aile işçisi olduğunu göstermektedir. Kadınların %89,55'i, erkeklerin ise %30,16'sı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (İGM, 1961a:358). 1955 yılında istihdamdakilerin %57,38'i ücretsiz aile işçisidir. 1960 itibari ile toplam istihdam içinde ücretsiz aile işçiliği oranı ilk defa %50'inin altına gerilemiş, 1965 yılında %47,63'e düşmüştür. İstihdamdakilerin %22,54'ü ücretli-yevmiyeli çalışırken, %28,84'ü kendi hesabına çalışmaktadır (bkz. tablo 2). Tarım istihdamının gerilediği bu dönemde ücretsiz aile işçisi oranı da gerilemekte, ücretli-yevmiyeli çalışan oranı artmaktadır.

¹² 1950 nüfus sayımında çalışma şekline ilişkin toplanan veriler, izleyen yıllardaki kategorilerle karşılaştırılabilir değildir. Bu sebeple emek yazımında istihdam statüsü verileri 1955 ve sonrası için derlenmektedir. 1950 nüfus sayımının emek tarihi araştırmalarında yer verilmemesinin bir başka nedeni ise işgücü verilerinin 5 yaş ve üstü kişiler için toplanmış olmasıdır. Ancak veriler 15 yaş ve üstü için hesaplanabilmektedir. Ayrıca 1950 yılındaki aile reisinin işinde ücretsiz çalışma kategorisi ile 1955 yılındaki aile işinde ücretsiz çalışma kategorisi tanım olarak aynıdır. Bu sebeple, bu makalede, ücretsiz aile işçiliğine ilişkin toplanan ilk veri olması sebebiyle 1950 nüfus sayımı verisine (15 yaş ve üstü kişiler için hesaplanarak) yer verilmiştir.

Tablo 2: 1955, 1960, 1965 Nüfus Sayımları, 15+ İşgücünün İşteki Durumu

	Toplam		Ücretli, yevmiyeli		İşveren		Kendi hesabına		Ücretsiz aile işçisi	
	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran
Toplam										
1955	11.582.132		1.624.303	13,98	39.520	0,34	3.289.047	28,30	6.668.782	57,38
1960	12.497.330		2.437.135	19,50	156.108	1,25	3.683.362	29,47	6.220.725	49,78
1965	13.475.536		3.037.968	22,54	132.819	0,99	3.885.915	28,84	6.418.834	47,63
Kadın										
1955	5.246.968		200.759	3,83	1.386	0,03	247.383	4,71	4.797.440	91,43
1960	5.290.823		259.872	4,91	5.569	0,11	365.679	6,91	4.659.703	88,07
1965	5.134.989		304.251	5,92	2.914	0,06	146.438	2,85	4.681.386	91,17
Erkek										
1955	6.374.684		1.423.544	22,33	38.134	0,60	3.041.664	47,71	1.871.342	29,36
1960	7.206.507		2.177.263	30,21	150.539	2,09	3.317.683	46,04	1.561.022	21,66
1965	8.340.547		2.733.717	32,78	129.905	1,56	3.739.477	44,83	1.737.448	20,83

Genel Nüfus Sayımları 1955 (İGM, 1961b), Tablo35; 1960 (DİE,1964), Tablo 42; 1965 (DİE, 1969) Tablo 32'den yararlanılmıştır.

Tablo 3: 1970, 1975, 1980 nüfus sayımları, 12+ işgücünün işteki durumu¹³

Toplam	Ücretli, yevmiyeli		İşveren		Kendi hesabına		Ücretsiz aile işçisi		
	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	
1970	15.118.887	4.172.699	27,60	105.487	0,70	4.036.372	26,70	6.804.329	45,01
1975	17.366.627	5.386.527	31,02	145.245	0,84	4.164.683	23,98	7.670.172	44,17
1980	18.475.224	6.162.002	33,35	176.459	0,96	4.277.257	23,15	7.859.506	42,54
Kadın									
1970	5.812.545	595.103	10,24	11.786	0,20	385.419	6,63	4.820.237	82,93
1975	6.200.279	876.513	14,14	8.122	0,13	294.018	4,74	5.021.626	80,99
1980	6.812.051	945.851	13,88	7.218	0,11	323.471	4,75	5.535.511	81,26
Erkek									
1970	9.306.342	3.577.596	38,44	93.701	1,01	3.650.953	39,23	1.984.092	21,32
1975	11.166.348	4.510.014	40,39	137.123	1,23	3.870.665	34,66	2.648.546	23,72
1980	11.663.173	5.216.151	44,72	169.241	1,45	3.953.786	33,90	2.323.995	19,93

Genel Nüfus Sayımları 1970 (DİE, 1977), Tablo 37; 1975 (DİE, 1982), Tablo 34; 1980 (DİE, 1984), Tablo 40'dan yararlanılmıştır. 12 yaş ve üstü nüfusu kapsar.

¹³ Nüfus sayımı verilerinin bir kısmında veriler, yaş gruplarına göre düzenlenebilmektedir ve TÜİK imkân olan kategoriler için yaş düzenlemesi yaparak nüfus sayımları verilerini 15+ nüfus için yeniden düzenlemiştir. Ancak istihdam statüsü (işteki durum) tablolarının tamamı için yeniden düzenleme mümkün değildir. Örneğin, 1970 yılı verileri 12+ yaş için oluşturulmasına rağmen yaş aralığı tablosu olduğu için verileri 15+ nüfus için düzenlemek mümkündür. Ancak 1980 yılına ait yaş aralığı ve istihdam durumu tablosu olmadığından verileri 15+ nüfus için düzenlemek mümkün değildir. Bu sebeple, 1970, 75, 80 ve 85 nüfus sayımı verilerini kendi içinde karşılaştırılabilir kılmak için yaş grupları olduğu gibi bırakılmıştır.

Nüfus sayımlarından işgücü verilerini izlemeye devam ettiğimizde, 1970'lerden 1980'lere uzanırken ücretsiz aile işçisi oranının azalmaya, ücretli-yevmiyeli çalışma oranının artmaya devam ettiği görülmektedir. 1970 yılında istihdamdaki toplam nüfusun %45'i ücretsiz aile işçisidir, 1980 yılına gelindiğinde bu oran %42,54'e düşmüştür (bkz. tablo 3). İstihdamdaki her 2 ila 3 kişiden biri hala ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır. 1955-65 dönemi ile karşılaştırıldığında 1970'lerde ücretsiz aile işçilerinin toplam istihdam içindeki oransal azalışında ivme kaybı yaşandığı söylenebilir.

Tablolar cinsiyet yönünden incelendiğinde, kadınların ücretsiz aile işçisi olma durumunda 1970'lere kadar anlamlı bir değişme olmadığı görülmektedir. 1955'te, kadınların %91,43'ü, 1965 yılında ise %91,17'si hala ücretsiz aile işçisi konumundadır. İzleyen dönemde ise kadınların ücretli-yevmiyeli çalışma oranında kayda değer bir artış yaşanmıştır. 1965'te %5,92 olan ücretli-yevmiyeli çalışma oranı 1970'de %10,24'e yükselmiştir. Ücretsiz aile işçiliği oranı ise azalmıştır. 1970'de istihdamdaki kadınların %82,93'ü, 1980'de ise %81,26'sı ücretsiz aile işçisidir. İstihdam statüsü durumunu erkekler için incelediğimizde, 1955 yılında, erkeklerin %29,36'sı ücretsiz aile işçisi iken 1965'te bu oranın %20,83'e düştüğü, 1980'de ise %19,83 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Erkekler için ücretsiz aile işçisi olma durumu 1950 ve 1960'larda hızla azalmışken kadınlar için ücretsiz aile işçiliğindeki azalma daha gecikmeli olarak 1960'ların sonu ve 1970'lerde gerçekleşmiştir.

1950'lerde erkekler için ücretsiz aile işçiliğinin hızla düşmesi bu dönemdeki göçün erkek karakteri ile yakın ilişkilidir. Öncelikle, erkekler kente göçerken kadınlar tarımsal üretime devam etmiş, ücretsiz aile işçiliği oranı kadınlar için neredeyse hiç değişmemiştir. Bununla birlikte kente kocaları ile birlikte göç eden kadınlar ev kadını statüsü kazandıklarından işgücünden çekilmişlerdir (Özbay, 2019: 133). 1960'ların ikinci yarısından itibaren ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranının düşmesinde kadınların ücretli çalışma olanaklarının kısıtlı da olsa artması önemli bir faktördür. 1960'lar, Türkiye'de ithal ikameci kalkınma politikalarına geçildiği yıllardır. Planlı kalkınma döneminin ilk aşamasında sanayi istihdamında önemli bir artış sağlanmış¹⁴ bu artış ile birlikte hem kadın hem erkekler için ücretli-yevmiyeli çalışma oranı yükselmiştir. Kadınlar tarım dışında en çok tekstil, gıda, tütün gibi geleneksel sektörlerde istihdam imkânı bulmuşlardır. Kamu İktisadi Teşebbüsleri de ücretli çalışan kadın istihdamının artmasında önemli bir rol oynamıştır (Özmen Yılmaz, 2024).

Her yaştan kadın ve erkek ücretsiz aile işçisi olabilmekle birlikte ücretsiz aile işçiliği cinsiyetli bir kategoridir. Erkek nüfus açısından değerlendirildiğinde,

¹⁴ Planlı kalkınma döneminin ilk beş yıllık döneminde(1963-68) sanayinin büyümeye katkısı %35 düzeyinde gerçekleşmiştir (Gülalp'ten aktaran Ecevit: 1999:19). Planlı kalkınma döneminin sonraki safhalarında ise sanayinin büyümeye katkısı azalmış, kalkınma planlarında sermaye yoğun bir tarım öngörülmesine karşın bu, istenilen düzeyde gerçekleştirilememiştir (Ecevit, 1999:20).

çoğunlukla baba evinde yaşayan genç erkekler ücretsiz aile işçisi durumundadır (Bulutay, 2002: 28). Ücretsiz aile işçiliği yetişkin erkekler için geçici veya marjinal bir durum iken kadınlar için çocukluktan yaşlılığa adeta bir kader olabilmektedir. 1950-1980 dönemindeki nüfus sayımı verilerinden elde ettiğimiz bulgular da bu olguyu desteklemektedir. Örneğin; 1955 yılında 15-19 yaş grubundaki ücretsiz aile işçisi erkek sayısı “713.176”, kadın sayısı “762.117”dir. 20-24 yaş aralığına bakıldığında ücretsiz aile işçisi erkek sayısının “391.203”e düştüğü -yaklaşık %46 düzeyinde azaldığı- buna karşın kadın sayısının sınırlı bir azalma ile “759.310” olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe ücretsiz aile işçisi erkek sayısı düşmeye devam etmektedir. Ücretsiz aile işçisi kadın sayısı ise kimi yaş aralıklarında artarken kimilerinde azalmaktadır, belirgin bir örüntü yoktur (İGM, 1961b). Toplam ücretsiz aile işçisi sayısı cinsiyetler açısından incelendiğinde, 1955 yılında ücretsiz aile işçilerinin %72’sinin (İGM, 1961b:181), 1980’de %70’inin (DİE, 1984: 125) kadın olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin kadınlar arasında bu denli yüksek seyretmesinin birbiri ile iç içe geçmiş hem ekonomik hem toplumsal nedenleri vardır.

Kadınları ücretsiz aile işçisi konumuna hapseden en önemli ekonomik nedenlerden biri Türkiye ekonomisinin bu dönemde sınırlı tarım-dışı istihdam yaratabilmiş olmasıdır. Sınırlı istihdam ortamında ücretli işlerden “eve ekmek getiren”¹⁵ pozisyonundaki erkekler öncelikli olarak yararlanmışlardır. İthal ikameci kalkınma döneminde (1963-1980), hane reisi erkeğe evi geçindirmeye yeten aile ücreti ödenmesi Türkiye’de ataerkil aile yapısının korunmasında etkili olmuştur (Toksöz, 2012: 224). Hem kurumsal hem toplumsal düzeyde kadınların ev kadını rolü, erkeklerin ise eve ekmek getiren rolü pekişmiştir.

Kırdan kente göç ederek tarımsal üretimden çekilen ücretsiz aile işçisi kadınlar için “ev kadını” olmak çileli bir çalışma durumundan kurtulmak ve toplumsal statünün iyileşmesi olarak algılanmaktadır (Özbay, 1995). Yasa’nın 1966 yılında Ankara’nın gecekondu semtlerinde yaptığı araştırma bulgularına göre de katılımcı ailelerin %72’si kız çocuklarının “ev kadını” olmalarını istemektedir. Araştırmanın bir başka önemli bulgusu ise bazı erkeklerin eşlerinin çalışmasını alçaltıcı bulması ve bunu gizlemesidir (Yasa, 1966). Altını çizmek gerekirse, söz konusu tarihsel dönemde geçerli olan ataerkil toplumsal normlar, erkeğin eve ekmek getirmesini, kadınların ise “ev kadını” olmasını ve/veya “aile işinde”, “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışmasını teşvik ederken başkasının işinde ücretli çalışmasına ise engel teşkil etmektedir.

¹⁵ Erkeklerin “eve ekmek getiren(breadwinner)” pozisyonu Avrupa’da 19.yy’ın başında ücretli çalışan erkeklerin sendikal mücadelelerinin dayanağı olan “aile ücreti” argümanı (Marshall,1999:9) ile kurumsallaşmıştır. Yirminci yüzyılda ise refah devleti modeli erkeğin söz konusu pozisyonunu güçlendirmiştir. Refah devletini 1930’lar ve 1960’lar arasında ortaya çıkan özgül bir yapı olarak ele alan Andersen, özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında “öznesi erkek üretim işçisi olan bir toplum” inşa edildiğini iddia etmektedir (Andersen, 2013:35).

Türkiye’de, 1950’lerden 1980’lere ücretsiz aile işçiliği oranının yüksek seyretmesi önemli ölçüde tarımın istihdamdaki yüksek payı ve tarımda hane emeğine dayalı küçük meta üreticiliğinin yaygın olması ile ilgilidir. Türkiye tarımının 1950’lerde pekişen küçük meta üreticiliğe dayalı yapısı, uygulanan popülist politikalar ile 1980’lere kadar varlığını korumuştur. Bu dönemde, sanayi ve hizmetler sektörü ise nüfus artışı göz önünde bulundurulduğunda yetersiz gelişim göstermiştir. Sınırlı istihdam kapasitesi ortamına, erkeğin “eve ekmek getiren” pozisyonu ile kadının yüceltilen “ev kadını” rolü eklendiğinde kadınların kentlerde işgücüne katılım düzeyi düşmüştür. Kadınlar işgücünden çekildikleri süreçte, istihdama en çok ücretsiz aile işçisi statüsünde katılmaya devam etmiştir. Kadını erkeğe tabii kılan ataerkil aile yapısı kadınların ücretsiz aile işçiliğini doğallaştırırken, ataerkil yapıların kurumsal düzeye yansımaları ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığının bir sorun gibi görülmemesine tam tersine bu konunun perçinlenmesine neden olmuştur.

1980’lerden 2000’lere Ücretsiz Aile İşçiliğinin Seyri

1980’ler, 1950’ler gibi dünya ve Türkiye tarihinde önemli bir başka kırılma dönemidir. 1980’lerde neo-liberal politikalar uygulamaya konmuş, küreselleşme daha önce görülmemiş düzeyde hızlanmış, sermayenin hizmetinde tekil bir dünya ekonomisi oluşmaya başlamıştır. Neo-liberal ekonomi politikalarının uygulandığı ihracata dayalı kalkınma döneminde, dünya ölçeğinde, işgücü güvencesizleşir ve sendikasılaşırken, esnek çalışma artmış, reel ücretlerde gerileme görülmüştür. Sermaye sahipleri, işgücü maliyetinin düşük olduğu gelişmekte olan ülkelere yatırımlarını artırmış, erkek işgücünden daha düşük maliyetli olması sebebiyle kadın işgücü talep görmeye başlamıştır. Bu süreç literatürde işgücünün kadınlaşması olarak da adlandırılmaktadır. Nitekim ihracata dayalı kalkınma döneminde gelişmekte olan pek çok ülkede kadınların işgücüne katılım oranları önemli ölçüde artmıştır (Toksöz, 2012).

Türkiye ise 24 Ocak kararları ile küresel dünya ekonomisine eklemleneceğini duyurmuş ve yapısal uyum programı uygulamaya konmuştur. Yapısal Uyum Programlarının temel dört hedefi olduğundan bahsedilebilir: a) ihracata dayalı sanayileşme, b) kamu harcamalarında kesintiler, c) fiyat kontrollerinin kaldırılması, d) özelleştirme (Akduran, 2004). Türkiye için de tüm bu unsurlar kademeli olarak hayata geçirilmiştir. Lakin Türkiye’de ihracata dayalı sanayileşme, gelişmekte olan ülkelere farklı olarak işgücünün kadınlaşmasına yol açmamıştır (Çağatay ve Berik, 1990; Ecevit, 1998; İlkaracan, 2010). Toksöz (2012: 225-26), bunun sebebinin Türkiye’nin benzer gelişmişlik düzeyindeki ülkelere göre daha az yatırım çekebilmiş olması, tasarruf kaynaklı yatırımların düşük kalması, azalan kamu yatırımlarının yerini özel sektör yatırımlarının dolduramaması, ücretlerin iç talebi daraltacak kadar düşmesi ve aşırı değerli TL’nin ithalatı özendirilmesi gibi bir dizi sebep yüzünden yeterli yeni istihdam yaratılamaması ile açıklamaktadır. Bunların yanı sıra devletin kadın [ücretli]istihdamını artırmak gibi bir planı yoktur.

Tüm bu gelişmelere ve yapısal uyum programının tarım üzerindeki negatif etkilerine rağmen 1980'ler boyunca Türkiye'de tarımın istihdamdaki payı oldukça yüksek seyretmeye devam etmiştir. 1985'te nüfusun yarısından fazlası hala tarımda istihdam edilmektedir. Nüfus sayımı verilerine göre 1990'da istihdamdakilerin %52,10'u, 2000'de ise %47,80'i tarımda istihdam edilmektedir¹⁶. 1985'de toplam istihdamdakilerin %42,43'ü, erkeklerin %20,39'u kadınların ise %80,86'sı ücretsiz aile işçisidir. 1980'li yıllarda hem kadınlar hem erkekler için tarım birincil çalışma alanı olmayı sürdürmektedir. 1990'lara gelindiğinde ise erkekler için tablo değişmeye başlamış ve birincil çalışma alanı hizmetler sektörü olmuştur. Ücretli-yevmiyeli çalışan erkek oranı ise ilk defa %50'yi aşmıştır. Kadınlar için tarım birincil sektör olmaya devam ederken 1990'larda da kadınların ezici çoğunluğu ücretsiz aile işçisidir.

¹⁶ Daha önce de ifade edildiği gibi hanehalkı işgücü anketleri nüfus sayımlarından farklı sonuç vermektedir. İstatistik Göstergeler 1923-2022 belgesinde yer alan verilere göre 1990 yılında istihdamdakilerin %46,88'i, 2000 yılında ise %36'sı tarımda çalışmaktadır (TÜİK,2022).

Tablo 4: 1980-2000 yılları arası nüfus sayımlarına göre istihdam edilen 15+ nüfusun ekonomik faaliyet göre dağılımı

	Toplam		Tarım		Sanayi		Hizmetler		İnşaat		İyi Tanımlanma-mış	
	sayı	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	
Toplam												
1980	17.219.571	9.972.361	57,91	2.053.254	11,92	4.270.003	24,80	753.257	4,37	170.696	0,99	
1985	19.208.608	10.950.844	57,01	2.255.571	11,74	5.157.383	26,85	740.505	3,86	104.305	0,54	
1990	22.085.711	11.506.708	52,10	2.859.766	12,95	6.413.174	29,04	1.167.561	5,29	138.502	0,63	
2000	25.527.737	12.202.401	47,80	3.421.325	13,40	8.682.635	34,01	1.189.904	4,66	31.472	0,12	
Kadın												
1980	6.170.210	5.334.176	86,45	284.648	4,61	506.518	8,21	4.477	0,07	40.391	0,65	
1985	6.828.395	5.848.404	85,65	313.122	4,59	647.559	9,48	6.505	0,10	12.805	0,19	
1990	7.761.847	6.306.747	81,25	524.540	6,76	900.455	11,60	10.297	0,13	19.808	0,26	
2000	9.180.922	6.908.050	75,24	617.040	6,72	1.631.781	17,77	19.324	0,21	4.727	0,05	
Erkek												
1980	11.049.361	4.638.185	41,98	1.768.606	16,01	3.763.485	34,06	748.780	6,78	130.305	1,18	
1985	12.380.213	5.102.440	41,21	1.942.449	15,69	4.509.824	36,43	734.000	5,93	91.500	0,74	
1990	14.323.864	5.199.961	36,30	2.335.226	16,30	5.512.719	38,49	1.157.264	8,08	118.694	0,83	
2000	16.346.815	5.294.351	32,39	2.804.285	17,15	7.050.854	43,13	1.170.580	7,16	26.745	0,16	

İstatistik Göstergeler 1923-2022 (TÜİK, 2022), Tablo 1.10'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. İlgili yıllardaki nüfus sayımı verilerinin TÜİK tarafından 15+ işçü için düzenlenmiş halidir.

Tablo 5: 1980, 1985, 1990, 2000 nüfus sayımları, 12+ işgücünün işteki durumu

	Toplam		Ücretli, yevmiyeli		İşveren		Kendi hesabına		Ücretsiz aile işçisi	
	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran
Toplam										
1980	18.475.224		6.162.002	33,35	176.459	0,96	4.277.257	23,15	7.859.506	42,54
1985	20.555.170		6.978.181	33,95	192.948	0,94	4.662.181	22,68	8.721.860	42,43
1990	23.379.341		8.990.727	38,46	313.175	1,34	5.204.162	22,26	8.871.277	37,94
2000	25.994.849		11.314.030	43,52	677.316	2,61	5.228.491	20,11	8.775.012	33,76
Kadın										
1980	6.812.051		945.851	13,88	7.218	0,11	323.471	4,75	5.535.511	81,26
1985	7.492.663		1.072.481	14,31	10.750	0,14	351.067	4,69	6.058.365	80,86
1990	8.408.251		1.489.263	17,71	19.355	0,23	612.768	7,2877	6.286.865	74,77
2000	9.429.533		2.289.330	24,28	84.753	0,90	564.147	5,98277	6.491.303	68,84
Erkek										
1980	11.663.173		5.216.151	44,72	169.241	1,45	3.953.786	33,90	2.323.995	19,93
1985	13.062.507		5.905.700	45,21	182.198	1,39	4.311.114	33,00	2.663.495	20,39
1990	14.971.090		7.501.464	50,11	293.820	1,96	4.591.394	30,67	2.584.412	17,26
2000	16.565.316		9.024.700	54,48	592.563	3,58	4.664.344	28,16	2.283.709	13,79

Genel Nüfus Sayımları 1980 (DİE, 1984), Tablo 40; 1985 (DİE, 1989), Tablo 49; 1990 (DİE, 1993), Tablo 49; 2000 (DİE, 2002), Tablo 5.31'den yararlanılmıştır. 12 yaş ve üstü nüfusu kapsar.

1980'lerin ikinci yarısından sonra belirginleşen tarım istihdamındaki azalmanın özellikle ücretsiz aile işçisi kadın oranına yansıdığı görülmektedir. 1990'da ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranı %74,77'ye, 2000'de %68,84'e düşmüştür. Toplam istihdamdaki ücretsiz aile işçisi oranı ise sırasıyla %37,94'e ve %33,76'ya düşmüştür¹⁷. Ücretsiz aile işçiliğindeki düşüş kadın istihdamının niteliği bakımından önemli olmakla birlikte kadınların ezici çoğunluğu hala ücretsiz aile işçisidir ve yeni bir yüzyılın başlangıcında istihdamdaki her dört kadından sadece biri istihdam hiyerarşisinde daha üst sırada olan ücretli-yevmiyeli işlere erişebilmektedir.

Bu dönemde, kadınların ücretli-yevmiyeli çalışmasındaki sınırlı artışın ve ücretsiz aile işçiliğindeki düşüşün nedenleri literatürde arandığında, yapısal uyum programının hane gelirini düşürmesi ve geçimi sağlayabilmek için daha çok nakit kaynağa ihtiyaç duyulması ön plana çıkmaktadır (Toksöz, 2012; Ecevit, 1998). Söz konusu olgu, toplumun tüm kesimlerini etkilemekle birlikte ücretsiz aile işçiliği açısından tarım kesimine özellikle değinmek gerekmektedir.

Yapısal uyum programının devreye girmesi ile tarımsal destekler azaltılmaya başlanmış, 1980'lerin ilk yarısında iç ticaret hadleri tarım aleyhine dönmüştür. 1989 itibari ile iç ticaret hadleri yeniden tarım lehine gelişmeye başlamışsa da 1998'den itibaren bir kez daha tarım aleyhine dönmüştür (Önal, 2007). Tarım politikalarının tutarsızlaştığı, küçük üretici için tarıma devam etmeyi zorlaştırdığı, çalkantılı dönemde, kadın emeği, tarım geliri azalsa da küçük üreticinin tarımı sürdürebilmesini sağlayan temel faktörlerden biri olmuştur. Aydın (2001: 206, 216, 233-242)'a göre küçük köylüler, geliştirdikleri beka stratejileri ve yoksullukla mücadelede daha çok kadın emeğine yaslanarak ayakta kalmayı başarmış, tarımsal üretim sarsılmışsa da tam anlamıyla bir çözülme yaşanmamıştır. Nitekim kadınlar tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmayı sürdürmüştür. Ekim 1999 hanehalkı işgücü anketine göre tarımda çalışan kadınların %87,28'i ücretsiz aile işçisidir (DİE, 2001).

Öte yandan hanehalkı işgücü anketleri 1994 itibari ile tarımda kadın istihdamının bugün de süren azalma eğilimine girdiğini göstermektedir. Ekim 1993 (DİE, 1994) hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre tarımda çalışanların %52,24'ü kadındır. Ekim 1994'te ise bu oran %46,51'e (DİE, 1996), 2000'de %44,02'ye düşmüştür (DİE, 2001). Saha araştırmaları da tahıl tarımı gibi makine yoğun tarım yapılan bölgelerde kadınların tarımsal üretime katkısının düştüğünü göstermektedir (Kandiyoti, 2013: 64; Delaney, 2017: 279). Tarıma, teknoloji ve kapitalizmin nüfuzundaki artış tarımda kadın istihdamını azaltırken, kadınlar tarıma en çok ücretsiz aile işçisi olarak katıldıkları ve en yoğun çalıştıkları sektör tarım olduğu için istihdamdaki ücretsiz aile işçisi oranı yüksek seyretmeye devam etmiştir.

¹⁷ İstatistik Göstergeler 1923-2022 dokümanında yer alan verilere göre 1990'da toplam istihdamdakilerin %30,11'i, kadınların %69,20'si, erkeklerin %13,03'ü ücretsiz aile işçisidir. Bu oranlar 2000 yılı için sırasıyla; %21,59, %52,13, %10,36'dır.

Yaşamı idame ettirmek için nakit gelir ihtiyacının giderek arttığı bu dönemde, tarımda çalışan erkeklerin bir bölümü hane gelirini artırmak amaçlı tarım-dışı ücretli işlere yönelmiştir. Erkeklerin tarım-dışı ücretli çalışmaya geçmesi önceki dönemde olduğu gibi kente göç yoluyla (sürekli/geçici) ya da kırsalda ücretli çalışma imkânlarının artması ile göç etmeksizin gerçekleşmiştir (Ertürk, 1998¹⁸; Keyder ve Yenal, 2014). Kadınlar içinse göç etme imkânı erkeğe bağlı iken kırsalda tarım-dışı ücretli çalışma oldukça sınırlıdır. Velâkin, Oktik (2001)'in, Muğla köylerinde yürüttüğü araştırmanın gösterdiği gibi, kırsalda ücretli çalışma imkânı doğduğunda, iş yüklerini artırmasına -ücretli işte, tarlada ve evde olmak üzere üçlü iş yüküne neden olmasına- rağmen kadınlar bu imkândan yararlanmaktan yanadırlar¹⁹. Yasa (1966)'nın çalışmasında gördüğümüz, erkeklerin eşlerinin, “başkasının işinde” çalışmasına yönelik tutumu da artık değişmiş görünmektedir. Ne var ki, Oktik (2001)'in çalışması ataerkil yapıda yumuşamaya rağmen, erkeklerin hane reisi ve karar verici konumlarını koruduğunu göstermektedir.

Bir önceki bölümde değindiğimiz gibi toplumda, kadınların, ev kadınlığı yüceltilirken, başkasının işinde ücretli çalışmalarına dair olumsuz bir tutum vardır. Özbay'a göre (1998: 159, 163) uzmanlık gerektiren bir mesleğe sahip olmayan kadınlar, çalışmak bir zorunluluk olmadığı takdirde ev kadını olmayı yeğlemektedir. Evde ve çalışma yaşamında olmak üzere ikili iş yükü bu tutumun oluşmasında etkili olmakla birlikte Özbay, Türkiye özelinde ev kadınlığı statüsünün önemine dikkat çekmektedir. “Kendi evinin kadını” olan, evinin düzenine ilişkin karar verici konuma gelen kadınlar için ev kadınlığı bir kazanım dolayısıyla bir statü göstergesidir. 1980 sonrası yapılan araştırmalar ise özellikle kentlerde, kadınların çalışmaya ilişkin tutumunda değişikliğe işaret etmektedir. 1989-1996 yılları arasında kadın istihdamı açısından inceleyen Ecevit (1998: 47-48) kadınların kentlerde istihdama katılma oranının kadın nüfus artışından daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Ecevit'e göre kentlerde kadın istihdamının artması, kadınların ev dışında

¹⁸ Ertürk (1998:163), küreselleşme ile birlikte kırsalda yaşayan insanlar için toprağın geçimi sağlamadaki önceliğini kaybettiğini savunmaktadır. Öte yandan, işsizliğin ve esnek çalışma koşullarının arttığı, “nakit ekonomi koşullarında” küçük üreticiler topraktan da kopmamakta ve “toprağa bağlı/serbest dolaşan” olarak gelir getirici işlere yönelmektedir. Ancak, köy dışında çalışanlar erkeklerdir, kadınlar ve yaşlılar tarımsal üretimi sürdürürken, çocuklar da yedek işgücü rolünü üstlenmektedir.

¹⁹ Oktik (2001), 1995-2000 yılları arasında, Muğla'nın geleneksel olarak tütün üreten ova ve orman kenarındaki köylerinde yaptığı araştırmada, 1990'lar ile birlikte kırsal kadınlar için turizmde çalışma olanağı doğduğunu tespit etmiştir. Kadınlar, Mayıs-Ekim ayları arasında 04.30-16.30 saatleri arasında temizlik işlerinde çalışırken eve döndüklerinde tarımsal faaliyetlerini sürdürmektedir. Turizmde çalışan kadınlar ücretli çalışma imkânını kısıtlayan tütün tarımı yerine sebzeçiliğe yönelmişlerdir. İş yükleri artmış olmasına rağmen hallerinden memnundurlar. Oktik'in çalışması her ne kadar geçici ve düşük ücretli olsa ve elde ettikleri geliri kendileri için harcamasalar da kadınların ücretli çalışmasının toplumsal itibarlarını artırdığını göstermektedir (2001:205-224).

bir işte çalışmayı tercih etmeleri ve kentlerde kadın emeğine bir talep olduğunu göstermektedir. 1980 sonrası dönemde yapılan araştırmaları inceleyen Özbay (1998: 159), kadın işsizliğindeki artışı gösteren çalışmaların da tutum değişikliğinin bir göstergesi olduğunu belirtmektedir. Kısaca, bu dönemde ekonomik koşulların zorlaması ve kapitalizmle ataerkinin uyumlaşması ile birlikte kadınların ücretli-yevmiyeli çalışma oranı artmış, ücretsiz aile işçiliği oranı özellikle kadınlar için azalmıştır.

1980'ler gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye'de [tarım dışında] enformel çalışmanın arttığı yıllardır (Ecevit, 1998:32). Enformel bir emek türü olan ücretsiz aile işçiliği daha çok kırsalla ve tarımla özdeşleştirilse de bu dönemdeki ampirik çalışmalar (Özbay,1995; Dedeoğlu, 2009; Özar, 2000) kentsel alanda ve tarım dışı sektörlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranının artmış olduğunu düşündürmektedir. Özbay (1995: 138,139), 1982 yılında Ereğli'de yaptığı araştırmada örnekleminde yer alan 15 yaş ve üstündeki her dört kadından birinin çalıştığını ve bu oranın 1980 nüfus sayımında il ve ilçe merkezlerinde 12+ kadınlar için verilen orandan(%11,8) fazla olduğunu bulmuştur. Özbay, örneklemindeki kadınların %3,5'inin düzenli olarak, %7,9'unun bazen kocalarına işlerinde yardım ettiğini bildirmiştir. Özar'ın (2000), 1996 yılında, İstanbul'un düşük gelirli mahallelerinde, 1210 hanede, toplam 5634 kişi ile yürüttüğü araştırmanın bulgularına göre çalışanların %80,5'i enformel çalışmaktadır. Enformel çalışanların %20,4'ü kadındır ve %8,2'si ücretsiz aile işçidir. 1990'ların başında hanehalkı işgücü anketlerine bakıldığında, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların yaklaşık %2 kadarının tarım dışında istihdam edildiği (DİE,1992), 90'ların sonuna geldiğinde bu oranın %3'ün üstüne çıktığı görülmektedir (DİE, 2001).

Tekeli'nin (1982) belirttiği gibi resmi istatistik toplama yöntemleri uluslararası standartlara uygun olsa da yereldeki özgüllükleri ölçmede yetersiz kalmaktadır. Resmi verilerin enformel kesimi kapsamadaki yetersizliği, enformel çalışanların işgücü istatistiklerine eksik yansımaya yol açmaktadır. Özbay'a (1995: 135) göre enformel çalışan kadın işgücünün, istatistiklere eksik yansımalarının kadınların kendinden kaynaklanan sebepleri de vardır. Birincisi, kadınlar yaptıkları ekonomik faaliyeti işten çok boş zamanlarını değerlendirme faaliyeti [aile bütçesine katkı] olarak görmekte; ikincisi, düşük statülü işlerde çalışan kadınlar kendilerini ev kadını olarak tanıtmayı tercih etmektedir. Dedeoğlu da (2009), 1999-2000 yıllarında İstanbul'un aile işletmesi- konfeksiyon atölyelerinde yaptığı araştırmasında, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını ancak kadınların aile işine katkısının diğer aile üyeleri tarafından iş olarak görülmediğini, yapılan işin kadınların kendileri tarafından da yardım olarak algılandığını göstermiştir. Bu bakımdan bu dönemde kentlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısının, hem resmi istatistik toplama yöntemleri hem de kadınların kendilerinden kaynaklanan sebeplerle eksik tespit edilmiş olması yüksek bir ihtimaldir.

White'ın (2015: 26-28) 1986-88 yılları arasında, İstanbul'da, "küçük ölçekli üretimde kadın emeği" üzerine yaptığı araştırma ise kadın kimliğinin oluşmasında

emeğin rolüne ve kadınların ekonomik faaliyetlerini neden çalışma olarak görmediğine ilişkin bilgi sunmaktadır. White'a göre kadın emeği, aile ve akrabalık, komşuluk gibi toplumsal gruplara aidiyet oluşturmada, cinsiyet kimliğinin oluşmasında ve kadınların toplumsallaşmasında önemli bir işlev görmektedir. Evli kadınlar iyi bir eş, anne olma kimlikleri ile “aile işine” dahil olurken bu emek, aile hayatına doğal bir katkı olarak görülmektedir. Aile işinde emek harcamak bir iş değil grup kimliğinin parçası olduğundan ahlaken ve toplumsal olarak onaylanmaktadır.

White, Özbay ve Dedeoğlu'nun gösterdiği gibi ataerkil toplumsal normlar kadınların kendi emeğine bakışını da şekillendirmektedir. Bununla birlikte, çalışmanın, “ücretli çalışmaya” indirgendiği kapitalist yorumunda kadınlarca gerçekleştirilen üretken faaliyetlerin birçoğu “çalışma” değeri kazanmamaktadır. Her ne kadar istihdam kapsamında değerlendirilse de piyasaya üretim yapan aile işinde çalışmak da buna dahildir. Aile işinde emek harcamak kadın kimliğinin doğal bir parçası olduğundan ücretsiz aile işçiliği kadınlara “çalışan kadın” statüsü kazandırmamakta ve kadınların kendilerini “ev kadını” olarak tanıtmalarına neden olmaktadır. Kadınların kendilerini “ev kadını” olarak tanıtmaları bir bakıma kapitalist toplumda, “çalışmanın”, “ücretli çalışmaya” tekabül ettiğinin, toplumsal düzlemde “çalışan kadın” olarak algılanmadıklarının farkında olmalarından kaynaklanmaktadır.

Ele aldığımız dönem için değerlendirme yapacak olursak, 1980'lerden itibaren değişen ekonomi politikalarına, tarımsal desteklerin azaltılmasına, tarım gelirinin düşmesine bağlı olarak tarımın toplam istihdamdaki payı giderek azalmıştır. 1990 itibari ile toplam istihdamdaki ücretli-yevmiyeli statüsünde çalışan oranı, ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan oranını aşmıştır (bkz tablo 5). Kentlerde, enformel sektördeki büyüme ile tarım-dışı alanlarda da ücretsiz aile işçiliği görünür olmuştur. Kadınların kırdan ve tarımdan kopmaya başlaması, kırsaldan kopan kadınların en azından bir bölümünün kentlerde ücretli istihdama katılması ile ücretsiz aile işçisi oranında kayda değer bir gerileme görülmüştür. Bu dönemde kadınların başkasının işinde ücretli çalışmasına ilişkin bakış açısının değiştiği, ataerkil normların kadınların üstündeki baskısının gevşediği gözlenmektedir. Ne var ki, tüm bu gelişmelere rağmen erkekler “eve ekmek getiren” hane reisi konumlarını korurken²⁰ kadınlar istihdama en çok ücretsiz aile işçisi olarak katılmaya devam etmiştir.

²⁰ 1990'lerden beri ülkemizde de uygulanan Dünya Değerler Araştırmasının bulguları bu görüşü destekler niteliktedir. Katılımcılara iş kılığının olduğu durumunda erkeklerin işe erişim hakkının kadınlardan daha fazla olması gerektiği görüşüne ne kadar katıldıkları sorulmaktadır, 95-99 araştırmasına göre katılımcıların %66,2'si bu görüşü desteklemektedir (worldvaluessurvey.org).

2000'lerden Günümüze Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye, yeni yüzyılı, ekonomik kriz ve IMF programı ile karşılaşmıştır. AKP hükümeti ciddi bir yoksullaşmaya neden olan 1999 ve 2001 ekonomik krizleri sonrası 2002 yılında iktidara gelmiş, bir önceki hükümet döneminde imzalanan IMF programı yürütülerek ekonomik krizden çıkmıştır. 1999'da AB'ye aday ülke ilan edilen Türkiye, 2005 yılında ise AB ile tam üyelik müzakerelerine başlamıştır. Bu dönemde ülkeye güçlü bir sermaye girişi olmuş ve ekonomik kriz aşılarak hızlı bir ekonomik büyüme gözlenmiştir (Özmen Yılmaz, 2024). Konjonktürün katkısı ile 1950'lerden beri düşmekte olan kadınların işgücüne katılımı 2005 yılı sonrasında artış eğilimine girmiş ve kadınlar için istihdam statüsü dağılımında önemli değişimler meydana gelmiştir. Fakat ekonomi ve siyasetteki görece olumlu tablo önce 2008 küresel ekonomik krizi sonrasında ülkede yaşanan siyasal rejim çalkantıları ve bunların ekonomiye yansması sebebiyle kısa sürmüştür. 2000'lerden günümüze tarım istihdamı ciddi düzeyde gerilerken sanayi istihdamında sınırlı bir gelişme görülmüş asıl olarak hizmetler sektörünün istihdamdaki payı artmıştır (bkz. tablo 6).

Tablo 6: Seçilen yıllar ve ekonomik faaliyet koluna göre istihdam dağılımı

Yıl	Toplam		Tarım		Sanayi		Hizmetler		İnşaat	
	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran
2001	21.524	37,6	8.089	37,6	3.774	17,5	8.551	39,7	1.110	5,2
2005	20.067	25,7	5.154	25,7	4.178	20,8	9.628	48,0	1.107	5,5
2009	21.277	24,7	5.254	24,7	4.130	19,4	10.644	50,0	1.249	5,9
2010	22.594	25,2	5.683	25,2	4.494	19,9	10.985	48,6	1.432	6,3
2015	26.621	20,6	5.483	20,6	5.331	20,0	13.892	52,2	1.914	7,2
2019	28.080	18,2	5.097	18,2	5.561	19,8	15.875	56,5	1.550	5,5
2020	26.812	17,6	4.716	17,6	5.498	20,5	15.061	56,2	1.538	5,7
2023	31.632	14,8	4.695	14,8	6.711	21,2	18.230	57,6	1.997	6,3

İstatistiki Göstergeler 1923-2022 (TÜİK, 2022), Tablo 8.4; İstatistiklerle Türkiye 2023 (TÜİK, 2024a) Tablo 10.3'den yararlanılmıştır. 2001, 2005, 2009 verileri eski seriye, 2010, 2015, 2020 verileri yeni seriye aittir. 2021 itibari ile HİA kapsam, tanım ve tasarımıdaki düzenlemeler nedeni ile seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

2001 yılında istihdamdakilerin %37,6'sı tarımda istihdam edilmektedir, 2005 yılına gelindiğinde tarımın istihdamdaki payı %25,7'ye gerilemiştir. 2010'lu yılların başında istihdamdaki her dört kişiden biri hala tarımda çalışmaktadır. 2010'larda tarımdaki oransal istihdam azalışı 2000'lere göre yavaşlarsa da sürmüştür. 2020'de Covid-19 pandemisinin etkisi ile tüm sektörlerde sayısal olarak istihdam kaybı yaşanmış ancak, izleyen yıl tarım dâhil tüm sektörlerde istihdam artışı görülmüştür. Ne var ki, 2022 yılı itibariyle tarım istihdamı hem sayısal hem oransal olarak

düşmeye devam etmiştir. 2023 yılı verilerine göre istihdamdakilerin %14,8'i tarımda çalışmaktadır.

Tarım istihdamındaki azalış ile ilişkili olarak toplam istihdamdaki ücretsiz aile işçisi oranı da düşmeye devam etmektedir. 2001 yılında istihdamdakilerin %22,60'ı ücretsiz aile işçisi iken bu oran 2005'de %14,16'ya düşmüştür. 2019'da istihdamdaki her 10 kişiden 1'i hala ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. 2023 yılı verilerine göre ise ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki oranı %7,95'e düşmüştür (bkz. tablo 7).

İstihdam statüsü tablosu cinsiyet yönünden incelendiğinde özellikle 2000'lerin ilk yarısında kadınlar için ücretsiz aile işçiliği oranının ciddi biçimde düştüğü görülmektedir. 2001 yılında istihdamdaki kadınların %53,26'sı ücretsiz aile işçisi iken bu oran 2005 yılına gelindiğinde %37,65'e inmiştir. 2005 yılında ücretli-yevmiyeli çalışan kadın oranı ilk defa ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranını geçmiştir. 2010'da istihdamdaki ücretsiz aile işçisi kadın oranı %35,18'e, 2015'te %28,37'ye düşmüş, 2019'da %22,94'e kadar inmiştir. 2023 yılında ise istihdamdaki kadınların %16,55'inin ücretsiz aile işçisi, %72,38'inin ücretli-yevmiyeli olarak çalıştığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğindeki bu ciddi düşüş kadın istihdamının niteliği bakımından oldukça önemli olsa da istihdamdaki her 6 kadından 1'i hala ücretsiz aile işçisidir. Gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı %2 düzeyindedir (WIEGO, 2019:6). Türkiye'de kadınlar için ücretsiz aile işçiliği oranı ise hala bu oranın üstündedir.

Tablo 7: Seçilen yıllar ve cinsiyete göre istihdam statüsü dağılımı

	Toplam		Ücretli, Yevmiyeli		İşveren		Kendi hesabına		Ücretsiz aile işçisi	
	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran
Toplam	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran	sayı	oran
2001	21.524	47,18	10.156	47,18	1.140	5,30	5.365	24,93	4.865	22,60
2005	20.067	56,99	11.436	56,99	1.101	5,49	4.689	23,37	2.841	14,16
2009	21.277	60,02	12.770	60,02	1.209	5,68	4.429	20,82	2.870	13,49
2010	22.594	60,91	13.762	60,91	1.202	5,32	4.547	20,12	3.083	13,65
2015	26.621	66,97	17.827	66,97	1.175	4,41	4.468	16,78	3.150	11,83
2019	28.080	68,43	19.216	68,43	1.253	4,46	4.709	16,77	2.902	10,33
2020	26.812	69,82	18.719	69,82	1.199	4,47	4.421	16,49	2.473	9,22
2023	31.632	71,23	22.532	71,23	1.469	4,64	5.117	16,18	2.514	7,95
Kadın										
2001	5.969	33,22	1.983	33,22	40	0,67	769	12,88	3.179	53,26
2005	5.108	48,32	2.468	48,32	50	0,98	667	13,06	1.923	37,65
2009	5.870	51,09	2.999	51,09	77	1,31	749	12,76	2.045	34,84
2010	6.424	50,75	3.260	50,75	82	1,28	822	12,80	2.260	35,18
2015	8.058	61,69	4.971	61,69	95	1,18	707	8,77	2.286	28,37
2019	8.924	66,64	5.947	66,64	129	1,45	801	8,98	2.047	22,94
2020	8.306	68,96	5.728	68,96	146	1,76	758	9,13	1.674	20,15
2023	10.346	72,38	7.488	72,38	177	1,71	970	9,38	1.712	16,55
Erkek										
2001	15.555	52,54	8.173	52,54	1.100	7,07	4.596	29,55	1.686	10,84
2005	14.959	59,95	8.968	59,95	1.051	7,03	4.022	26,89	918	6,14
2009	15.407	63,42	9.771	63,42	1.132	7,35	3.680	23,89	825	5,35
2010	16.170	64,95	10.502	64,95	1.120	6,93	3.725	23,04	823	5,09
2015	18.562	69,27	12.857	69,27	1.080	5,82	3.760	20,26	865	4,66
2019	19.156	69,27	13.269	69,27	1.124	5,87	3.908	20,40	855	4,46
2020	18.506	70,20	12.991	70,20	1.053	5,69	3.662	19,79	800	4,32
2023	21.286	70,68	15.045	70,68	1.293	6,07	4.147	19,48	802	3,77

İstatistik Göstergeler 1923-2022 (TÜİK, 2022) Tablo 8.8; İstatistiklerle Türkiye 2023 (TÜİK, 2024a) Tablo 10.2'den yararlanılmıştır. 2008 sonrası veriler yeni nüfus projeksiyonuna göre yapılmaktadır. 2005 verisi yeni nüfus projeksiyonuna göre TÜİK tarafından revize edilmiş halidir. 2021 yılı itibari ile HİA kapsam, tanım ve tasarımındaki düzenlemeler nedeni ile önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

Ücretsiz aile işçiliği oranının 2000'lerde nasıl bu kadar düştüğünü anlayabilmek için öncelikle tarım istihdamındaki gerilemeyi irdelemek gerekmektedir. 2001 ekonomik krizi sonrası Dünya Bankası ile yapılan anlaşma ile uygulamaya konan Tarım Reformu Uygulama Projesi (TRUP) tarım istihdamındaki gerilemenin ana nedenidir. TRUP ile tarımdaki fiyat ve girdi sübvansiyonları geri çekilmiş, devletin tarım üzerindeki etkisi azaltılırken çokuluslu sermayenin tarıma nüfuzuna imkan tanıyan bir zemin yaratılmıştır (Keyder ve Yenil, 2014:60). Geri çekilen sübvansiyonların yerine “doğrudan gelir desteği” (DGD)²¹ ve tütün, fındık gibi üretim fazlası olduğu iddia edilen ürünler yerine önerilen ürünleri ekenler için “alternatif ürün desteği” getirilmiştir.

Ne var ki, geleneksel geçim kaynağı olan ürünlerde devlet desteğini kaybeden üretici için ne DGD ne alternatif ürün projesi çözüm olmamıştır. Çiftçinin elde ettiği gelirdeki artış hızı millî gelirdeki artış hızının gerisinde kalmış başka ifade ile çiftçilerin toplam gelirden aldığı pay azalmıştır. (Orhangazi, 2019). Dahası küçük çiftçi çokuluslu şirketler ile baş başa bırakılmış, tarım satış kooperatifleri işlevsizleştirilmiş, kredi imkânları daraltılmış, örgütsüz olan çiftçi pazarlık gücünü yitirmiştir. Zor koşullarda üretime devam eden küçük çiftçiler için beka stratejileri de yeterli gelmeyince kırsalda ciddi bir tarım dışına kayma yaşanmış ve TRUP'un uygulamada kaldığı yıllarda (2001-2008) tarım istihdamı önemli ölçüde azalmıştır (Aydın, 2018: 221-285).

TRUP'un etkilerini daha yakından görmek için hanehalkı işgücü verilerine detaylı bakıldığında, 2000 yılında kadınların %59,08'i tarımda istihdam ediliyorken (DİE, 2001), 2009'da bu oranının %41,66'ya düştüğü (TÜİK, 2010) ve tarımın kadınların en yoğun çalıştığı sektör olma özelliğini yitirdiği görülmektedir²². 2000-2009 döneminde, tarımda istihdam edilen kadın işgücü %23, tarımda istihdam edilen toplam işgücü ise %27 düzeyinde azalmıştır.

Tarımsal desteklerin bir kısmı 2005 yılında geri gelmeye başlamıştır. Destekler geri gelmeye başlasa da 2006 yılında çıkarılan Tarım Kanunu bunun eskiye dönüş anlamına gelmediğini göstermektedir. Kanunda açıkça belirtildiği gibi desteklemeler artık “piyasa mekanizmasını bozmayacak” şekilde düzenlenmektedir (Keyder, 2014:215). 2010'lu yıllara gelindiğinde tarımdan geri çekilen devlet desteklerinin önemli bir bölümünün farklılaşarak geri geldiği görülmektedir. 2017 itibarıyla ise Havza Modeli uygulamaya konmuş, ürün destekleri belirlenen

²¹ 2000/267 sayılı kararnameye göre DGD, mevcut desteklemelerin kaldırılması ile zarara uğrayan çiftçiyi alternatif ürünlerin tarımına yöneleceği süreçte desteklemeyi amaçlayan geçici bir tedbirdir (aktaran Aydın, 2018:273).

²² Hanehalkı işgücü anketi, ekonomik faaliyet koluna göre istihdam verilerine göre tarımda çalışan kadın oranı ilk defa 2006(TÜİK, 2007) yılında %50'nin altına gerilemiş ve %48,47'ye düşmüştür. 2008'de ise hizmet sektöründe çalışan kadın oranı (%42,22) ilk defa tarımda çalışan kadın oranını (%42,07) aşmıştır (TÜİK, 2009).

havzalarda belirlenen ürünler için verilmeye başlanmıştır.²³ Ne var ki, Covid-19 pandemisi ile birlikte iyice hissedilen ekonomik kriz ortamında, küçük üretici yeni düzene ayak uyduramadığı için tarımdan çekilmeye devam etmektedir. Tarım istihdamındaki azalma ücretsiz aile işçiliği oranlarının düşmesindeki ana etken olmayı sürdürmektedir.

Tarım özelinde, istihdam statüsü örüntüsünde son on yıllık değişime bakıldığında ücretsiz aile işçiliğinden ücretli-yevmiyeli ve kendi hesabına çalışmaya bir kayma görülmektedir. 2013'de tarım çalışanlarının %9,84'ü ücretli-yevmiyeli, %42,43'ü kendi hesabına, %46,52'si ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır (TÜİK, 2014). 2023'e gelindiğinde ücretli-yevmiyeli çalışan oranı %13,5'e, kendi hesabına çalışan oranı %43,79'a çıkmış buna karşın ücretsiz aile işçisi oranı %41,55'e düşmüştür. 2023 yılında tarımda çalışan kadınların %75,28'i, erkeklerin %17,85'i ücretsiz aile işçisi statüsündedir (TÜİK, 2024a: 77).

²³ 2023 itibari ile ÇKS'ye kayıtlı üreticiler bağlı oldukları havzada desteklenen ürünler için ve diğer ürünler için değişen miktarlarda mazot ve gübre desteği ile toprak analiz desteği alabilmektedir. Yine havza modeli içinde destek verilen ürünler için fark ödemesi desteği mevcuttur. Bunun dışında organik tarım desteği, organik hayvancılık desteği, iyi tarım uygulamaları desteği, küçük aile işletmesi desteği gibi destekler ile sertifikalı tohum/fidan desteği, biyolojik ve biyoteknik mücadele desteği yine hayvansal üretimin desteklenmesi için çeşitli hayvancılık destekleri verilmektedir (Tarım Reformu Genel Müdürlüğü, 2023).

Tablo 8: Ücretsiz Aile İşçilerinin Tarım ve Tarım-dışı Alanlardaki Dağılımı

Toplam	Toplam		Tarım		Tarım-dışı	
	sayı	sayı	oran	sayı	oran	
2020	2.547	2.110	82,84	437	17,16	
2021	2.695	2.200	81,63	495	18,37	
2022	2.665	2.113	79,29	551	20,68	
2023	2.514	1.951	77,61	563	22,39	
Kadın						
2020	1.716	1.535	89,45	181	10,55	
2021	1.812	1.612	88,96	200	11,04	
2022	1.820	1.573	86,43	246	13,52	
2023	1.712	1.459	85,22	253	14,78	
Erkek						
2020	831	575	69,19	257	30,93	
2021	883	588	66,59	295	33,41	
2022	845	540	63,91	305	36,09	
2023	802	492	61,35	310	38,65	

TÜİK İşgücü İstatistikleri 2023 (TÜİK, 2024b)'den yararlanılmıştır.

Ücretsiz aile işçiliğinin tarımda yoğunlaşmasındaki en temel sebep daha önce de tartışıldığı gibi aile emeğine dayalı küçük üreticiliğin tarımdaki yaygınlığıdır. Küçük üreticiliğin ataerkil yapısı içinde kadınlara düşen rol ücretsiz aile işçiliğidir. Bu durumun kadını erkeğe tabi kılan ataerkil aile yapısı dışında yine ondan bağımsız olmayan bir başka nedeni, tarımdaki toprak mülkiyetinin cinsiyetliliğidir²⁴ (Ecevit,1994; Karkıner,2006; Kocacıçak, 2022). Bu geleneksel yapının dışında bugünkü Çiftçi Kayıt Sistemi (ÇKS) de toprak mülkiyetine dayanması sebebiyle toprağın mülkiyetine sahip olmayan kadınları dışlamaktadır. Erkekler toprağın sahibi oldukları için çiftçi olarak anılırken kadınlar onların ücretsiz işçisi durumundadır.

2000'lerden günümüze literatürde ücretsiz aile işçiliğinin izi sürüldüğünde, araştırma sayısının hala çok sınırlı olduğu, tarımda ücretsiz aile işçiliğine kısıtlı da

²⁴ Türkiye kırsalında yaygın olan kadınların babadan kalan mirası bedelsiz ya da oldukça düşük bir bedelle erkek kardeşlerine devretmesidir. Toprak mülkiyeti, erkeğe güç sağlarken emeğinden başka bir şeyi olmayan kadın, erkek karşısında ikincil bir konuma itilir. Erkeğin toprak mülkiyeti ile sağladığı güç kadının tarımdaki eşitsiz konumunun (Ecevit, 1994), emeğin cinsiyete dayalı eşitsiz örgütlenmesinin ve ataerkil sömürünün sürdürülmesinin (Kocacıçak, 2022) temel dayanağını oluşturur.

olsa bir ilgi varken tarım-dışı sektörlerde ücretsiz aile işçiliğinin kendine neredeyse hiç yer bulamadığı görülmektedir. Tarımda ücretsiz aile işçiliği bir istihdam probleminden çok kadın emeğinin görünmezliği, değersizliği bağlamında ele alınmaktadır (Sezer, 2022; Candan ve Günal, 2013; Uzun Yılmaz, 2019). Tarımda kadın emeğini inceleyen çalışmada Alkan (2018: 100), ücretsiz aile işçiliğinin, kadınların kendi tercihi olmadığını, imkân bulmaları halinde ücretli çalışmak istediklerini bildirmektedir. Tarımda ücretsiz aile işçiliğini inceleyen Özgen Öney (2023) ise örneklemindeki kadınların %60'ının sosyal güvenceye sahip olmak istediğini ortaya koymuştur. Tarımda ücretsiz aile işçiliğini inceleyen bir başka çalışmada Ergün (2024), tarımsal dönüşüm sonrasında tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların emek harcama biçimlerinin çeşitlendiğini, istihdam statüsü kategorilerine göre birden fazla biçimde emek harcayabildiklerini göstermiştir. Kadınlar eşlerinin toprağında tarımsal üretim yaparken, ücretsiz aile işçisi; pazarda ürettikleri ürünleri satarken, kendi hesabına çalışan; fındık hasadında, başkasının bahçesinde çalıştıklarında, yevmiyeli çalışan; ücretli çalışma imkânı bulduklarında ise ücretli işçi olabilmektedirler. Bununla birlikte küçük aile üreticiliği varlığını sürdürdüğü müddetçe kadınların ücretsiz aile işçiliği devam etmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Ücretsiz aile işçisi verilerine ulaşabildiğimiz 1950'lerden günümüze değin yaptığımız incelemede görüldüğü gibi ücretsiz aile işçiliği ile en çok kadınlar yüz yüze kalmaktadır. Bu bakımdan ücretsiz aile işçiliği son derece cinsiyetli bir istihdam biçimidir. Ücretsiz aile işçileri, tarımda yoğunlaşmakla birlikte son yıllarda tarım istihdamının azalması ile daha açık görüldüğü üzere ücretsiz aile işçiliği tarıma özgü bir problem değildir.

Ücretsiz aile işçiliğinin Türkiye'de yüksek seyretmesinin temel nedenlerinden biri, gelişmiş ülkelere göre tarımın istihdamdaki payının yüksek olması ve tarımda aile emeğine dayalı küçük üreticiliğin yaygınlığıdır. Tarımın istihdamdaki payı düştükçe ücretsiz aile işçiliği oranı da düşmektedir. Kadınların formel ya da enformel ücretli işlere erişiminin artması, kırsalda tarım-dışı istihdam olanaklarının gelişmesi, ücretsiz aile işçisi oranının düşmesini hızlandıran sebepler arasında sayılabilir.

Ücretsiz aile işçilerinin kadın istihdamındaki payının yüksek olmasının nedeni ise ataerkil toplumsal normların kadınların çalışma durumunu şekillendirmesinden kaynaklanmaktadır. Bugün dahi, eşleri istemediği için başkasının işinde ücretli çalışma imkânı bulamayan kadınlar istihdama katılamamakta ya da sadece aile işine dâhil olabilmektedir. Küçük aile işletmelerinin mülkiyeti erkeğe ait olduğu için, gerek tarımda gerek tarım-dışında, erkekler, işveren ya da kendi hesabına statüsünde, kadınlar ise ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır. Türkiye'de erkeğin "eve ekmek getiren hane reisi" konumu önemli ölçüde varlığını sürdürmekte ve istihdam imkânının sınırlı olduğu ortamda erkekler

ücretli iş imkânlarından daha fazla yararlanmaktadır. İstihdam oranları da bunun açık bir göstergesidir, erkeklerde istihdam oranı %65,7 iken kadınlarda istihdam oranı %31,3'tür (TÜİK, 2024a: 76). Daha fazla kadın ücretli çalışma imkanına eriştikçe ücretsiz aile işçisi oranı da düşecektir.

Ataerki yapıların kurumsal yapılara yansımaları, ücretsiz aile işçilerinin istihdamda kabul edilmelerine karşın gerçek bir çalışan (kişi) olarak kabul görmemelerine, çalışmadan doğan her türlü haktan yoksun bırakılmalarına yol açmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin dışına itilen kadınlar, sağlık imkanlarından kocalarının sosyal güvenceleri ile yararlanmakta, kayıt dışı çalıştıkları için emeklilik hakkı, boşanmaları halinde aile işletmesinde harcadıkları emekten doğan bir hak talep edememektedirler.

Ücretsiz aile işçiliği, Çalışma Bakanlığının Ulusal İstihdam Stratejisi belgesinde bir istihdam sorunu olarak yer almamaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca hazırlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesinde (2024-2028), ücretsiz aile işçiliğinin, kadınlar arasında ve tarım alanındaki yaygınlığı, ücretsiz aile işçisi kadınların sosyal güvenceden yoksunluğu problem edilmekle birlikte eylem planında buna ilişkin doğrudan çözüm üretecek faaliyetler bulunmamaktadır. Tarım Bakanlığınca (2012: 68) hazırlanan "Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planında (2012-2016)" kırsal alanda kadın ve erkeklerin aynı oranda hatta kadınların daha fazla çalıştıkları ancak kadınların ücretsiz aile işçisi statüsünden kurtulamadıkları belirtilmekte bu durumu aşmak için kadınların girişimcilik ve pazarlama faaliyetlerinde etkin olarak yer almasının sağlanacağı ifade edilmektedir. Politika belgelerinde, kadın girişimciliğinin artırılması yoluyla istihdamdaki işveren ve kendi hesabına çalışan kadın oranının yükseltilmesi, ücretsiz aile işçisi kadınların oranının azaltılması öngörülmektedir. Oysaki girişimciliğin ve/veya kadın kooperatifçiliğinin artırılmasının ücretsiz aile işçisi sorununa çözüm olması mümkün değildir. Ücretsiz aile işçiliği, küçük ölçekli aile işletmesinde ücretsiz çalışmakla ilgili bir durumdur. Küçük ölçekli aile işletmeleri dün olduğu gibi bugün ve yarın da hem tarım hem tarım-dışı alanlarda varlıklarını sürdürmeye devam edecektir. Ücretsiz aile işçiliğinin kapitalist üretim sisteminde cinsiyetli ve ikircikli bir yapı olarak varlığını halen sürdürebilmesi tam da kapitalizmin ataerki ile uyumu bağlamında anlamlıdır. Özellikle tarımda kadın emeği dendiğinde ücretsiz aile işçiliği, ücretsiz aile işçiliği dendiğinde de tarımda kadın emeğinin akla gelmesi bu kategorinin ancak ataerki tahakküm ilişkileri sayesinde varlık sürdürdüğü gerçeğinin göstergesidir. Aile işletmelerinde çalışan kadınların haklarını tanıyan ve koruyan onları erkekler karşısında güçlendiren düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Gelişmiş ekonomilerde ücretsiz aile işçilerine haklar tanınmaya başlanmıştır. Türkiye'de de yasal düzenlemelerin yapılması özellikle küçük üretici ailelerde tarımsal üretimin yükünü üstlenen kadınların hak ettikleri ve saha bulgularında gördüğümüz gibi talep ettikleri emeklilik haklarını alabilmeleri için önemlidir. Fransa örneğinde olduğu gibi aile işletmesinde çalışan evli kadınların, "ortak", "işçi", ya da "iştirakçi eş" (collaborating spouse) olarak beyan edilmesi zorunluluğu

getirilebilir. Emeklilik hakkı elde edebilmeleri için özel düzenlemeler yapılabilir ya da mevcut sistem içinde kayıtlı olmaları için sigorta ücretinin bir bölümünün devlet tarafından karşılanması gibi teşvikler getirilebilir. Ancak tüm bunların yapılabilmesi için öncelikle “ücretsiz aile işçiliği” istihdam sorunu içinde bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmalıdır.

Extended Summary

Unpaid family workers, in their simplest definition, refer to men, women or children who work in a family business but do not earn income in return for this work. However, while unpaid family work is a temporary or marginal situation for men, it can be an unchangeable fate for women. The fact that women face unpaid family labor all over the world, especially in agriculture, is a clear indication that unpaid family labor is a gendered category. On the other hand, while employment is a situation related to paid work, unpaid family workers do not receive a wage for the labor they spend in the family business, although they are considered employed, but they can benefit in kind or cash from the household income. Therefore, unpaid family labor is a category that is not only gendered but also contradictory.

The aim of this study is to reveal the conceptual and quantitative change of unpaid family labor, which is a gendered and contradictory category that has been neglected in the labor literature, over the historical process, and to seek an answer to the question of why unpaid family labor is still relatively high through the example of Turkey. For this purpose, the study first examines the conceptual content of "unpaid family labor" and its place in the employment hierarchy within the framework of international and national labor and employment standards. Then, the historical course of unpaid family labor in Turkey was revealed statistically using population censuses and TUIK data. In addition, the socio-economic structure of the country, especially the transformation in agricultural structures and the dominant patriarchal patterns, which form the basis for quantitative changes in the unpaid family labor category, have also been tried to be included in the analysis.

According to census data, in the 1950s, more than half of the employed population in Turkey was unpaid family workers. During this period, a large part of the population relied on agriculture for their livelihood, and petty commodity production based on family labor constituted the basic structure of agriculture.

When the course of unpaid family labor in the General Population Census and Household Labor Force Surveys is examined, it is seen that as the share of agriculture in employment decreases, the rate of unpaid family workers in total employment also decreases. While the status of unpaid family workers for men decreased rapidly in the 1950s and 1960s, the decrease in unpaid family workers for women occurred more late in the late 1960s and 1970s. This difference is mainly due to the fact that during the rural-to-urban migration process, which accelerated in the

1950s, men migrated primarily and women continued agricultural production. As the opportunities for secure employment for women in non-agricultural sectors such as Public Economic Enterprises expand with the economic development and industrialization process, it is observed that there is a certain increase in the proportion of women in paid and wage labor. However, for the Turkish economy, economic development does not always mean the creation of new employment in parallel with the population growth rate, and in an environment of scarce employment, men continue to benefit primarily from paid jobs.

Until the 1980s, the agricultural sector in Turkey was protected by various mechanisms. As a result of the neoliberal policies implemented in the 1980s, a deregulation process took place in agriculture, and in the 2000s, there was a separation from agriculture at an unprecedented pace. The rates of unpaid family workers have decreased significantly in both total employment and agricultural employment, as well as among women. On the other hand, as the rate of unpaid family workers in agriculture decreases, the rate of unpaid family workers in non-agricultural sectors becomes visible and it becomes clear that unpaid family labor is not a situation specific to agriculture.

One constant from the 1950s to the present is the gendered nature of unpaid family labor. Even today, it is common to find women who, because their husbands do not allow them to work for wages elsewhere, assist in the family business. The ownership of small family enterprises is mostly held by men, leading to men working as employers or self-employed, while women are categorized as unpaid family workers, both in agriculture and non-agriculture. The notion of the man as the "breadwinner" of the household persists significantly, and men continue to benefit primarily from paid employment opportunities.

In conclusion, unpaid family labor is related to working in family enterprises, and as long as small family enterprises exist, unpaid family labor will continue to exist. Therefore, there is a need for legal regulations to ensure that unpaid family workers can obtain rights arising from their work and achieve individual social security. Since unpaid family labor predominantly affects women and is a temporary situation for men but a permanent one for women, women should be the focus of these regulations.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmaya, Zeynep Evrim Ergün birinci, Demet Özmen Yılmaz ikinci yazar olarak katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Cinsiyetli ve Çelişkili Bir Kategori Olarak Ücretsiz Aile İşçiliğinin Türkiye'deki Seyri" başlıklı makalemizde, hiçbir kurum, kuruluş ve kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederiz.

KAYNAKÇA:

- Akduran, Ö. (2004), Ekonomi Politikalarında Kadın ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi: Tekel Tütün İşletmeleri Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkan, I. (2018). Tarım Sektöründe Kadın Emegi Çarşamba Ovası Gündoğdu ve Damlatış Köylerinde Fındık, Çeltik ve Sebze Üretimi Özelinde Bir İrdeleme, Ankara:Gazi Kitabevi
- Andersen, G.E. (2013). “Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri”, Buğra A. ve Keyder Ç.(der) Sosyal Politika Yazıları (çev. Çakar, Y. B.-Balaban, B. U.) içinde, İstanbul:İletişim Yayıncılık, 33-54
- Aydın, Z. (2018). Çağdaş Tarım Sorunu, Ankara: İmge Kitabevi.
- Benston, M. (1969). "The Political Economy of Women's Liberation."Monthly Review,”.
- Bulut, E. (2023). Cumhuriyet Türkiye'sinde Tarımın Dönüşüm Serüveni: Dün, Bugün Ve Yarın. Akademik Hassasiyetler, 10(Cumhuriyet Özel Sayısı), 616-641. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1355647>
- Bulutay, T. (2002). “Kadın İşlendirmesinin Nitelikleri, Boyutları ve Genel Nitelikleri”, Bulutay T. (der) İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi(TOR 6) Kadın İstihdamı içinde, Ankara: DİE, 1-62
- Candan, E., & Günel, S. Ö. (2013). Tarımda Kadın Emegi. Turkish Journal of Agricultural Economics, 19(1).
- Crompton, R. (2006). Employment and the Family, The Reconfiguration of work and family life in comptemporary Societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- Çağatay N. ve G.Berik (1990). “Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?”, Review of Radical Political Economics 22(1): 115-134
- Çelikkalp Ü., Saraçoğlu V. G. ve Yorulmaz F (2014). “Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar Sağlık Riskleri ve Sorunları”. TAF Preventive Medicine Bulletin, 13(3):233-240.
- Dedeoğlu, S. (2009). “Ataerkillik ve Enformel Emek: Konfeksiyon Atölyelerinde Ücretsiz Aile İşçileri”. Praksis 20, 105-118.
- Delaney C. (2017). Tohum ve Toprak: Türk Köy Toplumunda Cinsiyet ve Kozmoloji (çev. S. Sabuncuoğlu - A. Bora). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Delphy, C. (2012) “Baş Düşman”. Acar-Savran, G. ve Demiryontan, T. N.(der.) Kadının Görünmeyen Emegi içinde, İstanbul: Yordam Kitap, 89-114.
- DİE (1964). 1960 Genel Nüfus Sayımı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- DİE (1969). 1965 Genel Nüfus Sayımı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- DİE (1977). 1970 Genel Nüfus Sayımı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- DİE (1982). 1975 Genel Nüfus Sayımı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- DİE (1984). 1980 Genel Nüfus Sayımı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü

- DİE (1989). 1985 Genel Nüfus Sayımı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- DİE (1994). Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Ekim 1993. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- DİE (1996). Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Ekim 1994. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- DİE (2002). 2000 Genel Nüfus Sayımı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
<https://kutuphane.tuik.gov.tr/yordambt/yordam.php#> (29.05.2024)
- Ecevit, M.(1994). “Tarımda Kadının Toplumsal Konumu ve Bazı Kavramsal İlişkiler”, Amme İdaresi Dergisi, 27(2): 89-106
- Ecevit, M. (1999). Kırsal Türkiye'nin Değişim Dinamikleri: Gökçeada Köyü Monografisi, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları
- Ecevit, Y. (1998). “Küreselleşme Yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımında Değişmeler”, Özbay, Ferhunde (der) Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler Türkiye Örneği içinde İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, 31-77.
- Ecevit, Y. (2000). “Çalışma Yaşamında Kadın Emeginin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, haz. Mine Göğüş Tan ve Serpil Sancar Üşür, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 119-190.
- Ekin, N. (1968). İşgücü ve Ekonomik Gelişme, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını
- Ergün, Z.E.(2024). Tarımda Ücretsiz Aile İşçisi Kadınlar: Sürmeli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Ertürk, Y. (1998). “Kırsal Türkiye’de Cemaat, Gelenek ve Değişme Eğilimleri”, Bulutay T., Arslan, A. (der), Türkiye’de Tarımsal Yapı ve İstihdam Tarımda içinde Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü , 99-119
- Federici, S. (2022). Ücret Patriyarkası Marx, Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Notları (çev. Reha Kuldaşlı), İstanbul: Sel Yayıncılık
- Hartmann, H. (2012). “Marksizimle Feminizmin Mutsuz Evliliği”. Acar-Savran, G. ve Demiryontan, T. N.(der.) Kadının Görünmeyen Emegi içinde, İstanbul: Yordam Kitap, 157-206.
- International Labour Organization. (2013). Revision of International Classification of Status in Employment (ICSE-93). 19th International Conference of Labour Statisticians. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222232.pdf (25.02.2024)
- International Labour Organization . (2018). 20th International Conference of Labour Statisticians resolution concerning statistics on work relationships. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf (24.01.2024)

- International Labour Organization . (2023a). Defining Informality for Contributing Family Workers, (Frosch, M. ve Gardner, J.). https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_867428.pdf (24.01.2024)
- International Labour Organization .(2023b). International Classification of Status in Employment(ICSE-18) Manual. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_894615.pdf (27.04.2024)
- İGM (1961a). 1950 Genel Nüfus Sayımı. İstanbul: İstatistik Genel Müdürlüğü
- İGM(1961b). 1955 Genel Nüfus Sayımı. İstanbul:İstatistik Genel Müdürlüğü <https://kutuphane.tuik.gov.tr/yordambt/yordam.php#> (29.05.2024)
- İlkkaracan, İ. (2010). “Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri”, İlkkaracan İ.(der) Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları içinde İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi, 21-57
- Kandiyoti, D (2013). Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler (çev. Bora, A.- Sayılan, F.- Tekeli, Ş, Tapınç H. – Özbay F.), İstanbul: Metis Yayınları
- Karkıner, N. (2006). “Tarımda Kadın ve Bazı Yapısal İlişkiler”, İktisat Dergisi, 469:24-30
- Kaşıkıncı, A. (2021). “Ataerkil Kapitalist Toplumda Tarımda Kadın Emegi”. 3. Toplumsal Cinsiyet Kent ve Mekan Sempozyumu, 18-19 Aralık, Online.
- Keyder Ç. (1983). Türk Tarımında Küçük Köylü Mülkiyetinin Tarihsel Oluşumu ve Bugünkü Yapısı, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi içinde (5, 1254-1272), İstanbul: İletişim Yayınları
- Keyder Ç. (2014). “2000’lerde Devlet ve Tarım”, Keyder, Ç.-Yenal, A. (der) Bildiğimiz Tarımın Sonu: Küresel İktidar ve Köylülük içinde İstanbul: İletişim Yayınları, 191-218
- Keyder Ç. ve Yenal, Z.(2014). Bildiğimiz Tarımın Sonu: Küresel İktidar ve Köylülük. İstanbul: İletişim Yayınları
- Kocabağcı E. (2022). The Political Economy of Patriarchy in the Global South. London: Routledge.
- Köymen, O. (2008). Kapitalizm ve Köylülük: Ağalar, Üretenler ve Patronlar, İstanbul: Yordam Kitap
- Makal A. (2012). “Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri: 1920-1969”, Makal A. ve Toksöz, G. (der) Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi içinde, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi, 38-115.
- Marshall G. (1999). Çalışma, içinde Sosyoloji Sözlüğü (2. baskı, s.110), (çev. Osman Akınay, Derya Kömürçü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları

- Martini, M. (2014). When Unpaid Workers Need a Legal Status: Family Workers and Reforms to Labour Rights in Twentieth-Century France, *International Review of Social History*, 59(2):247-278, doi:10.1017/S0020859014000145
- Oktık, N.(2001). “Tarladan Turizm Sektörüne”, İlyasoğlu, A.- Akgökçe, N.(der) Yerli Bir Feminizme Doğru içinde İstanbul: Sel Yayıncılık, 205-226
- Orhangazi, Ö. (2019). 2000’li Yıllarda Yapısal Dönüşüm ve Emegın Durumu. *Çalışma Ve Toplum*, 1(60), 325-348.
- Önal, N. E. (2007). 1980’den Günümüze Tarımsal Destek Sisteminin Dönüşümü - Köylülüğün Tasfiyesi, 10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi, Yayın No:8810701.
- Özar, Ş. (2000). “Enformel Kesimin İstihdam Açısından Değerlendirilmesi, İstanbul’un Düşük Gelirli Mahallelerinde Bir Saha Çalışması”, Enformel Sektör II, Tuncer Bulutay (ed), Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- Özby, F.(1995). “Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme”, Tekeli, Ş.(der) Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadınlar içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 129-156
- Özby, F.(1998). “Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi”, Özby, Ferhunde (der) Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler Türkiye Örneği içinde İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, 145-181.
- Özby, F.(2019). “Kırsal ve Kentsel Kesimlerde Kadın Emegi” Özar, Ş. (der.) Kadın Emegi Seçme Yazılar içinde, İstanbul: İletişim yayınları, 129-144.
- Özgen Öney, F. Ö. (2023). Türkiye’de tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanları: Nicel ve nitel verilerle bir analiz. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmen Yılmaz, D. (2024). “Female Labor In The Neoliberal Era:The Case Of Turkey”, M. Mečiar M., Gökten, K., Eren, A.A. (der), *Economic & Business Issues in Retrospect and Prospect* içinde, London: IJOPEC Publication, 203-211.
- Sezer, A. (2022). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Ve Tarımda Ücretsiz Aile İşçiliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şarman, Kansu (2023). Cumhuriyetin İlk Sayımı 1927 Nüfus Tahriri, Hazırlıklar, Sayım Günü, Sonuçlar ve Yorum. İstanbul: Türkiye İşbankası Kültür Yayınları.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, <https://www.aile.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-isgucu-profil-i-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf> (29.05.2024)
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2024). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028), <https://www.aile.gov.tr/media/158306/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plan-i-2024-2028.pdf> (01.05.2024)

- T.C. Gıda Tarım Ve Hayvancılık Bakanlığı (2012). Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016), Ankara: Eğitim Yayın Ve Yayınlar Dairesi Başkanlığı
- T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı Tarım Reformu Genel Müdürlüğü (2023). Tarım Ve Orman Bakanlığı Destekleme Bülteni, <https://www.tarimorman.gov.tr/TRGM/TARYAT/Belgeler/yay%C4%B1nlar/TARIM%20VE%20ORMAN%20BAKANLI%C4%9E%20DESTEKLEME%20B%20CLTEN%202023.pdf> (01.05.2024)
- Tekeli, I. (1982). "Kalkınma Sürecinde Marjinal Kesim ve Türkiye Üzerinde Bir Deneme," Türkiye'de Kentleşme Yazıları içinde Ankara: Turhan Kitabevi
- Toksöz, G. (2012). Kalkınmada Kadın Emegi, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Turhanoğlu, K. A. (2012) "Aile ve İlişkiler Ağı". Kasapoğlu A. ve Karkın N. (der) Aile Sosyolojisi içinde, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 186-211
- TÜİK (2007). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2006. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu
- TÜİK (2008). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2007. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu
- TÜİK (2010). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2009. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu
- TÜİK (2014). İstatistiklerle Türkiye 2013. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu
- TÜİK (2022). İstatistik Göstergeler 1923-2022. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu <https://kutuphane.tuik.gov.tr/yordambt/yordam.php#top-section> (29.05.2024)
- TÜİK (2023). İstatistiklerle Türkiye 2022 Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=603 (29.05.2024)
- TÜİK (2024a). İstatistiklerle Türkiye 2023 Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=651 (15.09.2024)
- TÜİK (2024b). İşgücü İstatistikleri 2023, İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu Tablosu, Haber Bülteni, Sayı:53521, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> (07.05.2024)
- White, J.B. (2015). Para ile Akriba: Kentsel Türkiye'de Kadın Emegi, İstanbul: İletişim Yayınları.
- WIEGO (2019). Women and Men in the Informal Economy-A Statistical Brief, Manchester: WIEGO Limited. <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Women%20and%20Men%20in%20the%20Informal%20Economy%20-%20A%20Statistical%20Brief%20-%20for%20web.pdf> (29.05.2024)

- Wobbe T, Renard L.(2017). The Category of 'Family Workers' in International Labour Organization Statistics (1930s–1980s): A Contribution to The Study of Globalized Gendered Boundaries Between Household And Market. *Journal of Global History*, 12(3):340-360. Doi:10.1017/S1740022817000183
- Yasa, İ. (1966). Ankara'da Gecekondu Aileleri, Ankara: Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü Yayınları
- Yılmaz Uzun, A. (2019). ay tarımında kadın emeği: Hopa örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

* Av., Dr.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/17,19,24,25

T.C
ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Başvuru No. 2019/19836

Tarihi: 28/3/2024

RG. Tarihi/S: 16/9/2024-32664

- **SENDİKA HAKKININ DEVLETE YÜKLEDİĞİ POZİTİF EDİM YÜKÜMLÜĞÜ**
- **SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ**
- **SENDİKA YÖNETİCİSİ GÜVENCESİNDEN YEDEK OLARAK SEÇİLMİŞ SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN DE YARARLANMASININ GEREKTİĞİ**
- **YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ**
- **SENDİKA YÖNETİCİSİ GÜVENCESİNDEN SADECE YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN YARARLANIP YARALANMAYACAĞI KONUSUNDA İÇTİHAT GELİŞTİRİLMEMİŞ OLMASI**
- **SENDİKA HAKKININ İHLALİ**

ÖZETİ Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin koruyucu ve düzeltici önlemler almasını gerektirebilir. Sendika hakkının korunması pozitif yükümlülüğü devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırıma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirler üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelik taşımalıdır. Öte yandan üçüncü kişiler tarafından sendika hakkına müdahale edilmesi durumunda müdahaleye karşı itirazların öne

sürülebileceği ve müdahalenin sonuçlarının giderilmesi açısından gerçek ve etkili koruma temin edecek hukuksal mekanizmaların oluşturulması gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindedir (Barış Adıgüzel, § 30; Anıl Pınar ve Ömer Bilge, § 37).

Sendikal özgürlüklerin teminat altına alınması, bireylerin sendikal haklarını kullanırken iş sözleşmelerinin de güvencede olması ile sağlanabilir. Sendikaya üye olma, olmama veya sendikal faaliyetlerde bulunma nedenleriyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi hâlinde feshin sendikal nedenlerle yapıldığından bahsedilebilir (Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri, § 55).

Yukarıda yer verildiği üzere Yargıtay içtihatlarına göre sendika yöneticisinin asıl ya da yedek üye olması veya profesyonel yahut amatör sendika yöneticisi olması, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanma konusunda bir farklılık oluşturmamaktadır. Bununla birlikte aynı güvenceden bütün sendika yöneticilerinin mi yoksa sadece işyerinde yetkili olan sendikanın yöneticilerinin mi yararlanabileceği konusu içtihatta netlik kazanmamıştır. Somut başvuruda ise derece mahkemeleri önüne taşınan dava tam da içtihatta netlik kazanamayan bu konuya ilişkindir.

Buna karşın eldeki başvuruda Bölge Adliye Mahkemesinin verdiği kararda, işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin anılan güvenceden faydalanıp faydalanmayacağı tam olarak ortaya konulmadan başvurusunun hem sendika yöneticisi hem de sendika temsilcisi olduğu ancak işyerindeki yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklinde bir gerekçeyle hüküm kurulduğu görülmüştür (bkz. § 11) ancak açıklandığı üzere başvuru işyeri sendika temsilcisi değil sendika yöneticisidir. Zira işyeri sendika temsilcileri 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesine göre münhasıran yetkili sendikalar tarafından atanabilmektedir. O hâlde Bölge Adliye Mahkemesinin başvurusunun işyeri sendika temsilcisi olduğu ancak yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklindeki değerlendirmesi somut olgulara uygun düşmeyen ilgisiz bir gerekçe olmuştur.

Neticede başvuru, sendika temsilcisi olarak nitelendirilerek mensubu olduğu sendikanın yetkili olmaması nedeniyle 24. maddenin korumasından yararlandırılmamıştır. Buna karşın Bölge Adliye Mahkemesi tarafından işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin söz konusu özel güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda ilgili bir gerekçeyle hüküm kurulmamış olması, sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Başvuru No. 2021/50842

Tarihi: 5/6/2024

RG. Tarihi/S: 24/9/2024-32672

●YARGILAMADA MAKUL SÜRENİN AŞILMASI İDDİASININ DEĞERLENDİRİLEBİLMESİ İÇİN BAŞVURU YOLLARININ TÜKETİLMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
●ŞÜPHE FESHİ
●İŞÇİ HAKKINDA HÜKMÜN AÇIKLANMASI GERİYE BIRAKILMASI KARARI VERİLMİŞ OLMASININ TEK BAŞINA ŞÜPHE FESHİ İÇİN YETERLİ OLAMAYACAĞI
ŞÜPHE FESHİ İÇİN ŞÜPHENİN CİDDİ, GÜÇLÜ VE OBJEKTİF OLDUĞUNA İLİŞKİN KİŞİSELLEŞTİRİLMİŞ İKNA EDİCİ GEREKÇELER ORTAYA KONULMASI GEREKTİĞİ
ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ İHLALİ

ÖZETİ: Başvurucu, yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

12. Anayasa Mahkemesi, olay ve olguları somut başvuru ile benzer nitelikte olan Veysi Ado ([GK] B. No: 2022/100837, 27/4/2023) kararında uygulanacak anayasal ilkeleri belirlemiştir. Bu çerçevede Anayasa Mahkemesi 9/1/2013 tarihli ve 6384 sayılı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Yapılmış Bazı Başvuruların Tazminat Ödenmek Suretiyle Çözümüne Dair Kanun'un geçici 2. maddesinde 28/3/2023 tarihli ve 7445 sayılı Kanun'un 40. maddesi ile yapılan değişikliğe göre 9/3/2023 tarihi (bu tarih dâhil) itibarıyla derdest olan, yargılamaların makul sürede sonuçlandırılmadığı iddialarıyla yapılan başvurulara ilişkin olarak Tazminat Komisyonuna başvuru yolu tüketilmeden yapılan başvurunun incelenmesinin bireysel

başvurunun ikincil niteliği ile bağdaşmayacağı neticesine varmıştır.

Somut başvuruda, anılan kararda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır. Dolayısıyla makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddia yönünden başvurunun bu kısmının diğer kabul edilebilirlik nedenleri incelenmeksizin başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

Başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesinin nedeni terör örgütleriyle irtibatlı veya iltisaklı olması olarak gösterilmiştir. Bununla birlikte yargılamayı gerçekleştiren mahkemelerce başvuru hakkında terör örgütü propagandası yapma suçundan HAGB kararı verildiği belirtilmekle yetinilmiş ancak başvurucunun terör örgütüyle iltisaklı olabileceğine dair gösterilen delillerin somut olarak neler olduğuna ve feshe ne şekilde dayanak teşkil edebileceğine dair bir gerekçeye yer verilmemiştir.

Bu itibarla terör örgütleri ile irtibatı ya da iltisakı olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüphenin ciddi, güçlü ve objektif olduğuna ilişkin kişiselleştirilmiş ikna edici gerekçeler ortaya konulmadan alınan tedbirin söz konusu yükümlülüklerle uygun olmadığı değerlendirilmiştir. Açıklanan gerekçelerle başvuru hakkında alınan ve Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen özel hayata saygı hakkını etkileyen tedbirin OHAL döneminde temel hak ve özgürlüklerin kullanımının durdurulmasını ve sınırlandırılmasını düzenleyen Anayasa'nın 15. maddesindeki ölçütlere uygun olmadığı sonucuna varılmıştır.

Öte yandan başvurucunun iş akdinin haksız şekilde feshedilmesi nedeniyle masumiyet karinesinin de ihlal edildiğini ileri sürdüğü görülmekte ise de özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar verildiğinden masumiyet karinesinin ihlal edildiğine yönelik iddiası hakkında kabul edilebilirlik ve esas yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek bulunmadığına karar verilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/10-668

Karar No. 2024/378

Tarihi: 10.07.2024

● HİZMET TESPİTİ

● BAM TARAFINDAN ESAS HAKKINDA HÜKÜM KURULMASIYLA İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI HAYATİYETİNİ KAYBEDECEĞİ

● DAVANIN TÜM ALT İŞVERENLERİN KATILIMININ SAĞLANARAK GÖRÜLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde Bölge Adliye Mahkemesince ilk derece mahkemesi kararı kaldırılıp yeniden esas hakkında hüküm kurulmakla ilk derece mahkemesi kararı hayatiyetini kaybettiğinden Bölge Adliye Mahkemesinin artık denetim mahkemesi değil hüküm mahkemesi sıfatıyla hareket ettiği açıktır. Öte yandan istinaf incelemesi sırasında yapılamayacak işlemleri düzenleyen 6100 sayılı Kanun'un 357 nci maddesine göre resen gözönünde tutulacak hususlar madde kapsamında olmadığı gibi kamu düzenini ilgilendiren hizmet tespitine ilişkin eldeki davada davacı adına ihtilaf konusu dönem içerisinde dava dışı işverenler tarafından yapılmış bildirimler bulunmakta olup yapılan yargılama sonucunda verilecek hükmün sözü edilen işverenlerin hak alanını etkileyebilecek mahiyette olduğu da gözetildiğinde hüküm mahkemesi sıfatıyla hareket eden Bölge Adliye Mahkemesince uyuşmazlık konusu çalışma döneminde davacı adına bildirim yapan işverenler ile davalı Milli Eğitim Bakanlığı arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi olup olmadığı belirlenmeli, davalı ile hizmet alım sözleşmesi imzaladığı tespit edilen tüm alt işverenlerin davaya katılımı sağlandıktan ve ilgili işverenlerin savunma ve delilleri sorularak gösterecekleri deliller toplandıktan sonra dosya kapsamı birlikte değerlendirilerek sonucuna göre infaza elverişli bir karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/46

T. C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/9-977

Karar No. 2024/364

Tarihi: 03.07.2024

- **İŞÇİNİN HAFTANIN YEDİ GÜNÜ ÇALIŞMASI**
- **HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN ÇALIŞMADAN HAK EDİLECEK TUTARININ OTUZ GÜNLÜK ÜCRET İÇERİSİNDE OLDUĞU**
- **HAFTA TATİLİ ÇALIŞMASI NEDENİYLE TİS HÜKÜMLERİNE GÖRE AYRICA İKİ YEVMİYE ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Eldeki davada; puantaj kayıtlarının incelenmesi sonucu davacının vardiyalı çalıştığı ve çalışmaya başladığı altıncı günü takip eden yedinci günde çalışmasının olduğu yani toplu iş sözleşmesinde öngörülen hafta tatilinde çalışmasının bulunduğu tespit edilmiştir. Ücret bordrolarına göre davacıya 30 gün üzerinden ücret ödenmiş olduğundan davacının çalışılmadan ödenecek olan bir yevmiye ücretinin asıl ücreti içinde ücret bordrosunda tahakkuk edilmek suretiyle ödendiği kabul edilmelidir.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesinin yukarıda belirtilen hükmü uyarınca haftanın yedi günü çalıştırılan ve bir günlük yevmiyesi aylık ücreti ile bordrosunda tahakkuk edilerek ödenen davacıya ayrıca iki günlük ücreti tutarında hafta tatili ücreti ödenmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince davacının iki günlük ücreti tutarında hafta tatili ücretinin hüküm altına alınması yerindedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21,25

T. C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/9-996

Karar No. 2024/360

Tarihi: 03.07.2024

- **VAKIFLARIN ÖZEL HUKUK TÜZEL KİŞİSİ OLDUĞU**
- **SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARINA İLİŞKİN DAVLARDA HUSUMETİN AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA YÖNELTİLMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Sonuç olarak Vakfın gelir kaynakları arasında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonundan aktarılan miktarların yer alması, Vakıf yönetiminin kararlarında Bakanlığın ilke kararlarını göz önünde bulundurması ve Vakıfların Bakanlığın denetimine bağlı olması Kanun'un açık hükmü karşısında Vakıfların tüzel kişiliğini ortadan kaldırmaz. Öte yandan Vakıfların, Aile ve Sosyal Yardımlaşma [Sosyal Politikalar] Bakanlığının taşra teşkilatı gibi faaliyette bulunduğunu da söylemek mümkün değildir. Zira, Bakanlığın teşkilat şeması içerisinde Vakıflar yer almamaktadır. Tüzel kişilerin faaliyetlerinin bir başka kamu kurumu tarafından denetlenmesi veya faaliyetinde dikkate alacağı esasların önceden belirlenmiş olması, tüzel kişiliğin yok sayılmasını gerektirmez (Haluk Hadi Sümer, "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının İşveren Niteliği", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74-Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s.685-686).

Nitekim Anayasa Mahkemesi de bir kararında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşu olmadığı gibi bakanlıklar ile arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmayıp merkezi idare teşkilatı içerisinde de yer almadığını belirtmiştir (Anayasa Mahkemesinin 03.04.2012 tarihli ve2011/142 Esas, 2013/52 Karar sayılı kararı).

40. Netice olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, bir tüzel kişi olmanın ötesinde bir özel hukuk tüzel kişisidir. Anayasa ile Vakıflara ilişkin kanun hükümleri karşısında bu sonuca ulaşmak kaçınılmaz olduğu gibi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarını düzenleyen 3294 sayılı Kanun hükümleri de özellikle Vakfın gelirleri, yapısı, karar alma mekanizması bakımından 4721 sayılı Kanun gereği kurulan vakıflardan farklı bir sonuç öngörmemektedir.

41. Bu açıklamalar ve yasal düzenlemeler karşısında, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının özel hukuk tüzel kişisi olduğu, kuruluş amacı ve mali yapısı itibarıyla kamu kurumlarından farklı nitelik arzettiği açıktır.

42. Somut olayda davacı vekilinin müvekkilinin 01.10.2012 tarihinde Sinop Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında çalışmaya başladığını, 12.05.2020 tarihinden itibaren ise nakil yoluyla gittiği Gerze Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında çalışmaya devam ettiğini, bu iki Vakfın davalı Bakanlık bünyesindeki Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne bağlı kamu işyerleri olduğunu, bu nedenle aynı işverene bağlı bir işyerinden başka bir işyerine naklen geçiş yapan müvekkilinin iş ilişkisinin devam ettiğini ve bu iki Vakıfta geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiğini ileri sürerek kıdem süresi ile yıllık izin sürelerinin tespiti istemiyle açtığı davada husumeti Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne izafeten davalı Bakanlığa yönelmiş ve davalı taraf olarak Bakanlığı göstermiştir. İlk Derece Mahkemesince Vakıfların kamu işyerleri olduğu kabul edilerek işin esasına girilmek suretiyle davanın kabulüne karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince de davalı Bakanlık vekilinin istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir. Ancak yukarıda yapılan açıklamalardan ve mevzuat hükümlerinden anlaşılacağı üzere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan ayrı birer özel hukuk tüzel kişisi olup bu nedenle husumetin davalı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına yöneltilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C.
SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2578

Karar No. 2024/1396

Tarihi: 27/06/2024

- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN RIZASI DIŞINDA GÖREV YERİNİN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ**
- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREV YERİ DEĞİŞİKLİĞİNE İLİŞKİN İŞVEREN İŞLEMİNİN HUKUKA OLDUĞUNUN TESPİTİNE KARAR VERİLECEĞİ İPTALİNE KARAR VERİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ Somut davada; davacının Tez-Koop-İş Sendikası'nın 08.07.2021 tarihli cevabi yazısıyla işyeri temsilciliğine atandığı, davalı Kurum'un 10.08.2023 tarihli yazısı ile; davacının Başkanlığa bağlı Çarşamba Mustafa Kemal Güneşdoğdu Kampüsü'nde yemekhane hizmetlerini yürütmek üzere 31.12.2023 tarihine kadar görevlendirildiği ve davacının konuya ilişkin tebligatı görev değişikliğini kabul etmediği ve iptalini talep ettiği şerhiyle imzaladığı anlaşılmıştır. Bu durumda yukarıda bahsi geçen Kanun'un ilgili maddesine göre sendika temsilcisi olan davacının görev yerinin değiştirildiği anlaşıldığından mahkemece davanın kabulüne karar verilmişse de, bu kararda "kurum işleminin hukuka aykırı olduğunun tespitine" karar verilmesi gerekirken "kurum işleminin iptaline "karar verilmiş olması isabetli olmadığından Dairemiz'ce bu hususta yeniden hüküm tesisi gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17-21,25
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1110

Karar No. 2024/1419

Tarihi: 11/06/2024

**●SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ÖNCÜ
KONUMUNDA OLAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞME-
SİNİN FESHİ**
●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH

ÖZETİ: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Özcelik-İş Sendikası kayıtlarına göre; davalı işyerinde Özcelik-İş Sendikasının 2023 yılı Nisan ayında sendikal örgütlenmeye başladığı, Mart ayında 2 işçi, Nisan ayında 42 işçi ve Mayıs ayında 1 işçinin sendikaya üye olduğu, davacı ve emsal dosya davacıların 2023 Nisan ayında işten çıkarılmaları sonrası işyerinde sendika üyeliklerinden istifa edilerek çekilmenin başladığı nitekim sözkonusu sendika tarafından üye hareketleri tablosuna göre Nisan ayında 3, Mayıs ayında 12 ve Haziran ayında 1 üyenin üyelikten çekildiği, toplam 16 işçinin fesih tarihine yakın süre içinde üyelikten çekildikleri, davalı işyerinde fesih tarihi olan 25.04.2023 tarihinde 414 işçinin çalıştığı ve üye işçi sayısı 44 iken bu sayının 19.07.2023 tarihinde 20 üyeye düştüğü görülmekle her ne kadar davalı işyerinde halen sendikaya üye işçi bulunmakta ise de sendikalaşma döneminde davacı ve emsal dosya davacılarının işten çıkarılması sağlanarak üye işçilere gözdağı verildiği böylece sendikalaşmanın önüne geçildiği ve göstermelik üye işçi bırakıldığı tespit edilmiş olup; dinlenen tanık beyanları ile birlikte değerlendirme yapıldığında davalı işyerinde sendikal faaliyetlerde öncü olan davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşıldığından sendikal feshin kabulüne yönelik ilk derece mahkemesi kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/951
Karar No. 2024/1275
Tarihi: 29/05/2024

- **RAPORLUYKEN MAÇ İZLEMeye GİTTİĞİ İDDİASI İLE FESİH**
- **FESHE KONU OLAYIN GEÇERLİ FESİH KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMEMEYECEĞİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Dosya kapsamı, tarafların iddia ve savunmaları ve tanık beyanları bir bütün olarak ele alındığında; davacının 13.09.2022-27.10.2022 tarihleri arasında ameliyat geçirmesi nedeniyle iş göremezlik raporu aldığı ve işveren tarafından davacının 13.09.2022-27.10.2022 tarihlerinde raporlu iken 23 Ekim Pazar günü İstanbul'a giderek lig maçına katıldığı gerekçesi ile iş akdinin feshedildiği görülmüş olup, dinlenen davalı tanıkları davacının sosyal medya üzerinden katıldığı futbol maçından görüntü paylaştığını bunun davacı yerine çalışan işçiler üzerinde rahatsızlık oluşturduğunu beyan etmişlerse de; feshe konu olayın İş Kanunu 25/II kapsamında değerlendirilemeyeceği tüm bu nedenlerle davalı işveren tarafından haklı ve geçerli fesih şartlarının oluştuğunun ispatlanamadığı anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/747
Karar No. 2024/1263
Tarihi: 28/05/2024

●YAZILI FESİH BİLDİRİMİ YAPILMAMIŞ OLMASI NEDENİYLE GEÇERSİZ FESİH
●SENDİKAL TAZMİNAT İSTEMİNİN SENDİKALAŞMADA ÖNCÜLÜK YAPTIĞI İLERİ SÜRÜLEN İŞÇİLERE AYRIMCILIK YAPILIP YAPILMADIGININ ARAŞTIRILARAK SENDİKAL TAZMİNAT İSTEMİNİN İNCELENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davalı tarafından davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle iş akdinin geçerli olarak feshedildiğinin savunulduğu, dosya kapsamında yazılı bir fesih bildirimini bulunmadığı, fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı, davalı feshinin İş Kanunu 19. maddesinde yazılı usule aykırı olarak yapıldığı anlaşılmağa mahkemece işe iade kararı verilmesi yerindedir.

İlk derece mahkemesince sendikal tazminat talebi reddedilmiş ise de, verilen karar eksik incelemeye dayalıdır.

İlk derece mahkemesince Petrol İş Sendikasına müzekkere yazılarak; yetki tespiti aşamasında davacının sendikal faaliyetlerde öncü konumda olup olmadığı, davacının öncü konumda olduğu beyan edilen Ö.T, A.E. ve V.F.'in sendika üyesi olup olmadıkları ve öncü konumda olup olmadıkları sorulmalı, ayrıca fesih tarihi öncesi 3 ay ve sonrası 3 aya ilişkin her ay için sendikal işçi sayısı, sendikadan ayrılan işçi sayısı sorularak değerlendirme yapılmalıdır.

Davacı tarafından öncü konumda olan davacı ve Ö.T, A.E. ve V.F. isimli çalışanlara farklı zam uygulaması olduğu belirtilmekle;

Mahkemece öncelikle söz konusu Ö.T, A.E. ve V.F. isimli çalışanlar tarafından açılan her hangi bir dava olup olmadığı araştırılarak söz konusu dosya kapsamındaki tanık beyanları ve verilmiş ise gerekçeli kararlar dosya içerisine alınmalı, davacı ve Ö.T, A.E. ve V.F. isimli çalışanların görev tanımları dikkate alınarak 2022 yılı ve sonrasında söz konusu işçiler ile diğer işçiler arasında farklı bir zam uygulaması yapılıp yapılmadığı, yapılmış ise zam oranları tespit edilerek davacı iddiasının yerinde olup olmadığı konusunda yerinde inceleme yapılmak suretiyle rapor alınmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21,25
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/843
Karar No. 2024/1353
Tarihi: 12/06/2024

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL TAZMİNAT
●BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN
HESAPLANMA ESASLARI

ÖZETİ: Sendika 28.03.2023 tarihli yazı cevabında; davacının sendikaya 04.02.2023 tarihinde üye olduğunu; fesih tarihinde işyerinde sendikaya üye 11 işçi bulunduğunu; davalı işyerinde yeterli çoğunluğun sağlanmadığını, dolayısıyla imzalanmış TİS bulunmadığını; fesih tarihinden 6 ay önce ve sonraki 6 aylık süreçte işverenin sendika üyesi işçiler baskı uygulamasından dolayı sendikadan istifa eden 34 işçi bulunduğunu; sendikaya üye olup üyelikten çekilen işçilerin üyelik ve istifa tarihlerini gösterir listeyi sunduklarını; halen sendika üyesi 28 işçi bulunduğunu; fesih tarihinden geriye doğru 6 ay önce ve sonraki 6 aylık süreçte sendikadan ayrıldığı halde çalışmaya devam eden işçi sayısı konusunda bilgileri bulunmadığını; fesih tarihinden 6 ay önce ve sonraki 6 aylık süreçte aralarında davacının da bulunduğu sendika üyesi 12 işçinin iş akdinin feshedildiğini; davalı işyerinde değişik tarihlerde üye olan 73 işçinin üyelik tarihleri aylara göre dağılımını gösterir listeyi sunduklarını belirtmiş olup; yazı cevapları ve tanık anlatımları ile feshin sendikal nedenle yapıldığına yönelik ilk derece mahkemesi kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.
3-Boşta geçen süreye ait diğer haklar yönünden de taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Feshi izleyen ilk 4 ay davacı işçi adeta çalışıyormuş gibi değerlendirmeye gidilerek kıstelyevm usulü alacaklar belirlenerek hüküm kurulmalıdır. (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 26/11/2020 gün 2016/33564 Esas 2020/16951 Karar)

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/747

Karar No. 2024/1352

Tarihi: 12/06/2024

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVEN-
CESİ
- İŞYERİ SENDİKA SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞ-
MESİNİN HAKLI NEDEN OLMADIKÇA SONA
ERDİRİLEMeyeCEĞİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN RIZASI
OLMADAN GÖREV VE İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİ-
LEMEYECEĞİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİNİN GÜVEN-
CESİNİN 4857 SAYILI İŞE İADE KURAL-
LARINDAN FARKLI OLDUĞU
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİNİN İŞE İADE
DAVASINA 6356 SAYILI YASA HÜKÜMLERİNE
GÖRE BAKILMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ Sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereği amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır. Diğer taraftan sendika temsilcileri için boşta geçen süre için 4857 İş Kanunu'ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini aşamamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya

yöneticilik süresini aşmayacak boşa geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir.

Ayrıca en temel farklılıklarından biri temsilci veya amatör yönetici işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiği kabul edilerek temsilcilik veya yöneticilik görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi 4857 sayılı İş Kanunu'nda 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi veya amatör yönetici için 6 iş günü olarak belirlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşa geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır.

Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesi, tanık beyanları, TES-İŞ Sendikası 01.03.2023 tarihli yazı cevabı ve ekleri ile davalı savunmalarının kapsamından (açık itirazı bulunmadığı) davacının yetkili sendika iş yeri (Akyazı) temsilcisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu halde davacının iş akdinin görev yeri değişikliğini kabul etmemesi nedeniyle feshi açıkça geçersiz olup; davalı ile dava dışı SETA şirketi arasındaki sözleşmelerin kapsamı ile tanık beyanlarına göre davacının asıl işveren sıfatı ile 01.07.2024 tarihinde başlayan çalışmalardan sorumlu olduğu, hizmet süresine ilişkin istinafin yerinde olmadığı görülmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21,25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/971
Karar No. 2024/1285
Tarihi: 11/06/2024

- DAVACININ RAPOR ALMASININ MESLEK HASTALIĞI KAYNAKLI OLABİLECEĞİ
- İŞYERİNDE İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRİLMİYEN VE DAVACIDAN DAHA FAZLA RAPOR ALAN İŞÇİLERİNDE BULUNMASI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE SAĞLIK NEDENİYLE ALINAN RAPORLARIN FESİH NEDENİ YAPILAMAYACAĞI HÜKMÜNÜN BAĞLAYICI OLDUĞU
- ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRILIK
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davacının rapor olarak tedavi görmek zorunda kaldığı rahatsızlıklarının davacının çalışma şeklinden kaynaklı olarak meslek hastalığı olma ihtimalinin yüksek olduğu, fesih nedeni yapılan süre itibarıyla davacının belirtilen uzun dönemli iki raporu dışında başkaca da devamsızlığının bulunmadığı, sık sık ve kısa süreli rapor alma durumunun söz konusu olmadığı, raporlarının sadece iki döneme mahsus ve uzun dönemli olması nedeniyle işverenin iş planlaması yaparak davacının devamsızlıklarından dolayı iş akışının olumsuz yönde bozulmasını engelleme imkanının bulunduğu, davacının çalıştığı bölümde aynı dönemde davacıdan daha fazla rapora bağlı devamsızlık yaptığı halde çalışmaya devam eden işçilerin olduğu, sırf rapora bağlı devamsızlık süresine bakılarak feshin geçerli kabul edilmesinin mümkün olmadığı yönündeki emsal nitelikteki Yargıtay içtihatları, davacının 20

yıla yakın bir süre ile çalışması esnasında daha önceki yıllardaki rapora bağlı devamsızlığının çok düşük olması gibi hususlar dikkate alındığında davacının almış olduğu iki rapora bağlı devamsızlığı nedeniyle yapılan fesih işleminin geçerli olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Yapılan fesih işlemi bu yönden ölçülülük ilkesine, feshin son çare olma ilkesine aykırıdır. Her ne kadar davacının performansının yetersizliği de fesih konusu edilmişse de; dosya kapsamındaki belgelerden davacının son yıllardaki performansının yeterli olduğu, performansının yetersiz olduğu hususunun ispatlanamadığı anlaşılmalı ve bu fesih nedeni de geçerli kabul edilmemiştir.

Ayrıca davacının sendika üyesi olduğu anlaşılmalı, İş yerinde uygulanmakta olduğu anlaşılmalı TİS "Madde 41- Hastalık Yardımı" maddesinin (F) bendi "SGK veya SGK tarafından onaylanmış rapor ibraz edildiği sürece işçinin hastalık (Kötüye kullanma sayılabilecek ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatillerinin öncesine veya sonrasına birleştirerek sık rapor alma ve alınan sağlık raporunu işyerine bildirmeme durumları dışındaki) gebelik, doğum halleri sebebiyle işe devamsızlığı hiçbir zaman hizmet akdinin feshini gerektirmez" şeklinde olup, davacının almış olduğu her iki istirahat raporlarının uzun süreli olduğu, sık sık ve kısa sürelerle rapor alarak hafta tatilli, ulusal bayram ve genel tatil günleri öncesi ve sonrası ile birleştirme, ücretli yıllık izinleri ile birleştirme suretiyle hakkın kötüye kullanımı ve alınan raporların işyerine bildirilmemesi durumunun bulunmadığı anlaşılmalı olup, buna göre yapılan feshin işveren ve işçi yönünden bağlayıcı bulunan TİS 41/F bendindeki düzenleme gereğince de geçersiz olmakla, ilk derece mahkemesince feshin geçerli olduğuna dair tespiti ve davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1071

Karar No. 2024/1275

Tarihi: 11/06/2024

- **RAPORLU OLUNAN SÜRENİN KESİNTİSİZ GEÇEN BÖLÜMÜNÜN İHBAR ÖNELLERİNE SEKİZ HAFTA EKLENMESİYLE BULUNAN SÜREYİ AŞMAMIŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Davacının kesintisiz istirahatinin yasada belirtilen süreyi aşmadığı, ilk derece mahkemesinin davacının kesintisiz olarak ihbar önelini 6 hafta aşacak şekilde raporlu olduğunun sabit olduğuna dair tespit ve gerekçesinin yerinde olmadığı, davalının fesih sebebi ile bağlı olduğu, sebepleri değiştiremeyeceği, yapılan feshin geçerli olmadığı, davanın kabulü yerine reddine karar verilmesinin yerinde olmadığı, davacı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf talebin yerinde olduğu, kabul edilen istinaf nedenine göre yeniden yargılama yapılmaksızın hüküm kurulabileceği anlaşıldığından davacı vekilinin istinaf talebinin kabulü ile ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak davanın kabulü yönünde yeniden esas hakkında hüküm kurmak gerekmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1085

Karar No. 2024/1271

Tarihi: 11/06/2024

●FESİH BİLDİRİMİNDE GÖSTERİLEN FAZLA MESAIYE KALMAMALARI İÇİN İŞÇİLERİ TEHDİT ETTİĞİ İDDİASININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davacının iş akdinin yazılı fesih bildirimine göre 22.09.2022 tarihindeki zam açıklamasından sonra personelleri tehdit etmek suretiyle fazla mesaiye kalmalarını engellemeye çalışması, fazla mesaiye kalan çalışma arkadaşlarına hakaret ve tehdit içerikli beyanlarda bulunarak sataşması nedeniyle feshedildiği, fesih bildirimindeki iddialara yönelik bilgi ve belge bulunmadığı, personelleri tehdit etmek suretiyle fazla mesaiye kalmalarını engellemeye çalışması, fazla mesaiye kalan çalışma arkadaşlarına hakaret ve tehdit içerikli beyanlarda bulunarak sataştığının iddia edilmesine rağmen somut olarak hangi işçiye yada işçilere sataştığının, tehdit içerikli sözlerinin neler olduğu, sataşma tarihi v.b somut bir isnat ortaya konulmadığı, bu iddialara yönelik iş yerinde tutulan bir tutanak sunulmadığı, bu nedenle yapılan feshin geçerli olmadığı, işe iade davasının dinlenebilmesi için şekli şartların somut olayda bulunduğu, işe iadenin mali sonuçlarına ilişkin hesaplama unsurlarında hata bulunmadığı, brüt miktarlarına göre hüküm kurulduğu, şartları oluşması halinde yasal kesintilerin infazda dikkate alınması gerekeceği anlaşıldığından ilk derece mahkemesinin kararında isabetsizlik bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21
6356 S. STK/25

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
52. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024 /1202

Karar No. 2024 /1373

Tarihi: 10/07/2024

- **EKONOMİK GEREKÇELERİN ARKASINA SAKLANARAK SENDİKAL NEDENİ GİZLEMEK**
- **İŞYERİNİ KAPATMA KARARININ SENDİKANIN YETKİ ALMASINDAN SONRA ALINMIŞ OLMASI**
- **İŞÇİLERE YENİ BİR İŞ TEKLİFİNDE BULUNMAMASI**
- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**

ÖZETİ Dosya kapsamına göre, davacının iş sözleşmesinin işyerinin kapatılması gerekçesiyle feshedilmiştir. Ancak davacıya işletmenin diğer birimlerinde çalışmasına yönelik yeni bir iş teklifinde bulunulmamış, davacı vasıflarına uygun pozisyonlar araştırılmamıştır. SGK kayıtlarına göre, Ekim / 2023 döneminde Osmaneli Kesimhane işyerine üretim elemanı ve işçi pozisyonlarına 4 yeni işçinin alındığı anlaşılmıştır. Davalı işverenin faaliyetinin durdurulması / kapatma kararının, işçilerin dava dışı sendikanın Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisini aldığı tarihin sonrasında alınması karşısında asıl amacının işyerindeki sendikal örgütlenmeyi ortadan kaldırmak amacıyla alındığı, davalı işverenin, işçilerin sendikal faaliyetlerinin yoğunlaşması ve TİS yetkisi alması üzerine alınan karar ile faaliyetin durdurulması / işyeri kapatma kararı olarak yönetim hakkı yetkisini kötüye kullanmak suretiyle tasarruflarda bulunduğu, faaliyetin durdurulması / kapatma kararı kaynaklı fesih yetkisini, işçinin sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek ve yeni

başlayan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini önlemek amacıyla, ekonomik gerekçelerin arkasına gizleyerek kullandığı, davacı işçi tarafından, davalı işverence, işyerinin faaliyetine sendikal nedenle son verildiği; işyerinin kapatılmasının sendikalaşma özgürlüğü ve sendikal faaliyetlerin bertaraf edilmesine yönelik olarak gerçekleştirildiği konularının inandırıcı biçimde kanıtlandığı, bu durum karşısında feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve sendikal tazminata hükmedilmesinin gerektiği, İlk Derece Mahkemesince verilen sendikal tazminat koşullarının gerçekleşmediğine yönelik kararın yerinde olmadığı anlaşılmalı aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
51. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/135

Karar No. 2024/1352

Tarihi: 13/06/2024

- İŞÇİNİN İŞE GİRERKEN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ESASLI UNSURLARINDAN BİRİSİ HAKKINDA İŞVERENE YANILTMASI
- İŞÇİNİN İŞVERENİ YANILTTIĞINDAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN İŞÇİDEN BİLGİ İSTENİLEN BİR KONUDA YANLIŞ BİLGİ VERMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİNİN MAHKUMİYET ALDIĞI SUÇUN KAMU KURUMU OLAN BELEDİYE İŞTİRAKİNDE İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINI OLUMSUZ ETKİLEYECEK NİTELİKTE OLMASI
- GÜVEN İLİŞKİSİNİN SARSILMASI
- HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ İşe girerken alınan Adli Sicil kaydında, davacının adli sicil kaydının arşiv kaydının gözükmemesi nedeniyle eylemin taraflar arasındaki iş sözleşmesinin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması işverene fesih imkanı tanımaktadır. Ancak dosyada, işe girerken işverenin davacıdan adli sicil arşiv kaydı istediği veya hakkında verilmiş sabıkadandan silinmiş de olsa dahi bir sabıka kaydı veya ceza soruşturması bulunup bulunmadığının sorulduğu veya araştırıldığı yönünde bir bilgi belge ve iddianın bulunmadığı, bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu 25/2-a maddesi koşulları bulunmadığı, ancak

davacının adli sicil arşiv kaydında bulunan ve mahkumiyet aldığı suçun kamu kurumu belediye iştiraki olan davalı şirkette çalışmasının iş yerinde iş ilişkisinin devamını olumsuz etkileyeceği ve davalının davacı ile olan iş ilişkisini ve iş akdini sürdürmesinin beklenemeyeceği, aralarında güven ilişkisinin bulunamayacağı, böylece davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği kanaatine varılmakla davalıların istinaf başvurusunun kabulü ile davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/297
Karar No. 2024/1272
Tarihi: 27/06/2024

- **ALTI YIL ÖNCESİNDE TESPİT EDİLEN PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNÜN GEÇERLİ FESİH NEDENİ YAPILAMAYACAĞI**
- **SON PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNDEN SONRA İŞÇİYE PERFORMANSINI YÜKSELTMESİ İÇİN MAKUL SÜRE VERİLMEMESİ**
- **İŞÇİYE VERİLEN SON İHTARLA SAVUNMANIN AYNI GÜNE DENK GELMESİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Davacıya ilk uyarı 2015 yılında verilmiş olup; 2021 yılına kadar yeniden performans düşüklüğü yaşadığına ilişkin delil bulunmamaktadır. Buna göre 6 yıl önce yaşanan ve uyarı ile düzelen performans düşüklüğünün feshe gerekçe olamayacağı değerlendirilmiştir. Öte yandan son performans düşüklüğüne ilişkin işlem 2022 yılı ocak ayında yapılmış ve kendisine 31/01/2022 tarihinde uyarıda bulunulmuştur. Ancak makul süre beklenmeden, davacıya performansını düzeltmek için yeterli süre tanınmadan sadece bir ay beklenerek sözleşmesi feshedilmiştir. Buna göre feshin geçerli nedene dayandığından bahsedilemez. Ayrıca, son ihtar ve fesih davasının savunmasını sunduğu günle aynı tarihte gerçekleştirilmiştir. Bu durum, davacının savunmalarının değerlendirilmediğini göstermektedir. Keza, davacının performansının istenen ölçütlere göre düşük olmadığına, yakın zamanda şubesinin değiştiğine, yeni şubede görevli olduğu dönemin önemli bir bölümünde izinli ve kovit nedeniyle raporlu olduğuna yönelik

savunmaları performansını etkileyebilecek makul nedenlerdir. Buna rağmen davacının savunmaları değerlendirilmemiş, aynı gün sözleşmesi feshedilmiştir. Dolayısıyla açıklanan nedenlerle feshin geçerli nedene dayandığının ispatlanamadığına ilişkin ilk derece mahkemesi kararında hata bulunmadığı kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1119

Karar No. 2024/1265

Tarihi: 27/06/2024

- **FESHİN YAZILI YAPILMAMASI**
- **İŞÇİYE İHBAR TAZMİNATI ÖDENMİŞ OLMASI**
- **FESİH ŞEKİL ŞARTLARINA UYGUN YAPILMADIGINDAN GEÇERSİZ OLACAĞI**
- **ESAS GİRMEYEN FESHİN ŞEKİL ŞARTLARINA AYKIRILIK NEDENİYLE GEÇERSİZLİĞE KARAR VERİLMESİ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Feshe ilişkin yazılı bildirim sunulmamıştır. Davalı taraf yargılama boyunca, feshin haklı nedene dayandırıldığını, bu nedenle yazılı bildirim gerek bulunmadığını savunmuştur. Ancak fesihten sonra davacıya ihbar tazminatı ödenmiş, çıkış kodu kuruma "4" yani işveren tarafından haklı neden bildirilmeksizin fesih olarak bildirilmiştir. Bu kod daha sonra sehven bildirildiği belirtilerek değiştirilmiş ise de ibranamede de aynı kod yazılmış, haklı neden belirtilmemiştir. Buna göre feshin haklı nedene dayandırıldığı ispatlanamamıştır. Dolayısıyla 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesi uyarınca feshin şeklen geçersiz olduğu kanaatine varılmıştır. Buna göre davanın kabulü gerekirken, feshin özüne girilerek reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
27. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/769
Karar No. 2024/1562
Tarihi: 25/06/2024

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL TAZMİNAT
●SENDİKAL TAZMİNATA ESAS ALINACAK
ÜCRETİN ÇIPLAK BRÜT ÜCRET OLDUĞU

ÖZETİ Davacının "Tercüman" olarak davalı işveren nezdinde çalışırken iş akdinin davalı işverence performans düşüklüğü nedeniyle feshedildiğinin iddia edildiği, davacı tarafından ise feshin sendikal nedenle yapıldığının iddia edildiği anlaşılmiş olup, davalı işverence performans düşüklüğü iddiasının ispatlanamadığı, davalı iş yerinde objektif performans kriterlerinin bulunduğuna yönelik dosya kapsamına delil sunulmadığı, sendikal fesih iddiasının ispatla mükellef olan davacı işçi tarafından ise sendikal fesih iddiasının Tüm-Tis Sendikası'ndan gelen yazı cevapları, bunu destekleyen davacı tanık anlatımları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nden gelen cevabı yazı ile ispatlandığı, zira davacı tanıklarının beyanlarına göre de davacının sendikal faaliyette bulunduğu için iş akdinin feshedildiği sabit olup dosyaya celp edilen yazı cevaplarında ise fesih tarihi olan Şubat 2023 ve sonrasında Mart 2023 tarihlerinde davalı iş yerindeki işçilerin yoğun şekilde sendika üyeliğinden çekildikleri, tüm bu deliller kapsamında davacının iş akdinin davalı işverence sendikal nedenle feshedildiğinin sabit olduğu anlaşılma ile davalının feshin sendikal olmadığına yönelik istinafının haklı olmadığı anlaşılmiştir.

Sendikal tazminatın çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması gerekmele bilirkişi raporundaki sendikal tazminat hesaplamasında hata bulunmadığı anlaşıldığından davacının sendikal tazminatın eksik miktar üzerinden hüküm altına alındığına yönelik istinafinin haklı olmadığı anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
26. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/119
Karar No. 2024/1139
Tarihi: 17/07/2024

- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ İDDİASIYLA FESİH**
- **İŞÇİNİN İDDİA EDİLEN YETERSİZLİĞİNİN NEDENLERİN ARAŞTIRILMAMIŞ OLMASI**
- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNÜ GİDERECEK İŞÇİYE EĞİTİM VERİLMEMESİ**
- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ GEREKÇESİNİN TUTARLI OLMADIĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Dosya kapsamına göre, davacının davalı şirkette lojistik sorumlusu olarak çalıştığı, iş akdinin performans düşüklüğü nedeniyle davalı tarafından feshedildiği, davacının savunmasının alındığı, dosyaya davalı tarafından Performans Gelişim Prosedürü ve Performans Gelişim Planlama Kılavuzu başlıklı dokümanların ibraz edildiği, davalı tarafından davacı işçinin dönemsel performans puanlarının düşük olduğu belirtilmiş ise de; söz konusu sonuçlara ilişkin dosyada davalı firmanın süreç işleyişinden kaynaklanan herhangi bir iş analizinin yapılarak iddia edilen yetersizlik durumunun nedenlerinin araştırıldığı yönünde bir bilgi ya da bulgunun bulunmadığı, davalı tarafından, davacıya bu hususa ilişkin defalarca uyarılarda bulunulduğu, davacı tarafından hiçbir şekilde dikkate alınmadığı ve işyerinde faaliyetlerin sürdürülmesinde ciddi problemler yaşanmasına neden olduğunun belirtildiği, bu yönde herhangi bir veriye rastlanılmadığı, davacı işçinin düşük performansının artırılmasına yönelik olarak yapıldığı

belirtilen ilgili çalışmaların gerçekleştirildiğinin ispatlanmadığı; davalı işverenlikçe davalıya gerekli eğitimlerin verildiği belirtilmişse de, dosya içeriğinde davacıya yönelik verildiği anlaşılan eğitimlerin doğrudan performans değerlendirme sistemine yönelik olarak eğitimler olmadığı, bu bağlamda da performans değerlendirme sistemine yönelik işçilere lazım gelen eğitimlerin verilmesi gerekliliğine riayet edilmediği; performans yetersizliğine dayalı fesih gerekçesinin tutarlı olmadığı; feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı anlaşılmalı, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile incelenen İlk Derece Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin dışında kalan istinaf itirazlarının reddine karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
25. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/106

Karar No. 2024/811

Tarihi: 03/07/2024

- **FESİH SEBEBİ İLE BAĞLILIK**
- **İŞVERENİN İLERİ SÜRDÜĞÜ FESHE KONU OLAYI KANITLAYAMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Taraf beyan ve iddiaları, SGK kayıtları, işyeri kayıtları, tutulan tutanaklar, yazılı uyarı, fesih bildirim, tanık anlatımları, bilirkişi raporu ve tüm dosya kapsamında davacı işçinin bir kısım işyeri çalışanıyla birlikte çalışma şartlarını restoran müdürüyle konuşmak istedikleri ve akabinde davacı ve bir kısım işçi hakkında tutanak tutulduğu ve 30/01/2022 tarihli aynı günde yazılı uyarı yapıldığı anlaşılmaktadır. İşveren 30/01/2022 tarihinde tutulan tutanaklara bağlanan işçiye eylemlerini yine aynı tarihli tutanak ile yazılı uyarı ile müeyyidelendirmiş olup belirtilen tarihten sonra ihlali davranışı ve iddia olunan ihlalin davranışın devamı ispatlanmadığı halde 4857 sayılı yasanın 25/II-h maddesi kapsamında yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi gerekçesiyle iş akdini sonlandırdığı anlaşılmaktadır. Dairemizce davacı ile birlikte aynı eylemlerden dolayı işten çıkartılan diğer işçilerden M.A. ile D. E. tarafından açılan işe iade davalarında verilen ilk derece mahkemesi kararları ile Bölge Adliye Mahkemesi kararları da emsal olması nedeniyle incelenmiştir.

Bu kapsamda fesih bildirim ile bağlı olan işveren eldeki somut delillere göre işçinin ihlali davranışlarda ısrarcı davrandığı yöntemince ispatlayamamış olduğundan davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine

karar verilmesi gerektiği halde dosyadaki delillere uygun düşmeyecek gerekçe ile davanın feshin haklı nedene dayanması nedeni ile reddine karar verilmesi yerinde görülmemiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
GAZİANTEP
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/226

Karar No. 2024/756

Tarihi: 13/06/2024

- **KAZA YAPTIĞINI İŞVERENE BİLDİRMEME**
- **ZARARIN OTUZ GÜNLÜK ÜCRETEN AZ OLMASI**
- **İŞVEREN UYARILARINI DİKKATE ALMAMA**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ Fesih19.07.2022 tarihinde yapılmıştır. Kazaya sebebiyet verdiği aracın zimmetlendiği tatil zamanlarında kilometre aşımı durumunda set card ödeme miktarından düşme yapıldığı, davacı tanığı tarafından da araçların 24 saat kendilerinde kaldığı hafta sonu 100 km'den fazla kullanım durumunda yakıt ücretinin kendilerinden kesildiğini beyan ederek davacıyı doğruladığı anlaşılmaktadır. Kaza ile ilgili bildirim yapıldığı sunulan maillerden anlaşılma; kaza sebebi ile 4953,80tutarındakifatura bedelinin davacı tarafça karşılanması gerektiği davalı cevap dilekçesinde belirtildiğinden kaza sebebi ile oluşan zararın davacının bir aylık ücretinden az olduğu, şirket araç teslim sözleşmesi8- b maddesinde yer alan alkol raporunun sunulmaması yönündeki davranışı, önceki uyarı verilen davranışları ile bilgilendirmeyi doğru ve zamanında yapmaması şeklindeki davranışları bütün olarak hep birlikte değerlendirildiğinde iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği anlaşılma; feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmenin dosya kapsamına daha uygun düşeceği kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
ERZURUM
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1150

Karar No. 2024/1464

Tarihi: 11/07/2024

- İŞÇİNİN VİP KARTI OLMAYAN MÜŞTERİLERE BAŞKA MÜŞTERİLERİN KARTINI KULLANDIĞI
- BU UYGULAMANIN İŞYERİ UYGULAMASI HALİNE GELDİĞİ
- İŞÇİNİN HERHANGİ BİR MENFAAT TEMİN ETMEDİĞİ
- FESHİN AĞIR BİR YAPTIRIM OLDUĞU
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Davalının, davacının iş sözleşmesinin feshinin temel nedeni alışverişlerde indirim sağlayan VIP kartı bir müşteriye ait iken başka müşterilerde de kullanmasıdır. Dinlenen tüm tanık beyanlarından vip kart indiriminin yüksek oranda bir indirim olduğu, giyim mağazası olan işyerinde satış temsilcilerinin satış baskısı altında vip kart sahibi olmayan müşteriler için vip kart sahibi olan müşterilerin kartını kullandığı bunun müşterilerin bilgisi dahilinde olduğu güven ilişkini zedeleyecek şekilde işçinin bir menfaat temini olmadığı, feshin ağır bir yaptırım olduğu bunun yerine iş yeri uygulaması haline gelen bu konuda emir ve talimatların verilip işverence denetlenmesi ve işçilerin defaten uyarılması uyarılara rağmen yapmaktan ısrar halinde fesih prosedürünün düşünülmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Mahkemece bu hususlar gözetilerek, davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçelerle, davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1320

Karar No. 2024/1618

Tarihi: 08/07/2024

- **İŞÇİNİN YETERLİ ÖLÇÜDE BİLGİLENDİRİLMESESİ**
- **FESHİN ÖLÇÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Somut olayda, davacının davalı işyerinde 18/03/2018-16/11/2022 tarihleri arasında en son mağaza müdürü olarak çalışırken, çalıştığı yerdeki mağazalardan alıp biriktirdiği kolileri izinsiz toplayıp satması gerekçe gösterilerek, iş akdinin feshinin haklı olduğu gerekçesi ile dava reddedilmiştir.

İşyerindeki mağazalardan toplanan kolilerin AVM yönetimi tarafından anlaşma yapılan Kahramanmaraş'ta bulunan Sicimoğlu firmasına satılacağı ve mağazayı bu nedenle zarara uğrattığı iddia edilmişse de, davalı işyeri ile AVM yönetimi arasında bu konuda yapılmış ve taraflarca imzalanmış bir sözleşmenin dosyada bulunmadığı, davacının birkaç aydır koli topladığı bilinmesine rağmen mağazalardaki kolilerin başka bir firmaya satılacağına yönelik davacıya yapılan bir tebligat yada ihtar bulunmadığı, fesih konusu eyleme göre uygulanan yaptırımın ağır olduğu, fesihte ölçülülük ilkesine uygun davranılmadığı, bu nedenle feshin geçersiz olduğu anlaşılmalı, ilk derece mahkemesince davanın kabulü yerine reddine karar verilmiş olması isabetsiz bulunmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1089

Karar No. 2024/1503

Tarihi: 03/07/2024

- İŞÇİNİN İHBAR ÖNELİNİ ALTI HAFTA AŞAN RAPOR SÜRESİ NEDENİYLE FESHİN MAKUL SÜRE İÇERİSİNDE YAPILMASININ GEREKTİĞİ
- MAKUL SÜRE GEÇTİKTEN SONRA YAPILAN FESHİN GEÇERSİZ OLACAĞI
- İŞÇİNİN SIK RAPOR ALMASININ NEDENİNİN İŞYERİNDE GEÇİRDİĞİ İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANDIĞI SÜREKLİ RAPOR ALIP İŞİ AKSATMA DURUMUNUN BULUNMADIĞI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Yukarıda belirtilen Yargıtay Kararları ve bilimsel görüşler dikkate alınıp somut olay irdelendiğinde, davacı hakkında feshe konu 02.08.2021 - 30.11.2021 tarihleri arasında yasanın 25/1-b bendinde şartları olan rapor süresinin işveren tarafından 23.03.2022 tarihinde kullanılmasında fesih için makul süre aşılmış olup, makul süre aşımı nedeniyle feshin geçerli nedene de dayanmadığı anlaşılmaktadır.

2-Davacının almış olduğu raporlara dayanarak kurum tarafından iş kazasına bağlı geçici iş göremezlik ödeneği ödendiğinden davacının almış olduğu raporların geçirdiği kazayla ilgisinin olmadığını kabul etmek mümkün olmadığı gibi davalı davacının sahte rapor aldığı kanıtlayamadığından davacının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığını kabul etmekte mümkündür.

3-Davacının sık sık rapor alması, devamsızlık yapmasının iş yerinde aksaklıklara ve çalışma düzeninin, barışının ve planlamanın bozulmasına ve olumsuz etkilenmesine sebebiyet verip vermediği yönünden ise;

Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2018/6320 Esas 2019/4223 Karar 22/02/2019 tarihli ilamında görüleceği üzere davacının aldığı raporun davalı iş yerinde geçirilen iş kazasına bağlı olduğu, keyfi bir rapor olmadığı, Yargıtay 9. Hukuk dairesinin yerleşik uygulamasında kabul edilen sürekli rapor alma ve buna bağlı olarak işi aksatma durumunun olmadığı, davacının raporunun iş kazasına bağlı olduğu ve buna bağlı olarak davalının iş akdinin feshinin haklı yada geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21,25

T.C.
BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1020

Karar No. 2024/1497

Tarihi: 03/07/2024

**●İŞÇİNİN DOĞRULULUK VE BAĞLILIKLA
BAĞDAŞMAYAN HAREKETLER YAPMASI**
●HAKLI NEDENLERLE FESİH

ÖZETİ Somut olayda; davalı firmanın Bursa Şubesinde Restoran Yöneticisi olarak çalışan davacının hal tedarikçisi firmasını değiştirmesi prosedüründe e posta ile tedarikçinin IBAN yerine kendi IBAN'ını bildirdiği, şirketin dava dışı tedarikçi R. Ç.'nin vergi levha görüntüsü, telefon ve e-posta adresinin yanında imzalı kaşeli IBAN bilgileri talep etmesi üzerine imzalı kaşeli IBAN bilgisine kendi IBAN'ını yazdığı ve tedarikçiye kaşe ve ıslak imza ile imzalandığı sabittir. Bu uygulamayla davalı işverence tedarikçiye yapılması gereken ödemelerin davacının hesabına geçmesi kaçınılmazdır. Bu durumda davalı işverenin tedarikçi 3.kişiler nezdinde güvenilirliğinin tartışmalı hale geleceği sabit olup bu işlem sonucu davacının tedarikçiye gönderilen parayı geçici bir sürede kullanma durumu olacaktır. Davacının bu eylemlerinin işverene Karşı doğruluk ve bağlılık kurallarına aykırılık teşkil ettiği tereddütsüz olup fesih 4857 sayılı yasanın 25/II-e md sine uygun olup mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken dosya kapsamına uygun düşmeyecek gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21,25

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
30. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1333
Karar No. 2024/2436
Tarihi: 10/07/2024

- **ŞÜPHE FESHİ**
- **İŞÇİ HAKKINDA FESİH TARİHİNDE İŞ İLİŞKİNİ SÜRDÜRME Sİ BEKLENMEYECEK ÖLÇÜDE OBJEKTİF ŞÜPHENİN OLUŞMUŞ OLMASI**
- **GEÇERLİ FESİH NEDENİNİN KANITLANMIŞ OLDUĞU**
- **YAPILAN FESİHTE HAKLI NEDEN BULUNUP BULUNMADIĞININ ALACAK DAVASINDA TARTIŞILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: İlk Derece Mahkemesince feshe neden olan soruşturmanın fesih tarihinde varlığının ifade edilmiş olması, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde, fesih tarihinde işverende, iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek derecede objektif şüphe unsurlarının meydana geldiği, işçi ve işveren arasında olması gereken sadakat ve güven ilişkisinin zarar gördüğü, davalıdan bu halde iş ilişkisinin varlığını devam ettirmesinin beklenemeyeceği, davalı tarafça geçerli fesih sebebi kanıtlanmış olmakla birlikte yapılan fesihde haklı neden bulunup bulunmadığı açılacak alacak davasında tartışma konusu yapılabileceği kanaatine ulaşılmıştır. Bu itibarla, davanın reddi yerine kabulüne karar verilmiş olması isabetli bulunmamış olup kararın kaldırılması ve Dairemizce davanın reddi yönünde hüküm tesisi gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1267
Karar No. 2024/1963
Tarihi: 02/07/2024

**●İŞÇİNİN FESİH TARİHİNDE İŞYERİ SENDİKA
TEMSİLCİSİ OLDUĞU**
**●TEMSİLCİLİK GÜVENCESİNDEN YARAR-
LANMASI GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Ancak davacı fesih tarihinde sendika işyeri temsilcisi olup, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinin uygulanmasını talep etmiştir. Fesih tarihinde sendika işyeri temsilcisi olan davacının 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde yer alan güvenceden yararlanacağı açıktır. İşyerinde toplu iş sözleşmesi dahi imzalanmıştır. Mahkemece karar tarihi itibarıyla sendikalı işçinin kalmadığı, işçilerin sendikadan istifa etmesi nedeniyle yetkili olmadığı, temsilciliğe ilişkin hüküm uygulanabilirliği kalmadığı belirtilerek davacının güvenceden yararlandırılmaması hukuka aykırıdır. Mahkemece 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinin uygulanması gerekirken 6356 sayılı

İlgili Kanun / Madde
3201 S. YHBK/3

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/4671

Karar No. 2024/7775

Tarihi: 04.07.2024

- YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI
- YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASINDA ÖDENECEK PRİMİN TAHAKKUK TARİHİNE GÖRE BELİRLENECEĞİ BU TARİHTEN İTİBAREN ÜÇ AY İÇİNDE ÖDENMESİ GEREKTİĞİ
- BORÇLANAN TUTARIN ÜÇ AYLIK SÜRE İÇERİSİNDE ÖDENMEMESİ HALİNDE İZLENECEK YOL
- MAKUL SÜRE
- MAKUL SÜRENİN ÜÇ AY OLDUĞU
- KURUMUN BORÇLANMA İŞLEMİNE ÜÇ AY İÇİNDE CEVAP VERMEMESİ HALİNDE MAKUL SÜRENİN ALTI AY OLACAĞI
- MAKUL SÜRE GEÇİRİLDİKTEN SONRA DAVA AÇILMASI

ÖZETİ: 3201 sayılı Kanundan yararlanarak yurtdışında geçen sürelerini borçlanmak isteyenler ile Kurum arasında borçlanma işlemine, bunun sonucu olarak ödenecek prim miktarına ilişkin uyuşmazlıklar çıkmaktadır. Kurumun aktüeryal dengesi ve hakkaniyet ölçüleri gözetilerek ödenecek primin hangi tarihteki prime esas kazanç miktarları esas alınarak belirleneceği üzerinde durulmalıdır. Bu yönde, 3201 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin önceki düzenlemesinde açıkça “ödeme tarihi” esas alındığından, bu konuda çıkabilecek uyuşmazlık ödeme tarihine göre çözümlenmekte iken, yürürlükte olan düzenleme tahakkuk tarihindeki primin tebliğden itibaren üç aylık süre içinde

ödenmesi şeklinde olup bu üç aylık sürenin geçirilmesi durumunda borçlanma bedeli olarak ödenecek prim miktarının nasıl belirleneceği irdelenmelidir.

Burada, Kurum işleminin hukuka uygun olması kriter olarak alınmalıdır. Kurum, yapılan borçlanma başvurusunu hukuka uygun olarak değerlendirmiş ve yaptığı borç tahakkukunu tebliğ etmiş, buna rağmen borçlanma bedeli Yasada belirtilen üç aylık süre içinde ödenmemiş ise 3201 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesi gereği borçlanmak için Kuruma yeniden başvuru gerektiğinden, davanın açıldığı tarihe bakılmaksızın buna ilişkin isteğin reddine karar verilmelidir. Örneğin, Türkiye'de sigortalı olarak tescili bulunmayanların borçlanması 5510 sayılı Kanun'un 4/1-b maddesi kapsamında değerlendirilerek borç tahakkuku yapılması yasa gereği olup, Kurum işlemi hukuka uygun olacağından, tahakkuk ettirilen prim borcunu ödeme yerine, borç tahakkukunun 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesine göre yapılması ve prim borcunun da başvuru tarihindeki prim miktarları esas alınarak belirlenmesine ilişkin davanın reddi gerekecektir.

Kurum işleminin hukuka uygun bulunmaması durumunda ise prime ilişkin uyuşmazlığın makul süre gözetilerek çözümlenmesi gerekir. Makul sürenin belirlenmesinde, 5510 sayılı Kanun'un 42 nci maddesinden yararlanılabilir. Anılan maddede, “Kurum, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir, aylık veya toptan ödemeleri, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir.” düzenlemesine yer verilmiştir. Benzer düzenlemeye Mülga 506 sayılı Kanun'un 116 nci maddesinde de yer almakta idi. Ayrıca, 3201 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinde de üç aylık ödeme süresi belirlenmiş olup; tüm bu düzenlemeler, 3201 sayılı Kanunla ilgili uyuşmazlıklarda üç aylık sürenin makul süre olarak alınabileceğini göstermektedir.

Buna göre, Kurumun hukuka aykırı işlemine karşı, Kurum işleminin tebliğ tarihinden itibaren üç aylık makul süre içinde dava açılması durumunda, borçlanılacak prim miktarının başvuru tarihindeki primler esas alınarak belirlenmesi; üç aylık makul süre geçtikten sonra dava açılması durumunda ise, dava yeni borçlanma iradesi

sayılarak davanın açıldığı tarihindeki primler esas alınarak borçlanma bedeli belirlenmesi gerekir. Örneğin, Türk vatandaşlığından izinle çıkan kişilerin, Türk vatandaşı oldukları dönemde yurtdışında geçen süreleri borçlanma hakkının varlığı gözetildiğinde, başvuru tarihinde Türk vatandaşı olunmadığı gerekçesiyle borçlanma başvurularının reddi hukuka aykırı olacağından, ödenecek borçlanma bedelinin burada belirtilen kriterlere göre belirlenmesi gerekir.

Diğer bir olasılık da, Kurumun borçlanma talebini değerlendirmeyip cevapsız bırakmasıdır. Bu durumda, 5510 sayılı Kanun'un 42 nci maddesinde belirtilen üç aylık süre geçtiğinde Kurumun talebi reddetmiş olduğu esas alınarak, anılan üç aylık bekleme süresine yukarıda belirtilen üç aylık makul süre (3 + 3 =6 ay) eklenmeli; davanın Kuruma başvuru tarihinden itibaren 6 aylık süre içinde açılması durumunda yine Kuruma ilk başvurunun yapıldığı tarihteki prime esas kazancın esas alınması; başvuru tarihinden itibaren altı aylık sürenin geçmesinden sonra dava açılması durumunda ise, makul sürenin geçtiği ancak Kurum tarafından da başvuruya bir cevap verilmediği gözetilerek borçlanma bedelinin davanın açıldığı tarihteki prime esas kazanç miktarı esas alınarak belirlenmesi gerekecektir. Dairemizin bu yöndeki içtihadı istikrar kazanmıştır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSKK/18

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2545
Karar No. 2024/7639
Tarihi: 03.07.2024

- **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**
- **İŞ KAZASI NEDENİYLE SİGORTALININ ÇALIŞMADIĞI DÖNEMDE YOKSUN KALDIĞI GELİRİNDE İŞ KAZASI SONUCU OLUŞAN MADDİ ZARAR KAPSAMINDA OLDUĞU**
- **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK DÖNEMİNDE SİGORTALININ %100 İŞ GÜCÜ KAYBINA UĞRADIĞI KABULÜNE GÖRE HESAPLAMA YAPILACAĞI**
- **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN RÜCUYA TABİ KISMININ HESAPLANAN MADDİ ZARARDAN İNDİRİLMESİ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Sigortalıya, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremez durumda bulunduğu sürece, Kurum tarafından 5510 sayılı Kanun'un 18 inci maddesi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Bu ödenek iş kazalarında olay, meslek hastalığında da tedavinin başladığı tarihten itibaren çalışmaz durumda kaldığı (raporlu olduğu) sürece ödenir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelir de iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışamayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararın da maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı bu dönemde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabulüne göre yapılmalıdır. Bilirkişi aracılığıyla maddi zararı tespit edilip SGK'ca sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği

var ise bunun rücuya tabi kısmının hesaplanan maddi zarardan düşülmesi ile elde edilecek sonuç kazalının geçici iş göremezlik dönemi de denilen istirahatlı dönemdeki karşılanmamış zararını ortaya koyacaktır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/4750
Karar No. 2024/6115
Tarihi: 30.05.2024

- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**
- **ÇALIŞMAYA ASKERLİK SÜRESİNCE ARA VERMENİN HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE YÖNÜNDEN ETKİLİ OLMADIĞI**
- **ASKERLİK SONRASI MAKUL SÜREYİ AŞACAK ŞEKİLDE ARA VERİLMESİ HALİNDE ASKERLİK ÖNCESİ ÇALIŞMANIN HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREYE UĞRAYACAĞI**

ÖZETİ: Eldeki davada, davacının askerlik öncesi davalı Lüks. A.Ş.'ye ait 42 V 0781 plakalı araçta muavin olarak çalıştığı, askerliğin sona erdiği 15.07.2003 tarihinden sonraki makul süreyi aşar şekilde ara verip 23.10.2003 tarihinde diğer davalılar adına kayıtlı 42 YC 551 plakalı araçta çalıştığı, her ne kadar askerlik süresince ara vermesi hak düşürücü süre yönünden etkili değilse de askerlik sonrasında makul sürenin fazlasıyla geçtiği bu haliyle fiili bir ara vermenin mevcut olması karşısında askerlik öncesi dönemin hak düşürücü süreye uğradığının gözetilmemesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/49-56
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2437
Karar No. 2024/6095
Tarihi: 30.05.2024 İŞ KAZASI

- İŞÇİNİN İŞVERENE AİT ARAÇLA ÇALIŞIRKEN MOLA YERİNDE KALP KRİZİ GEÇİREREK YAŞAMINI YİTİRMESİ
- SORUMLULUK KAVRAMI
- İŞVERENİN GÖZETİM BORCU
- İŞVERENİN, İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYMAMASI VEYA ÖNLEM ALMAMASINDAN DOĞAN KUSUR
- OBJEKTİFLEŞTİRİLMİŞ KUSUR
- İLLİYET BAĞI
- İŞÇİNİN ARAÇ KULLANMA SÜRELERİNİN MEVZUATA UYGUN OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİNİN KALP KRİZİNİ ETKİLEYECEK BİR HASTALIĞININ BULUNUP BULUNMADIĞININ YOĞUN STRES ALTINA ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞININ GENETİK FAKTÖRLERİN ETKİSİ OLUP OLMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ
- İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNAT HESABINA GERÇEK ÜCRETİN ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir.

İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

Sanayi ve teknolojideki gelişmeler, yeni işletmelerin açılması, fabrikaların kurulması iş yerlerindeki makinalaşmanın artmasına yol açmış, bu durum iş kazaları ile meslek hastalıklarında artışlara neden olmuştur. Bu gelişme, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha etkili şekilde alınması gereğini ortaya çıkarmıştır.

İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.

Anayasanın 17 nci maddesinde; "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz." hükmü getirilerek yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332 nci maddesinde; "İş sahibi, aktın özel halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra

hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur." hükmü düzenlenmiştir.

Yasa koyucu 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332 nci maddesinin karşılığını 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417 nci maddesinin 2 nci fıkrasında düzenlemiştir.

Anılan fıkra "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır. Bu fıkraya göre, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.

Aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77 nci maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkraya göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."

Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojinin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.

Nitekim, günümüzde gelişen sanayi ve teknoloji karşısında yukarıda açıklanan hükümler yeterli görülmemiş, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 nci maddesinin açık buyruğu iken, İş Kanunu'nun 77 nci ve devamı bir kısım maddeler 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37 nci maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 üncü Maddesinde "İşverenin Genel Yükümlülüğü" Aynı Kanunun 5 inci Maddesinde "Risklerden Korunma İlkeleri" 10.maddesinde "Risk Değerlendirmesi; Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" 19.maddesinde "Çalışanların Yükümlülükleri" düzenlenmiştir.

Yukarıda yapılan bu açıklamalardan sonra 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332 nci maddesinin karşılığı olarak çağdaş yaklaşımla düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417 nci maddesinin 2 nci fıkrasında; "İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" olacağı belirtilerek, İş Kanunu'nun 77/1 inci maddesiyle bütünlük sağlandığı gibi 3 üncü fıkrasında; "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil

kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi" olduğu hükme bağlanmak suretiyle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 nci ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4 ve 5 inci maddelerde işverenin yükümlülüklerini, 19 uncu maddede de çalışanların yükümlülüklerinin çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.

6331 sayılı Kanun'un 4 ve 5 inci maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2 nci maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir.

Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet

bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. (HGK, 20/03/2013 tarih, 2012/21-1121 Esas, 2013/386 Karar)

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre Sigortalı Kadir Acer'in davalı Tüpraş'tan nakliye işini üstlenen Carya Turizm şirketinden iş alan davalı Dinçer Ardiyecilik şirketinde şoför olarak çalıştığı, olay günü kullandığı tankere Kırıkkale rafinerisinden yüklenen malzemeyi İzmit Rafinerisine götürmek üzere yola çıktığı, Kırıkkale -Ankara yolunda bir dinlenme tesisinde mola vererek yemek yiyeceği esnada geçirdiği kalp krizi neticesinde vefat ettiği, yapılan otopside sigortalının ölümünün aterosklerotik kalp damar hastalığına bağlı olduğu, kanda tespit edilen metformin isimli ilacın Diyabetes Mellitus (şeker hastalığı) tedavisinde kullanıldığı yada çok kilolu olan insanlarda kilo kontrolü amaçlı hekimler tarafından reçetelendirildiği, paracetamol'ün ağrı kesici etkinliği olan ilaç olduğu belirtilmiş olduğu, dosya kapsamında alınan raporlarda davalı Dinçer Ardiyecilik Şirketi %50, sigortalı %50 kusurlu kabul edilmiş, davacılar vekili uzun süreli araç kullanımı noktasında raporlara itirazda bulunurken, davalılar vekilleri ise bünyesel faktörün değerlendirilmesi yönünden itirazda bulunduğu halde alınan raporlarda bu yönde tespitlere yer verilmediği anlaşılmaktadır.

Bu açıklamalar doğrultusunda Mahkemece yapılacak iş, öncelikle müteveffa Kadir Acer'in vefatından önce kalp damar hastalığı ile kalp krizini tetikleyecek nitelikte bir rahatsızlığı olup olmadığı, bu hususta tedavi görüp görmediği konusunda tarafların ibraz edeceği kayıtlar ile SGK Medula sisteminden araştırma yapmak, akabinde davacı tarafın iddiaları da dikkate alınarak araç kullanma sürelerine riayet edilip edilmediği, olay anında sigortalının bu süreler aşılmak suretiyle dinlendirilmeden, olağandışı bir efor ve stres altında çalıştırılıp çalıştırılmadığını belirlemek.

Öte yandan davacıda olumsuz yaşam şekli, beslenme tarzı, genetik faktör ile sigara kullanımı gibi etkenlerin olup olmadığı var ise bu gibi durumların olayın gerçekleşmesi üzerindeki etkisi hususundaki deliller toplanmak. Toplanacak bu delillerle beraber somut ölüm olayının gerçekleşmesinde işyeri şartları, yaşam şekli, bünyesel faktör ile olay anındaki etkenler bir bütün olarak değerlendirilerek,

tarafların itirazlarını karşılar mahiyette somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın kardiyolog hekimin de yer aldığı, A sınıf İş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların kusur oranları ile bünyesel faktörün etkisini belirleyece mahiyette rapor aldırılmak alınacak bu raporla beraber dosyadaki veriler değerlendirilerek sonucuna göre bir karar vermektten ibarettir. (...)

Gerek destek kaybından kaynaklı hak sahiplerinin, gerekse iş göremezlikten kaynaklı sigortalının maddi tazminat alacağı hesaplanmasında, gerçek ücretin esas alınması ön koşuldur. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödemek amacıyla zaman zaman iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir.

Gerçek ücretin ise; öncelikle toplu iş sözleşmesi ile imzalı bordrolara, bunların yokluğu halinde ise işçinin kıdemi ve yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücrete göre tespit edileceği, işyeri veya sigorta kayıtlarına geçmiş olan miktarın ücret olarak değerlendirilemeyeceği, Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5791
Karar No. 2024/6769
Tarihi: 12.06.2024

- **DAVA AÇMADAN ÖNCE KURUMA BAŞVURU**
- **SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA AÇILAN ZORUNLU SİGORTALILIĞIN TESPİTİ DIŞINDAKİ DAVALARDA DAVA AÇMADAN ÖNCE KURUMA BAŞVURUNUN DAVA ŞARTI OLARAK DÜZENLENDİĞİ**
- **KURUMA BAŞVURUDA GEÇİRİLECEK SÜRELERİN ZAMANAŞIMI VEYA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRELERİN HESAPLANMASINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI**

ÖZETİ: 11.09.2014 tarihli Mükerrer Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 64 üncü maddesi ile 5521 sayılı Kanun'un 7 nci maddesine üçüncü fıkra olarak “31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur. Diğer Kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.” hükmü eklenmiştir.

Dava şartları, Mahkemenin davanın esası hakkında yargılamanın devamı için gerekli olan şartlardır. Diğer bir anlatımla; dava şartları, dava açılabilmesi için değil mahkemenin davanın esasına girebilmesi için aranan kamu düzeni ile ilgili zorunlu koşullardır. HMK'nın 115/2 nci

maddesindeki kurala göre, “Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder”. Düzenleme gereğince, eksik olan bir dava şartı, belirli bir süre verilerek giderilebilecek ise hâkim tarafından eksikliğin giderilmesi için kesin süre verilmesi gerekir. Bu süre içinde dava şartı eksikliği tamamlanmaz ise dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usul-den reddedilmelidir.

Eldeki dava 09.12.2015 tarihinde, 6552 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden sonra açılmıştır. Davacı, 01.11.1983 tarihinin sigorta başlangıcı olduğunun tespitini istemiştir. Mahkemece, davanın esasına girilerek, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında, 11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 64 üncü maddesi ile 5521 sayılı Kanun'un 7 nci maddesine 3 üncü fıkra olarak eklenen düzenleme gereği, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaatın olması ve Kurum'ca müracaata konu istemin zımnen ya da açıkça reddedilmesi gerektiği dava şartı olarak düzenlenmiş olup, eldeki davada, davacı tarafından 5521 sayılı Kanun'un 7/3 üncü maddesine uygun bir şekilde, davaya konu istem hakkında, Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat ve Kurum tarafından bu müracaata konu istemin reddine ilişkin bir işlem veya eylem bulunmadığı görülmekle, mahkemece, davacı tarafa 6100 sayılı HMK'nın 115/2 nci maddesi uyarınca, 6552 sayılı Kanun'un 64 üncü maddesi ile 5521 sayılı Kanun'un 7 nci maddesine üçüncü fıkra olarak eklenen düzenleme doğrultusunda, davaya konu istemi hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat etmesi ve bu müracaat hakkında anılan yasal düzenleme uyarınca Kurum'un red iradesini gösterir işlem veya eyleminin olduğunun belgelenmesi için kesin süre ihtaratlı önel verilmeli, bu süre içerisinde dava şartı eksikliğinin tamamlanmaması halinde, dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmeli, Kurum'a müracaat ve müracaatın reddine dair Kurum işlem veya eylemine ilişkin dava şartının tamamlanması halinde ise davanın esasına girilerek, varılacak sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5787

Karar No. 2024/6747

Tarihi: 12.06.2024

●SİGORTALILIK BAŞLANGIÇ TESPİTİ
●SİGORTALILIK BAŞLANGIÇ TESPİTİNİN
HİZMET TESPİTİ DAVALARININ BİR TÜRÜ
OLDUĞU
●SİGORTALILIK BAŞLANGIÇ TESPİTİNDE
EYLEMLİ ÇALIŞMANIN KANITLANMASININ
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için sigortalı işe giriş bildirgesinin varlığı yeterli olmayıp, aynı zamanda o kimsenin Yasanın belirlediği biçimde (506 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi ve 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi) eylemli olarak çalışması da koşuldur. Bu yön 506 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 7/a maddesinde ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1999/21-549-555, 2005/21-437-448 ve 2007/21-306-320 sayılı kararlarında da vurgulanmıştır. Bu bakımdan davacının işyerinde eylemli olarak çalışıp çalışmadığının yöntemince araştırılması gerektiği ortadadır.

Hizmet tespitinin bir türü olan sigortalılık başlangıç tespiti davasında, dava konusu dönem yönünden hem çalışmaların geçtiği işyerinin varlığı hem de sigortalının çalışmalarının gerçek ve sigortalı çalışma olduğunun hiçbir tereddüte yol açmayacak şekilde ispatlanması gerekmektedir.

Bu tür davalar yalnızca bir günlük çalışmanın tespitinden ibaret olarak görülmemeli, bir günlük çalışmanın kabulü ile saptanacak sigortalılık başlangıcının sigortalıya sağlayacağı sigortalılık süresi ile birlikte kazandıracığı haklar dikkate alınmalı ve giriş bildirgesi ile birlikte eylemli çalışmanın bulunup bulunmadığı özellikle belirlenmelidir.

Bu da dava konusu çalışmaların sigortalı çalışma niteliğinde

olup olmadığı, sigortalı çalışma niteliğinde ise çalışmanın varlığı yönünden dönemde bordrolu olan tanık, yoksa komşu işyeri tanığı araştırarak ifadelerinin alınması, varsa bu döneme ilişkin makbuz, fatura, defter gibi tüm kayıt ve belgelerin incelenmesi, 506 ve 5510 sayılı Kanunlar ile Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereğidir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/361

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3578

Karar No. 2024/6456

Tarihi: 06.06.2024

- **TEMYİZ YOLUNA BAŞVURUDA HUKUKİ YARARIN BULUNMASININ GEREKTİĞİ**
- **İSTİNAF KANUN YOLUNA BAŞVURMAYAN TARAF AÇISINDAN TEMYİZ YOLUNA BAŞVURUDA HUKUKİ YARARIN BULUNMADIĞI**
- **İSTİNAF KANUN YOLUNA BAŞVURMAMIŞ TARAFIN BAM TARAFINDAN YENİDEN ESAS HAKKINDA KARAR VERİLMESİ HALİNDE TEMYİZ YOLUNA BAŞVURMASINDA HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU**

ÖZETİ: Dava açmada hukuki yararının bulunması dava şartlarından olduğu gibi temyiz Kanun yoluna başvuracak olan tarafın da temyiz yoluna başvuruda hukuki yararının bulunması gerekir. Davada haklı çıkmış olan taraf da hukuki yararı bulunmak şartıyla temyiz yoluna başvurabilir (HMK m. 361/2). İlk derece mahkemesi kararına karşı istinaf kanun yoluna başvurmamayan veya süresini geçirdiği için istinaf yoluna başvurmamış olan taraf yönünden, verilen karar kesinleşeceği için artık bu tarafın temyiz yoluna başvurmasında hukuki yararı yoktur. Şayet, karşı tarafın istinaf yoluna başvurması üzerine bölge adliye mahkemesi tarafından yeniden esas hakkında karar verilmiş ise o takdirde karara karşı istinaf yoluna başvurmamış olan taraf temyiz yoluna gidebilir. Zira, bunda hukuki yararı vardır. İnceleme konusu eldeki davada, davalı Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi vekilinin İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, istinaf yoluna başvurmadığı, istinaf yoluna başvurmamayan davalı Posta Ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi'nin temyiz yoluna başvurmasında hukuki yarar bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
506 S. SSK/60

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6582

Karar No. 2024/6399

Tarihi: 05.06.2024

●SİGORTALILIK SÜRESİNİN BAŞLANGICI
●SİGORTALILIK SÜRESİNİN ON SEKİZ YAŞIN
DOLDURULDUĞU TARİHTE BAŞLAYACAĞI
ON SEKİZ YAŞ ÖNCESİ SİGORTALI ADINA
YATIRILAN PRİMLERİN SADECE PRİM ÖDEME
GÜN SAYISINA DAHİL EDİLECEĞİ

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanun'un Geçici 7 nci maddesi yollamasıyla uygulanan mülga 506 sayılı Kanun'un 60/G maddesinde "Bu maddenin uygulanmasında; 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Ancak bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir" hükmü öngörülmüştür.

Eldeki davada, Mahkemece verilen davanın kabulü kararı yerinde olmakla birlikte; davacının 02.01.1972 doğumlu olduğu, tespitini talep ettiği 01.06.1989 tarihinde 17 yaşında olduğu, buna göre, davacı yönünden sigortalılık başlangıç tarihinin 18 yaşını doldurduğu 02.01.1990 tarihi olduğu, bu tarihten önceki hizmet süresinin de prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gerektiğine hükmedilmesi yerine yazılı şekilde karar verilmesi, usul ve Kanun'a aykırı olup, bozma nedenidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5730

Karar No. 2024/6375

Tarihi: 05.06.2024

● HİZMET TESPİTİ
● MAHKEMENİN GEREKTİĞİNDE
KENDİLİĞİNDEN DELİL TOPLAYABİLECEĞİ
● HİZMET TESPİTİ DAVALARINDA
ARAŞTIRILMASI GEREKEN OLGULAR

ÖZETİ: Hizmet tespitine ilişkin talebin yasal dayanağı 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçiş hükümlerini içeren Geçici 7 nci maddesi gereğince 506 sayılı Kanun'un 79/10 ve 5510 sayılı Kanun'un 86/9 uncu maddeleri olup Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi gözetildiğinde, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip gerek görüldüğünde kendiliğinden araştırma yapılarak delil toplanabileceği açıktır.

Bu tür davalarda Mahkemece yapılacak iş, davacıyla ilgili varsa tüm belge ve kayıtlar işverenden istenilmeli, çalışmanın gerçekleştiği ileri sürülen işyerinin Kurum nezdinde bulunan dosyası, işverence hazırlanması gerekli ücret ödeme bordroları, puantaj kayıtları ve diğer kayıtlar getirilmeli, dönemsel sigorta primleri bordrosuyla veya aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirimleri yapılan sigortalılar tanık sıfatıyla dinlenilmeli, Kurum

müfettişlerince inceleme yapıp yapılmadığı sorulmalı, inceleme yapılmışsa belgeler getirtilmeli, aynı çevrede faaliyet yürüten ve davacının çalışmasını bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte başka işverenler ve bordrolu çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenilmeli, işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyasının varlığı araştırılarak celbedilmeli ve işçilik hakları davasında dinlenen tanıkların anlatımları ile bu dosyada bilgi ve görgüsüne başvuru tanıkların anlatımları karşılaştırılmalı, varsa çelişki giderilmeli, yargılama sürecinde dinlenen tanık anlatımlarının değerlendirilmesinde, iş yerinin kapsamı, kapasitesi ve niteliği nazara alınmalı, işin mevsimlik olduğu anlaşılırsa dönemleri belirlenmeli, bu dönemde davacı ile işveren arasındaki sözleşmenin askıda olduğu ve mevsimlik dönemlerde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği gözönünde bulundurulmalı; böylelikle; çalışmanın varlığı, başlangıç ve bitiş tarihleri, mevsimlik mi, sürekli mi olduğu, yapılan işin kapsam ve niteliği de nazara alındığında kısmi çalışma mümkün olduğundan kısmi ve kesintili olup olmadığı yöntemince araştırılmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/14

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5160
Karar No. 2024/6367
Tarihi: 05.06.2024

●MESLEK HASTALIĞI
●MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ İÇİN
YAPILMASI GEREKENLER

ÖZETİ: Sigortalının mesleğini icrası sırasında sürekli tekrarladığı faaliyetlerden dolayı ya da icra edilen işin niteliği veya işin şartları nedeniyle mesleği ile bağlantılı olarak meydana gelen hastalıklar da sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir sosyal risk olarak kabul edilmekte ve bu hastalıklar meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir. İş kazası ani bir olay olmasına karşın meslek hastalığı, belirli bir zaman dilimi içerisinde tekrarlanan bir sebeple oluşmaktadır. Meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartlarından dolayı ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık sorunudur.

Meslek hastalığının tespiti için gerekirse söz konusu işyerleri faaliyetlerine devam ediyorsa mahallinde işyeri koşullarının değerlendirilmesi için keşif yapılmalıdır. Bu şekilde hastalığın işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle meydana gelip gelmediği belirlenmelidir. Yapılacak keşifte hastalığın niteliğine göre bir uzman doktor, sosyal güvenlik uzmanı ve işin niteliğine göre mühendis bilirkişi bulundurulmalıdır.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek

hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilecektir.

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı ile maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenecektir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunda karara bağlanacaktır.

Belirtilen yasal durum karşısında meslek hastalığının tespiti için; öncelikle davacının talebi açıklattırılmalıdır. Sigortalının hastalık öyküsü alınmalı, ilk defa ne zaman rahatsızlandığı, işyerinde yaptığı iş, temas ettiği maddeler, çalışma ortamı, işyerinde başka benzeri nitelikte hastalığı olan çalışanlar olup olmadığı belirlenmeli, bu şekilde hastalık ile meslek arasında illiyet tespit edilmelidir. Sigortalının daha önce sağlık durumuna ilişkin geçirdiği operasyonlar, tedavi evrakları getirilmelidir.

Kurum tarafından davalı işyeri ile sigortalının çalıştığı dava dışı işyerlerinde denetim yapılmışsa bu denetim belgeleri getirilmelidir. Gerekirse söz konusu işyerleri faaliyetlerine devam ediyorsa mahallinde işyeri koşullarının değerlendirilmesi için keşif yapılmalıdır. Bu şekilde hastalığın işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle meydana gelip gelmediği belirlenmelidir. Yapılacak keşifte hastalığın niteliğine göre bir uzman doktor, sosyal güvenlik uzmanı ve işin niteliğine göre mühendis bilirkişi bulundurulmalıdır.

Keşif üzerine alınan bilirkişi raporu ve dosyadaki tüm belgelerle birlikte Yüksek Sağlık Kurulu raporu ile ATK 3. İhtisas Kurulu arasındaki çelişkiyi giderecek nitelikte Adli Tıp 2. Üst Kurulundan rapor alınmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir.

O hâlde davacı sigortalının işe girişinde rahatsızlığının bulunmayışı, yaptığı beden işçiliğinden dolayı sürekli iş göremezliğe neden olan rahatsızlığının işin yürütümünde kaynaklanması nedeni ile işyerinde işyeri koşullarının

değerlendirilmesi, işin niteliğinin ve yürütümünün bu rahatsızlığa neden olup olmayacağını uzman doktor, sosyal güvenlik uzmanı ve beden işçiliğinde uzman mühendis bilirkişiden rapor alınarak sonuca gidilmesi gerekir. Bilinememezlik ve varsayım dayalı Adli Tıp Kurumu raporlarının kabul edilmemesi gerektiği düşünülmeli, kesin yargı içerir Adli Rapor alınmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6992
Karar No. 2024/8424
Tarihi: 11.09.2024

● SOSYAL GÜVENLİK HAKKINDAN FERAGAT EDİLEMEYECEĞİ
● SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİNDEN DE FERAGAT EDİLEMEYECEĞİ
● SİGORTALININ AÇIK RIZASIYLA VE İLERİDE DAVA AÇMA SAKLI SAKLI TUTULARAK SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ DAVASININ GERİ ALINABİLECEĞİ VEYA DAVA TAKİP EDİLMİYİP YENİLENİNCEYE KADAR İŞLEMEN KALDIRILABİLECEĞİ

ÖZETİ: Öte yandan, Sosyal Güvenlik hakkında 6100 sayılı Kanun hükümleri kapsamında feragat olanaksız olduğu gibi sigortalılığın ve sigortalı hizmetlerin tespitine ilişkin davadan da feragat edilemez. Ancak, anılan Kanun'un 123 üncü maddesinde düzenlenen hak kullanılabilir ve ileride yeniden dava açabilme hakkı saklı tutularak, davalının açık rızası ile dava geri alınabilir veya 150 nci maddede öngörülen hak ve olanaktan yararlanılarak dava takip edilmeyip yenileninceye kadar dosyanın işlemde kaldırılması ve giderek davanın açılmamış sayılması sonucu elde edilebilir.

Eldeki dava, niteliği itibari ile bildirim yapılmayan günlerinin hizmet tespiti yoluyla belirlenip hüküm altına alınması istemine ilişkin olup 25.07.2024 tarihli dilekçe ile davadan feragat edilmiş ise de söz konusu davadan feragat edilemeyeceği gözetilip iş bu dilekçenin HMK'nın 123 ve 127 nci maddeler kapsamında olup olmadığı irdelenerek sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/92

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6747
Karar No. 2024/10742
Tarihi: 04.07.2024

- **DEVLETİN ÇALIŞMA YAŞAMINI DENETLEME GÖREVİ**
- **İŞ MÜFETTİŞLERİNCE TUTULAN TUTANAKLARIN AKSİ KANITLANAN KADAR GEÇERLİ OLACAĞI**
- **İŞ MÜFETTİŞLERİ TUTANAKLARINIM AKSİ KANITLANANA KADAR GEÇERLİ OLACAĞI DOĞRULTUSUNDAKİ KARİNENİN AKSİNİN ANCAK İŞ MAHKEMESİNE İTİRAZ YOLUYLA İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ**
- **İŞ MÜFETTİŞLERİNİN TUTANAKLARINA VE RAPORLARINA İŞ MAHKEMESİNDE İTİRAZ EDİLEBİLECEĞİ**
- **İŞ MÜFETTİŞLERİNİN TUTANAK YA DA RAPORLARINA İTİRAZ DA HUSUMETİN ÇALIŞMA BAKANLIĞININ VE KİMLİĞİ BELİRLENEBİLEN ŞİKAYETÇİ VEYA İHBAR EDEN İŞÇİYE YÖNELTİLECEĞİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 91 inci maddesinin ilk fıkrasına göre Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Devletin bu ödevinin kaynağı, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 49 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." hükmüdür.

4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesinin üçüncü fıkrasının açık hükmü gereğince iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar, teftişin türünün herhangi bir etkisi olmaksızın, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Bu karinenin aksisi, ancak yetkili iş mahkemesine itiraz yolu ile ileri sürülebilir.

Kanun'da, iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile raporlardan ayrı ayrı söz edildiğine göre sadece tutanaklara karşı dava açılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.03.2024 tarihli ve2024/1979 Esas, 2024/5195 Karar sayılı kararı).

Diğer taraftan 92 nci madde kapsamında düzenlenen tutanak ve raporlara karşı dava açılabilmesi, bunların "işçi alacaklarına ilişkin kısımları" bakımından mümkündür. Kanun'un "İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir." hükmündeki "işçilik alacaklarına ilişkin kısımları" ifadesi ile "taraflar" ifadesini birbirinden ayrı değerlendirmek mümkün değildir.

Kanun hükmünde sözü edilen taraflar arasında öncelikle ve şüphesiz, tutanak veya raporu düzenleyen müfettişlerin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bulunmaktadır. Devletin çalışma hayatını izleme ve denetleme ödevinin sağlanması amacıyla yapılan teftişler sırasında düzenlenen rapor ve tutanaklara itiraz edilmesi hâlinde ilgili Bakanlığın yasal hasım olması kaçınılmazdır. Bu sebeple 4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesi uyarınca gerek işçiler gerekse işverenlerce açılacak davalarda, davanın ilgili Bakanlığa yöneltilmemesi durumunda taraf teşkili sağlanmış olmaz.

Dairemiz uygulamasına göre 92 nci madde kapsamındaki davalarda husumetin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiye de yöneltilmesi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.04.2024 tarihli, 2024/2742 Esas,2024/6814 Karar sayılı kararı). Ancak şikâyetçi veya ihbar eden işçi konumunda olmadığı sürece, sırf tutanakta veya teftiş raporunda adı geçen işçilere husumet yöneltilmesi gerekli değildir. Dava konusu rapor ve tutanaklarda, şikâyetçi veya ihbar eden konumunda olmayan işçilerin işçilik alacaklarına ilişkin tespitlere yer verilmesi de bu sonucu değiştirmez.

Şu hâlde, bir taraftan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uyumsuzluk konusu tutanak veya rapor bakımından yasal hasım olması diğer taraftan da tutanak veya raporların yalnızca işçilik alacaklarına ilişkin kısımlarına itiraz edilebilir oluşu, açılacak davada kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçinin de davada Bakanlık ile birlikte yer almasını gerektirmektedir. Aksi takdirde ihbar veya şikâyeti ile iş müfettişlerini harekete geçiren işçinin yokluğunda yargılama yapılmak suretiyle dava konusu edilen teftiş raporu veya tutanağın, aynı işçinin işçilik alacaklarına ilişkin kısımları da tartışılarak hukuka uygun olup olmadığı mahkeme kararı ile tespit edilecektir. Oysa devletin çalışma hayatını izleme ve denetleme ödevi gereği Bakanlığın kendiliğinden hasım olması gereken bir davada, Devletin denetim mekanizmalarını ihbar veya şikâyeti ile harekete geçiren işçiye, kendi hukukunu koruyacak açıklama ve ispat hakkı tanınması hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ve hem de 6100 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/167, 369

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/8763
Karar No. 2024/10645
Tarihi: 04.07.2024

- **ARABULUCULUK AŞAMASINDA DÜZENLENEN ANLAŞMA BELGESİ**
- **ARABULUCULUKTA ANLAŞILAN KONULARIN BİR DAHA DAVA KONUSU YAPILAMAYACAĞI**
- **ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN MAHKEMECE İPTALİ İSTENMEDEN ANLAŞILAN KONULARA İLİŞKİN DAVADA İŞİN ESASINA GİRİLEMeyeCEĞİ**
- **ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN İPTALİ İŞE İADEYE KARAR VERİLMESİ İSTEMLİ DAVADA TEK DAVANIN BULUNDUĞU**
- **İHTİYARİ ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN İPTALİ İSTEMİNİN ÖN SORUN OLARAK ELE ALINMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Bilindiği gibi 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşılan hususlarda dava açılmaz.

Dairemizce yapılan değerlendirmede, anlaşma belgesinin veya anlaşmaya dair son tutanağın, anlaşılan hususlarda dava açılmasının önünde hukuki bir engel oluşturduğu sonucuna varılmıştır. 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinde açıkça ve emredici şekilde, anlaşılan hususlarda dava açılmayacağı öngörüldüğünden öncelikle bu engelin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Kanun, anlaşma belgesinin varlığı karşısında bu belgede anlaşıldığı belirtilen hususlarda dava açılmasına imkân tanımamaktadır. Bu bakımdan anlaşma belgesinin iptaline karar verilmedikçe alacak yahut işe iade talebi ile açılan davaların esasına yönelik inceleme yapılması mümkün değildir. Anlaşma belgesinin geçersizliğini ileri süren taraf,

bu belgenin iptalini ayrı bir dava ile talep edebileceği gibi anlaşma belgesinin iptali talebini, alacak veya işe iade talebi ile aynı davada da ileri sürebilir.

Davacının dava dilekçesinde anlaşma belgesinin geçersiz olduğunu ileri sürerek netice-i talep bölümünde alacak veya işe iade talep etmesi veya dava dilekçesinde anlaşma belgesinin geçersiz olduğunu ileri sürerek netice-i talep bölümünde anlaşma belgesinin iptali ile alacak veya işe iade talep etmesi durumunda tek bir dava vardır. Anlaşma belgesinin geçersizliği iddiası, açılan davada ön sorun olarak incelenir. Mahkemece, alacak veya işe iade davası ile ilgili hükümden ayrı olarak anlaşma belgesinin iptaline ilişkin bir hüküm kurulması sonucu değiştirmez. Alacak ya da işe iade davasında, cevap dilekçesinde geçerli bir anlaşma belgesi olduğunun savunulması durumunda da bu husus, davada ön sorun olarak ele alınır. Diğer bir ifade ile davacıya anlaşma belgesinin iptaline yönelik ayrı bir dava açılması için süre verilmesine gerek bulunmamaktadır. Kesinlik hususu ön soruna göre belirlenemeyeceğinden, temyiz incelemesi sırasında işe iade davası mahiyeti itibarıyla kesin kabul edilir, alacak davasında ise miktara göre kesinlik belirlenir.

Davacı tarafından anlaşma belgesinin geçersizliğinin tespiti ile alacak veya işe iade davası birlikte talep edilmediği veya açılan davada davalı tarafça geçerli bir anlaşma belgesinin varlığı ileri sürülmediği sürece, anlaşma belgesinin iptali hususunun, 6100 sayılı Kanun'un 163 üncü maddesi bağlamında ön sorun olarak ele alınması mümkün değildir.

Öte yandan; 25.10.2017 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince 4857 sayılı İş Kanunu'nun(4857 sayılı Kanun) 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamaz. 4857 sayılı Kanun'un geçici 1 inci maddesinin dördüncü fıkrasında da İlk Derece Mahkemeleri tarafından bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararların karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tâbi olduğu hususu düzenlenmiştir. Belirtilen düzenlemeler uyarınca ilk derece mahkemelerinden 25.10.2017 tarihinden sonra verilen işe iade davalarındaki kararlar hakkında bölge adliye mahkemesi kararları kesindir, bu kararlara karşı temyiz

yoluna başvurulamaz. Tek başına anlaşma belgesinin iptali talebine ilişkin davalarda verilen kararlar ise Yargıtay denetimine tâbidir. Bu şekilde 25.10.2017 tarihinden sonra her iki davanın kanun yolu da birbirinden farklı hâle gelmiştir.

Her iki dava için kanunlarda yer alan düzenleme ve kanun yolları farklı olduğundan, arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali davası ile işe iade davası ayrı ayrı açıldığında, bu davaların ayrı görülmesi ve arabulucunun iptali davası bekletici mesele yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı tarafından işe iade davası ve arabuluculuk tutanağının iptali davaları ayrı ayrı açılmış olup işe iade davasında, arabuluculuk tutanağının iptali davasının sonucunun bekletici mesele yapılması gerekirken davaların birleştirilerek görülmeleri isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/117,147

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/8322
Karar No. 2024/10578
Tarihi: 04.07.2024

- **ZAMANAŞIMI**
- **ZAMANAŞIMININ ALACAK HAKKINI SONA ERDİRMEZ İSTENEBİLİRLİĞİNİ ORTADAN KALDIRACAĞI**
- **ALACAK İSTENİLEBİLİR HALE GELMEDEN (MUACCEL OLMADAN) ZAMANAŞIMININ İŞLEMENE BAŞLAMAYACAĞI**
- **TİS FARKLARININ NE ZAMAN ÖDENECEĞİNİN KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI NEDE-NİYLE HAKLAR ÖDEME TARİHİNDEN ÖNCE DOĞSA DA ZAMANAŞIMIN KARARLAŞTIRILAN ÖDEME TARİHİNDEN İTİBAREN İŞLEYECEĞİ**

ÖZETİ: Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "*eksik bir borç*" haline dönüştürür ve "*alacağın dava edilebilme özelliği*"ni ortadan kaldırır. Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir.

Zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan hâkim tarafından, yürüttüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz.

Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur.

6098 sayılı Kanun'un 149 uncu maddesinde "*Zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar. Alacağın muaccel olmasının bir bildirimle bağlı olduğu hâllerde, zamanaşımı bu bildirim yapılabileceği günden işlemeye başlar.*" düzenlemesine yer verilmiştir. Aynı Kanun'un 117 nci maddesi uyarınca, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel bir borçtan da söz edilemez. 6098 sayılı Kanun'un 147 nci maddesinde ise ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı belirtilmiştir.

Söz konusu toplu iş sözleşmesi hükmüne göre uyuşmazlık konusu alacakların, 15.02.2017-14.02.2020 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden (18.06.2019) 1 ay sonra, 18.07.2019 tarihinde istenebilir hale geldiği, yani bu tarihte muaccel olduğu açıktır. Bu durumda 18.07.2019 tarihinden önce toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar mevcut olsa bile henüz istenebilmeleri için gerekli koşullar oluşmamıştır. Mahkemece zamanaşımı süresinin hakkın istenebilir hale geldiği 18.07.2019 tarihinden itibaren işlemeye başlayacağı dikkate alınarak davanın esası hakkında karar verilmesi gerekirken, alacakların henüz muaccel olmadığı döneme isabet eden 03.01.2019 tarihinden önceki alacakların zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle reddedilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/369
5718 S. MÖUHK/2
6098 S. TBK/406

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6973
Karar No. 2024/10549
Tarihi: 04.07.2024

- GÜVEN TEORİSİ
- TARAFLARIN SÖZLÜ VEYA YAZILI DAVRANIŞLARIYLA SAĞLANAN GÜVENİN GÜVEN SORUMLULUĞU KAPSAMINDA KORUNMASININ GEREKTİĞİ
- DAVALI ŞİRKET TARAFINDAN İŞÇİNİN YURT DIŞINDA KENDİLERİNCE ÇALIŞTIRILACAĞI KONUSUNDA İNANÇ YARATILDIĞI GÜVEN SORUMLULUĞU KAPSAMINDA İŞÇİDE BU İNANCI YARATAN İŞVERENİNDE KAYITLI İŞVERENLE BİRLİKTE SORUMLU OLACAĞI
- UYGULANACAK YABANCI HUKUK
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN RUSÇA VE İNGİLİZCE HAZIRLANMIŞ OLMASI
- İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAZIRLANDIĞI DİLLERİ BİLMİYOR OLMASI
- HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASININ GEÇERLİ OLMAYACAĞI

ÖZETİ: 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 bekledikleri 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.).

(...) iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında davalı Şirket tarafından, yurt dışında kendilerince sürdürülen inşaat projelerinde çalıştırılmak ve dolayısıyla işçilik alacakları kendilerince karşılanmak üzere istihdamının sağlandığı konusunda söz ve davranışlarla davacı tarafta güven oluşturulduğu, bu itibarla güven teorisi ilkesi gereği davalı ile dava dışı Enter Engineering Pte. Ltd. Şirketinin birlikte işverenliğinin kabulü gerektiği anlaşıldığından davacının alacaklarından davalı Şirketin sorumlu tutulması dosya kapsamına uygundur.

Uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuka yönelik yapılan temyiz itirazlarına gelince; 5718 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni 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 uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir.

(...) davacı ile dava dışı Enter Engineering Pte. Ltd. Şirketi arasında imzalanan iş sözleşmesinin yabancı dilde

düzenlendiği ve davacı işçinin yabancı dil bildiğine dair bir delil sunulmadığı da gözetildiğinde, sözleşmenin hukuk seçimine ilişkin hükümleri somut uyuşmazlıkta uygulanamaz ise de davacının hukuk seçimi anlaşmasının geçerli olmadığı ve daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılan tüm çalışma dönemi için 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında mutad işyeri hukuku olan Özbekistan hukuku uygulanmalıdır. Hâl böyle olunca, uzman bir bilirkişiden de denetime elverişli rapor alınmak suretiyle dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek dava konusu alacaklar hakkında, usuli kazanılmış haklar da gözetilerek bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2024/6707
Karar No. 2024/10412
Tarihi: 02.07.2024

●HUKUKİ DİNLENİLME HAKKI
●MAHKEMENİN HUKUKİ DİNLENİLME
HAKKINI HER İKİ TARAF DA EŞİT OLARAK
TANIMASININ GEREKTİĞİ
●DAVACININ TANIĞININ DİNLENMEMESİ
DAVACININ İSPAT HAKKINI KULLANMASINA
OLANAK TANIMAMAK ANLAMINA GELECEĞİ

ÖZETİ: Davanın tarafları, müdâhiller ve yargılamanın diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahip olup bu hak, yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını, açıklama ve ispat hakkını, mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini içermektedir.

Mahkeme, iki tarafa eşit şekilde hukuki dinlenilme hakkı tanıyarak hükmünü vermelidir. Anayasa'nın 36 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkının en önemli unsuru olan hukuki dinlenilme hakkı, adil yargılanma hakkı içinde teminat altına alınmıştır. Bu hakka, tarafın hâkime meramını anlatma hakkı ya da iddia ve savunma hakkı da denilmektedir.

Hukuki dinlenilme hakkı açıklamada bulunma hakkını ve dolayısıyla delil bildirme, bildirilen delillerin toplanmasını ve değerlendirilmesini de kapsar. Davanın taraflarının, usul hukuku hükümlerine aykırı olarak ispat hakkını kullanmalarının kısıtlanması, iddia ve savunma hakkının kısıtlanması sonucunu doğurur.

Somut olayda İlk Derece Mahkemesince iki davacı tanığının dinlenmesi için Karabük İş Mahkemesine talimat yazılmış, 02.11.2022 tarihli celsede ise yazılan talimatların işlemsiz iadesine karar verilerek dava sonuçlandırılmıştır. Davacının ispat hakkını kullanmasına imkân verilmeden yargılamanın

sona erdirilmesi hukuki dinlenme hakkının ihlali niteliğindedir. Belirtilen sebeple; davacı tanıkları dinlenilerek davacıya ispat hakkını kullanabilme imkânı tanındıktan sonra tüm dosya kapsamına göre yeniden değerlendirme yapılmak suretiyle işin esasına yönelik karar verilmelidir. Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7194
Karar No. 2024/10388
Tarihi: 01.07.2024

●SENDİKA AİDATININ DÖNEMSEL ÖZELLİK GÖSTEREN BORÇLARDAN OLDUĞU
●SENDİKA AİDAT VE DAYANIŞMA AİDATININ BEŞ YILLIK ZAMANAŞIMI SÜRESİNE TABİ OLDUĞU

ÖZETİ: Sendika üyelik ve dayanışma aidatı borçları dönemsel özellik gösteren borçlardandır. Kanun'da belirtilen şartların yerine getirilmiş olması şartıyla toplu iş sözleşmesinde aidat borcunun ödenme zamanına ilişkin hüküm mevcut ise bu hüküm uyarınca üyelik ve dayanışma aidatı borçlarının ödenme zamanı ve temerrüt tarihi belirlenmektedir. Bu itibarla sendika üyelik ve dayanışma aidatı borçları yönünden zamanaşımı süresi, mülga 818 sayılı Kanun'un 126 ncı maddesi ile 6098 sayılı Kanun'un 147 nci maddesi gereğince beş yıldır.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KSK/6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5892

Karar No. 2024/7559

Tarihi: 30.04.2024

- **SENDİKA HAKKI**
- **SENDİKA HAKKININ NİTELİĞİ**
- **TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERE İLİŞKİN ULUSLARARASI ANTLAŞMALARIN UYGULANMA ESASLARI**
- **MUHTARLARIN SENDİKA KURABİLECEĞİ**

ÖZETİ: Anayasamızın 90. maddesinin son fıkrasına göre ise “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi sebebiyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.” Bu itibarla, ülkemiz tarafından onaylanan Uluslararası Sözleşme hükümlerinin ortaya konulması zaruridir.

İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 23. maddesinin dördüncü fıkrasına göre “Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.”

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 11. maddesinin birinci fıkrasına göre ise “Herkes barışçı amaçlarla toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve bunlara katılmak haklarına sahiptir.”

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 8. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre de “Herkes kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. Bu hakkın kullanılması ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak

ve özgürlüklerini korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutulamaz.”

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22. maddesinin birinci fıkrasına göre ise “Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.” Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de “Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlâkın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiç bir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez.”

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesi'nin 2. maddesine göre “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.”

Anayasa Mahkemesi'nin 2013/130 esas, 2014/18 karar sayılı ilâmında da belirtildiği gibi, sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kollektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük, bireylere topluluk halinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkanı sağlar. Sendika hakkı da, çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir.

Diğer taraftan, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Demir ve Baykara/ Türkiye kararında da, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin “Örgütlenme Hakkı”nı düzenleyen 11. maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi uyarınca, kamu görevlilerinin sendika kurma hakkına meşru kısıtlamaların getirilebileceği, ancak bunun için ikna edici ve zorlayıcı gerekçelerin bulunması gerektiği belirtilmiştir.

4688 sayılı Kanun'un, 6289 sayılı Kanun ile değişik üçüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan tanıma

göre de, kamu görevlisinin, “Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini” ifade ettiği hususu belirtilmiştir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular ile uluslararası sözleşme hükümleri karşısında, köy ve mahalle muhtarlarının, kamu görevlileri sendikası kurucusu ve üyesi olabileceğinin kabulü yönündeki mahkemenin tespiti isabetlidir. Nitekim, köy ve mahalle muhtarları gibi seçimle iş başına gelen belediye başkanları da, 4688 sayılı Kanununun 15. maddesinde kamu görevlisi olarak kabul edilmiş, ancak yasak kapsamında değerlendirilmiştir...”

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3343

Karar No. 2024/7400

Tarihi: 29.04.2024

- **YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİN KULLANDIRILIP KULLANDIRILMADIĞININ KANITLANMASI**
- **İŞÇİNİN ALTI YIL HIÇ İZİN KULLANMADAN ÇALIŞMASININ YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRI OLDUĞU**
- **YILLIK İZNE İLİŞKİN BELGELERİN DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜĞÜ DOĞRULTUSUNDA İŞÇİYE BELGELER GÖSTERİLEREK KAÇ GÜN İZİN KULLANDIĞI KONUSUNDA BEYANIN ALINMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Yıllık ücretli izinlerin kullanıldığıının veya iş sözleşmesi sona erdikten sonra karşılığı ücretin ödendiğinin imzalı ücretli izin defteri, ücret bordrosu ve makbuz gibi belgelerle işveren tarafından ispat edilemediği gerekçesiyle davacının kıdemine göre hak kazandığı 90 gün yıllık ücretli izin karşılığı tutar hüküm altına alınmıştır.

Ne var ki davalı tarafından bilirkişi raporuna itiraz dilekçesi ekinde bir kısım yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin belge sunulmuş olup ilgili belgeler değerlendirilmemiştir.

Diğer yandan davacının 6 yılı aşan çalışma süresi içinde hiç izin kullanmadan çalıştığı iddiası da hayatın olağan akışına aykırıdır.

Şu hâlde 6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesi uyarınca hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; davacı asıl çağrılarak davalı işveren tarafından sunulan yıllık ücretli izin belgeleri de davacıya gösterilmek suretiyle çalışma süresi boyunca yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış

ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusundaki beyanı alındıktan sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi de hatalı bulunmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/4521
Karar No. 2024/7397
Tarihi: 29.04.2024

- FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
- FAZLA ÇALIŞMANIN TANIKLA İSPATINDA DAVACI İLE MENFAAT BİRLİĞİ BULUNAN TANIK ANLATIMLARINA İHTİYATLA YAKLAŞIP DİĞER DELİLLER VEYA OLGULARLA DESTEKLENDİĞİNDE DİKKATE ALINACAĞI
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEMEYECEĞİ
- ŞANTIYE GENEL KOORDİNATÖRÜNÜN ÜZERİNDE BİR BAŞKA AMİR BULUNMAMASI DA DİKKATE ALINDIĞINDA ÜST DÜZEY YÖNETİCİ OLARAK KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte diğer delil ya da olgularla desteklenen davacı ile menfaat birliği içinde olan 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 diğer delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Kaldı ki somut uyuşmazlıkta; dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile dava dilekçesindeki beyana göre davacının, davalıya ait işyerinde ilk 3 yıl formen olarak, devam eden süreçte fesih tarihine kadar da 13 şantiyenin *genel koordinatörü* olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Dosya

içeriği ve tanık beyanlarından, davacının şantiye genel koordinatörü olarak çalıştığı dönemde çalışma düzenini kendisinin belirlemesi, çalıştığı şantiyede davacı işçi üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen bir amirinin bulunmaması ve projeyi sevk ve idare eden kişi olması nedeniyle söz konusu dönem için fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir. Şantiyede davacının üzerinde proje müdürünün fiilen bulunduğu da ispatlanamamıştır. Buna göre davacının *şantiye genel koordinatörü* olarak çalışmış olduğu dönemde çalışma düzenini kendisinin belirlediğinin anlaşılması karşısında, Dairemizin yerleşik uygulamasına göre fazla çalışma ücreti alacağına hak kazanamayacağının gözetilmemesi de hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3482
Karar No. 2024/7318
Tarihi: 29.04.2024

- **CİNSEL TACİZ İDDİASIYLA İŞTEN ÇIKARTMA**
- **CİNSEL TACİZ OLARAK NİTELENDİRİLECEK BİR EYLEMİN OLMAMASI**
- **İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN FESİH NEDENİ İLE ÖRTÜŞMEMESİ**
- **İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İSTEMİNİN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Dosya kapsamına göre somut uyuşmazlıkta feshe konu edilen eylem, cinsel taciz niteliğinde değerlendirilemeyeceğinden işverence bildirilen çıkış kodunun hatalı olduğu anlaşılmakla; işverene yönelik açılan davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5116
Karar No. 2024/7086
Tarihi: 18.04.2024

- **İŞE İADE DAVASI İÇİN YAPILAN ARABULUCUK BAŞVURUSUNUN İŞE İADE DAVASI SONRASI DOĞAN İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN GEÇERLİ OLMAYACAĞI**
- **İŞE İADE DAVASI DOĞAN İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN DAVA ÖNCESİ ARABULUCULUK BAŞVURUSU YAPILMASININ ZORUNLU OLDUĞU**

ÖZETİ: İşçinin süresinde işe iade başvurusunda bulunması hâlinde, feshin hükümsüz hâle geldiği ve iş sözleşmesinin devam ettiği noktasında tereddüt bulunmadığından işverenin işe iade başvurusunda bulunan işçiyi işe başlatmaması işverenin feshi olarak değerlendirilmelidir. Dairemizce işe iade davası ile birlikte sözleşmenin feshine bağlı kıdem ve ihbar tazminatı gibi alacakların birlikte açılması hâlinde işe iade davasının sonucunun bekletici mesele yapılması gerektiği yönünde karar verilmesi de bu kabulün doğal bir sonucudur (22HD,2016/32395 E, 2020/4288 K).

Diğer taraftan arabuluculuk bir yargılama faaliyeti olmadığından, başvurusunun işe iade talebinin yanında sözleşmenin sona ermesine bağlı alacaklarını talep etmesine engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, bu alacak talepleri ancak işe iade talebine konu edilen ve geçersiz olduğu iddia edilen fesih anına kadar doğmuş alacakları kapsar.

İşe iade talebiyle arabuluculuk faaliyetine konu edilen feshin geçersiz olup olmadığı, geçersizliği durumunda işçinin işe iade başvurusunda bulunup bulunmayacağı ve sonuç olarak

işverence işe başlatılıp başlatılmayacağı henüz belirsiz olduğundan, bu aşamada sözleşmenin başlatılmama suretiyle feshine bağlı alacaklar üzerinde müzakere edildiğini söylemek fiilen imkânsızdır. Çünkü henüz hak doğmamıştır. Hâl böyle olunca iş sözleşmesinin işe başlatılmamak suretiyle feshedildiği iddiasında olan işçinin bu feshe bağlı alacaklarını talep edebilmesi için, öncelikle sözleşmenin usulüne uygun işe iade başvurusuna rağmen işçinin işe başlatılmaması suretiyle sona ermesi ve ardından doğmuş alacakların arabuluculuk faaliyetine konu edilmeleri gerekmektedir.

Somut olaylarda işe iade talebiyle arabuluculuk başvurusunun yapıldığı tarihte henüz feshin geçerli olup olmadığı belirsiz olduğu gibi iş sözleşmesinin akibeti de belirsizdir. Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına konu davaların sonucunda işe iade kararı verildiği ve işçilerin yasal süre içinde işverenlere başvurdukları uyumsuzluk dışıdır. Böylece her iki davada işçilerin başvurusu ile feshin hükümsüz hâle geldiği ve iş sözleşmelerinin hiç feshedilmemiş gibi devam ettiği ortadadır. İşverenlerin başvuruya rağmen işçileri işe başlatmamaları ise işveren feshi niteliğinde olup işe iade davasından önceki arabuluculuk faaliyetinin sonradan ortaya çıkan feshe bağlı alacakları kapsadığından söz edilemez.

Açıklanan nedenlerle, işe iade davasından önce düzenlenen ve işe iade talebi ile birlikte kıdem tazminatı, ihbar tazminatı veya yıllık izin ücreti taleplerini içeren arabuluculuk tutanağı; işçinin işe başlatılmaması suretiyle iş sözleşmesinin feshine bağlı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarını talep ettiği alacak davasında dava şartının sağlanması bakımından yeterli değildir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/8, 17

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3286

Karar No. 2024/6939

Tarihi: 16.04.2024

● İŞÇİ STATÜSÜ

● ORTAK STATÜSÜNE GEÇİRİLMENİN İŞ İLİŞKİSİ İLE ÇALIŞMAYI ORTADAN KALDIRMAMIŞ OLMASI

● KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalı Avukatlık Bürosunda avukat olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederken davalı taraf ise davacının 16.04.2013 tarihinde %0,55 pay ile davalı Avukatlık Bürosunun ortaklığına kabul edildiğini, davacının işçi statüsünden ortak statüsüne geçmesinin kendi özgür iradesi ile gerçekleştiğini, iş sözleşmesinin feshinin söz konusu olmadığını savunmuştur. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesince davacının karşılıklı anlaşma ile işçi statüsünden ortak statüsüne geçtiği ve iş sözleşmesinin feshinin söz konusu olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatlarının reddine karar verilmiş ise de tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının 16.04.2013 tarihinde %0,55 oranında ortak yapıldığı, ancak davacının iş ilişkisi kapsamında işçi statüsünde çalışmasına devam ettiği, işverence iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine dair iddia ve ispatta bulunmadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca davacının iş sözleşmesinin haksız şekilde davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2573

Karar No. 2024/6736

Tarihi: 15.04.2024

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **MUVAZAA**
- **BELEDİYELERDE ASIL İŞLERİN HİZMET ALIMI YOLUYLA YAPTIRILABİLECEĞİ**
- **BELEDİYE İŞÇİLERİNİN ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNİ DENETLEMESİNİN İLİŞKİNİN MUVAZAALI OLDUĞUNU GÖSTERMEYECEĞİ**

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 gerektirme 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.

5393 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde esasen Belediyenin görev ve sorumlulukları düzenlenmiştir. Maddenin sözü edilen bendinin birinci cümlesinde "...yaptırır." ibaresi yer almakta ise de; genel idare esaslarına göre yürütülen Kamu hizmetlerinin gerektirdiği görevlerden, asli ve sürekli nitelik taşıyanların memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmesi zorunlu olduğu hususu gözetildiğinde, maddede sayılan işlerin tamamının alt işverenlere verilemeyeceği açıktır. 5393 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinde sayılan işlerden hangilerinin alt işverenlere verilebileceğine ilişkin sınırlamaya ise 5393 sayılı Kanun'un 67 nci maddesinde yer verilmiştir. 5393 sayılı Kanun'un 67 nci maddesi ile belediyelerin asıl işlerini 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde belirtilen sınırlamalar olmaksızın alt işverenlere verebileceği düzenlenmiş olup bu hüküm uyarınca belediyenin asli işlerinden olmasına rağmen işletmenin veya işin gereği teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş olup olmadığına bakılmaksızın üçüncü kişilere gördürülmesi mümkün kılınarak 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesine istisna getirilmiştir.

11.09.2014 tarihli ve 29116 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun ile 4734 sayılı Kanun'un 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi ile 4735 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde yapılan değişiklikler ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerinin yapılabilmesine imkân tanınmış olduğundan, söz konusu düzenlemelerin yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonraki dönemde yapılan dava konusu personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerinin sırf işçi teminine dayalı olduğu gerekçesiyle muvazaalı olduğunun kabulü mümkün değildir.

Ayrıca hizmet alım sözleşmesi ile üstlenilen iş kapsamında çalışan işçiye, işin yürütümü ile ilgili asıl işveren yetkililerince verilen emir ve talimatlar ve asıl işverenin yönetim ve denetim hakkı kapsamında yaptığı işlemler, tek başına asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu göstermez. Asıl işveren yetkililerinin denetim yetkileri kapsamında dava dışı Şirket çalışanlarına işin yürütümüne ilişkin uyarılarda bulunmaları doğal karşılanmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5138
Karar No. 2024/6724
Tarihi: 05.04.2024

- KIDEM TAZMİNATINI HAK EDEBİLMEK İÇİN EN AZ BİR YIL ÇALIŞMAK GEREKTİĞİ
- BİR YIL ÇALIŞMA KOŞULUNUN NİSPİ EMREDİCİ BİR DÜZENLEME OLDUĞU TİS VEYA İŞ SÖZLEŞMELERİYLE BİR YIL ÇALIŞMA KOŞULUNUN İŞÇİ LEHİNE AZALTILABİLECEĞİ
- KIDEM SÜRESİNİN BAŞLANGICININ FİLEN İŞÇİNİN ÇALIŞMAYA BAŞLADIĞI TARİH OLDUĞU
- İŞÇİNİN KIDEM SÜRESİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESHİNDE FESHİN BİLDİRİLDİĞİ ANA BİLDİRİMLİ FESİHLERDE BİLDİRİM SÜRESİNİN SONUNA GÖRE HESAPLANACAĞI
- KESİNTİSİZ İSTİRAHATLERDE İHBAR ÖNELİNE ALTI HAFTA EKLENEN SÜRENİN KIDEM SÜRESİNDE DİKKATE ALINACAĞI
- ÜCRETSİZ İZİN GİBİ ASKI HALLERİNİN KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAĞI
- BİR YIL KOŞULUNUN TAM OLARAK 365 GÜNLÜK ÇALIŞMAYA DENK GELMESİ GEREKTİĞİ 364 GÜN ÇALIŞAN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI HAK EDEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri ile en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilir. İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı

tarih, en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır.

Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminata hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken tarihtir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirim, muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporları kıdem süresinden sayılmalıdır. Buna karşın, işçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır.

İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır.

4857 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde ise "işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere" yıllık ücretli izin verileceği düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere gerek kıdem tazminatına gerekse yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından bir yıllık hizmet süresi aranmaktadır.

Bu doğrultuda ve İlgili Hukuk kısmında yer verilen Yargıtay kararlarında açıklanan ilkeler de dikkate alınarak yapılan değerlendirmeye göre somut uyuşmazlıkta; Mahkemece davacının 11.09.2020 tarihinden 10.09.2021 tarihine kadar çalıştığı ve 10.09.2021 tarihinde iş sözleşmesine davacı tarafından son verildiği kabul edilmiştir. Dolayısıyla davacının işe başlama tarihi 11.09.2020, son çalışma tarihi 09.09.2021; 11.09.2020-10.09.2021 tarihleri arasında geçen süre ise 364 gün olup mülga 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde öngörülen bir yıllık hizmet süresi süre koşulu sağlanmadığından kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağına ilişkin taleplerin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2024/5412
Karar No. 2024/9414
Tarihi: 30.05.2024

- **YILLIK ÜCRETLİ İZİN**
- **DAVA DİLEKÇESİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİN ÖNEMLİ BİR BÖLÜMÜNÜN KULLANILMADIĞININ BELİRTİLMESİ**
- **VAKAYLA HAKİMİN BAĞLI OLDUĞU**
- **BELGE OLMASA DA VAKAYLA BAĞLILIK KURALI GEREĞİ YILLIK İZİNLERDE İNDİRİM YAPILMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından muris işçinin yıllık izin kullandığına veya ücretinin ödendiğine dair belge sunulmadığı, ayrıca işçinin mirasçıları olan davacıların beyanlarının da bu doğrultuda olduğu gerekçesiyle 33 yıl olan hizmet süresi boyunca hiç izin kullanılmadığı kabulüyle hesaplama yapılmıştır. Ancak dava dilekçesinde, muris işçinin izinlerinin tamamını değil "büyük bir bölümünü kullanmadığı" ifade edilmiştir. 6100 sayılı Kanun'un 25 inci maddesi uyarınca hâkim Kanun'da öngörülen istisnalar dışında, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz.

Diğer yandan işyerinde muhasebe ve mali işler müdürü olarak çalıştığı iddia edilen işçi, Şirketteki unvanı ve konumu gereği yıllık izne ilişkin kayıt ve belgeleri düzenleme veya düzenlettirme yetkisine sahiptir.

Bu durumda gerek dava dilekçesinde ileri sürülen vakıalar, gerekse işçinin işyerindeki görevi ve konumu dikkate alındığında, yıllık izin hakkının üçte bir oranında kullanıldığı kabul edilmeli ve buna göre hak kazanılan yıllık izin ücreti alacağı hesaplanmalıdır. İlk Derece Mahkemesince vakıa ile bağlilik kuralına aykırı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSTK/12

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6574

Karar No. 2024/9395

Tarihi: 30.05.2024

- SENDİKA TÜZÜKLERİNDE YASANIN EMREDİCİ HÜKÜMLERİNE AYKIRI DÜZENLEMELER YAPILAMAYACAĞI
- SENDİKA ZORUNLU ORGANLARININ TÜZÜKTE BELİRLENEN TAM SAYI İLE ÇALIŞMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- HANGİ NEDENLERLE OLURSA OLSUN SENDİKA ZORUNLU ORGANINDA ASİL BİR ÜYENİN BOŞALMASI HALİNDE YEDEK ÜYENİN GÖREVE BAŞLAMASININ YÖNETİM KURULUNUN TAKTİRİNE BIRAKACAK ŞEKİLDE TÜZÜK HÜKMÜ GETİRİLEMEYECEĞİ
- SENDİKANIN GELİR VE GİDERLERİNİN YASAYLA BELİRLENMİŞ OLDUĞU
- SENDİKANIN SENDİKA İKTİSADİ İŞLETMESİNE AVANS VERİLMESİNİ ÖNGÖRECEK ŞEKİLDE TÜZÜKTE DÜZENLEME YAPILAMAYACAĞI

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki zorunlu organların tüzük ile düzenlenen üye tam sayısı ile çalışması bir zarurettir. Asıl üyeliklerde çeşitli sebeplerle boşalma olması durumunda, Tüzük ile öngörülen yöntem doğrultusunda derhal yedek üyenin göreve başlaması gerekmektedir. Bir zorunlu organ asıl üyeliğinde meydana gelen eksilme sebebiyle yedek üyenin göreve başlamasının, hangi sebeple olursa olsun bir başka zorunlu organ olan yönetim kurulunun takdirine bırakılması, sendikaların tüzüklerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağına ilişkin Anayasa'nın 51 inci maddesinin son fıkrası ile 4688 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinin birinci fıkrasına aykırıdır.

Bu itibarla 03.09.2022 tarihli Genel Kurulda alınan karar ile Sendika Tüzüğü'nün 31 inci maddesinin (b) bendine eklenen "Olağan Genel Kurul döneminin bitmesine üç (3) aydan daha kısa bir zaman kalmış olması halinde, yedek üyenin çağrılması Genel Yönetim Kurulunun takdirindedir." cümlesinin de iptaline karar verilmesi gerekmektedir.

Sendikaların gelirleri 4688 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinde belirtilmiştir. Aynı hükmün son fıkrası da "Sendika ve konfederasyonlar tüm nakdî gelirlerini bankalara yatırmak zorundadırlar. Zorunlu giderler için kasalarında tutacakları azamî nakit mevcudu tüzüklerinde gösterilir." şeklindedir. Diğer taraftan 4688 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin birinci fıkrasında da sendikaların, gelirlerini tüzüklerinde belirtilen amaçlar ve 4688 sayılı Kanun'da gösterilen faaliyetler dışında kullanamayacağı belirtilmiştir.

Belirtmek gerekir ki sendika iktisadi işletmesinin, sendika tüzel kişiliğinden ayrı bir tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Sendika iktisadi işletmesinin ticari faaliyet yürütemeyeceği de gözetildiğinde, hangi faaliyet veya gider için gerektiği belli olmaksızın avans verilmesini öngören uyuşmazlık konusu Tüzük hükmünün belirtilen yasal düzenlemelere aykırı olduğu açıktır.

Bu itibarla 03.09.2022 tarihli Genel Kurulda alınan karar ile Sendika Tüzüğü'nün 53 üncü maddesine eklenen "Sendika İktisadi İşletme ihtiyaçları için toplam nakit varlığının %40'ını geçmeyecek şekilde İktisadi İşletmeye avans olarak verebilir." cümlesinin de iptaline karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5425

Karar No. 2024/9352

Tarihi: 29.05.2024

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **ASIL İŞİN BÖLÜNEREK ALT İŞVERENE VERİLEBİLMESİ İÇİN İŞLETMENİN VE İŞİN GEREĞİ İLE TEKNOLOJİK SEBEPLERLE UZMANLIK GEREKTİRME UNSURUNUN GERÇEKLEŞMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **MUVAZAA**
- **BİR İHALE DÖNEMİ İÇİN TESPİT EDİLEN MUVAZAA NIN SONRASI İHALE DÖNEMİNDE KURULAN İLİŞKİLERİNDE MUVAZAALI OLDUĞUNU GÖSTERMEYECEĞİ**
- **MUVAZAA İNCELEMESİNİN HER İHALE DÖNEMİ İÇİN AYRI AYRI YAPILMASININ GEREKTİĞİ**

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 gerektirme unsurunun gerçekleşmiş olması gerekir. Sözü edilen bu hususların, aksi kanıtlanabilen adı kanuni karineler olduğu kabul edilmelidir.

Muvazaaya ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda 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. Muvazaaya 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 muvazaaya 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 muvazaaya yönünden değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir. Bu sebeple davalı tarafından yapılan sözleşmelerin kanuna uygun olmadığına ya da muvazaalı olduğuna ilişkin kesinleşmiş yargı kararları sadece muvazaalı olduğu tespit edilen ihale dönemlerini bağlayacak olup önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından muvazaaya araştırması yeniden yapılmalıdır. Bu

duruma göre de Mahkemece kesinleşmiş muvazaaa tespitine dayanarak, tespit döneminin dışında kalan ihale dönemleri içinde herhangi bir inceleme yapılmadan muvazaanın kabul edilmesi doğru değildir.

İlgili Kanun / Madde
7036 S. İşMK/6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5545

Karar No. 2024/9260

Tarihi: 29.05.2024

- **İŞ YARGILAMASINDA YETKİLİ MAHKEME**
- **YETKİ KURALININ KAMU DÜZENİNDEN OLDUĞU RESEN DİKKATE ALINACAĞI**
- **İŞ YARGILAMASINDA SEÇİMLİK YETKİ HAKKININ İŞÇİYE AİT OLDUĞU**
- **İŞLEMİN YAPILDIĞI YER KAVRAMINDAN ANLAŞILMASI GEREKEN**

ÖZETİ: İş Mahkemesinin yetkisi kamu düzeni ile ilgili olduğundan, davalı tarafça süresinde yetki itirazı yapılmamış 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.

2. 7036 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesine göre iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Anılan düzenlemeye göre hangi mahkemede dava açılacağı hususunda seçimlik hak işçiye aittir.

İş veya toplu iş sözleşmesinin taraflarının, 7036 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesine aykırı yetki sözleşmesi yapmaları anılan maddenin emredici nitelikteki son fıkrası gereğince geçersizdir.

6.Mülga 5521 sayılı Kanun'da yer almayıp 7036 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesi ile yeni getirilen *işlemin yapıldığı yer* şeklindeki yetki kuralından ne anlaşılması gerektiği ve bunun hangi durumlarda uygulanacağı konusunda *İlgili hukuk* bölümünde yer verilen maddenin gerekçesinde özellikle Sosyal Güvenlik Kurumunun işlemlerinde işlemleri

yapan birimin (il müdürlüğünün) bulunduğu yerin yetkili kılınması ve bu konudaki ihtilafların sonlandırılmasının amaçlandığı, ayrıca konuyla ilgili Yargıtay kararlarına uygun düzenleme yapıldığı belirtilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41, 43

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6075

Karar No. 2024/9069

Tarihi: 23.05.2024

- **OLUMSUZ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
- **OLUMSUZ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ DAVASINDA DAVANIN İŞVEREN VE O İŞKOLUNDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN EN AZ YÜZDE 1'Nİ ÜYE YAPAN SENDİKALARA İHBAR EDİLMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU**
- **ADİL YARGILANMA HAKKI**
- **ADİL YARGILANMA HAKKININ UNSURLARI**
- **DAVDA KANUN YOLUNA BAŞVURMA HAKKININ KURAL OLARAK DAVANIN TARAFLARINA AİT BİR HAK OLDUĞU**
- **DAVADA DAVANIN TARAFI OLMAYAN ÜÇÜNCÜ KİŞİ HAKKINDA DA HÜKÜM VERİLMESİ HALİNDE ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN DE KANUN YOLUNA BAŞVURMA HAKKININ BULUNDUĞU**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında, olumsuz yetki tespitine itiraz istemine ilişkin davalarda, mahkemece resen, davanın işveren ile o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikalarına ihbar edilmesi gerektiği açık olarak belirtilmiştir.

Kanunda açık bir şekilde resen davanın ihbarına ilişkin yükümlülük öngörülmeyle, davanın kanunda belirtilen kişilere ihbar edilmemesi durumunda adil yargılanma hakkı ile hukuki dinlenilme hakkının ihlaledileceği açık olduğundan bu noktada söz konusu haklara ilişkin açıklama yapılması gerekmektedir.

Anayasa'nın 36 ncı maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddiada

bulunma ve savunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla mahkemeye erişim hakkı, Anayasa'nın 36 ncı maddesinde güvence altına alınan hak arama özgürlüğünün bir unsurudur (AYM, Birinci Bölüm, B.No: 2017/32699, 12.01.2021, §23).

Anayasa'nın 90 ıncı maddesinin son fıkrasında temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası andlaşma hükümlerinin esas alınacağı ifade edilmiştir. Buna göre ülkemizin de taraf olduğu AİHS'nin 6 ncı maddesinde ayrıntılı şekilde düzenlenen adil yargılanma hakkına ilişkin hükmün hukukumuzun bir parçası olduğu vurgulanmalıdır.

Gerek Anayasa gerekse AİHS düzenlemelerine uygun olarak 6100 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde düzenlenen "*Hukuki dinlenme hakkı*"nın temel unsurları anılan maddede tek tek belirtilmiş, böylece uygulamada bu temel yargısal hak konusundaki tereddütlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Bu unsurlardan ilki *bilgilenme hakkıdır*. Bu çerçevede, öncelikle tarafların gerek yargı organlarıncı gerek karşı tarafça yapılan işlemler konusunda bilgilendirilmeleri zorunludur. Kişinin kendisinden habersiz yargılama yapılarak karar verilmesi, kural olarak mümkün değildir. Hak sahibinin kendisi ile ilgili yargılama ve yargılamanın içeriği hakkında tam bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Tarafın bilgi sahibi olmadığı işlemler, belge ve bilgiler yargılamada esas alınamaz. Bilgilenmenin şekli bakımından, hukukî dinlenme hakkına uygun davranılmalı, ilgilinin bilgilenmesi şeklen değil, gerçek anlamda sağlanmaya çalışılmalıdır.

Bu hakkın ikinci unsuru, *açıklama ve ispat hakkıdır*. Taraflar, yargılamayla ilgili açıklamada bulunma, bu çerçevede iddia ve savunmalarını ileri sürme ve ispat etme hakkına sahiptirler. Her iki taraf da bu haktan eşit şekilde yararlanır. Bu durum *silahların eşitliği ilkesi* olarak da ifade edilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre silahların eşitliği ilkesi, davanın bir tarafını, diğer taraf karşısında belirli bir dezavantaj içine sokmayacak şartlar altında, her bir tarafın deliller de dâhil olmak üzere, davasını ortaya koymak için makul ve kabul edilebilir olanaklara sahip

olması zorunluluğu şeklinde ifade edilmiştir (Sibel İnceoğlu, Adil Yargılanma Hakkı, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-4, 2018, s.115).

Adil yargılanma hakkının içinde yer alan ve silahların eşitliği ilkesinin tamamlayıcısı diğer bir hak ise, *çekişmeli (çekişmeli) yargılama hakkıdır*. Çekişmeli yargılama ilkesinin anlamı, bir hukuk ya da ceza davasında tüm taraflara, mahkemenin kararını etkilemek amacıyla ulusal yargının bağımsız bir mensubu tarafından bile olsa gösterilen kanıtlar ve sunulan görüşlerle ilgili bilgiye sahip olma ve bunlarla ilgili görüş bildirebilme hakkının tanınmasıdır (Osman Doğru, Atilla Nalbant, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (Açıklama ve Önemli Kararlar) C.1, Ankara, 2012, s.637).

Hukuki dinlenme hakkının üçüncü unsurunu *tarafların iddia ve savunmalarını yargı organlarının tam olarak dikkate alıp değerlendirmesi* oluşturmaktadır. Bu değerlendirmenin de kararların gerekçesinde yapılması gerekir. Anayasa'nın 36 ncı maddesine göre mahkemelerin, tarafların dayanaklarını, iddialarını ve delillerini etkili bir biçimde inceleme görevi vardır. Dolayısıyla mahkemelerce, yargılamanın taraflarınca ileri sürülen iddialar ve gösterilen deliller gereği gibi incelenmek zorundadır.

Bu çerçevede değerlendirme yapmak gerekirse, olumsuz yetki tespitine itiraz davasında, mahkemece davanın resen ihbarına dair açık hükmün gereğinin yerine getirilmemesi, davaya katılma hakkı bulunanların *hukuki dinlenme hakkı ile adil yargılanma hakkının* ihlali sonucunu doğuracaktır. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında davanın ihbar edilmesi gerektiği belirtilen kişiler, bu dava bakımından hukuki menfaati etkilenecek ve dava kendi hak alanını doğrudan ilgilendiren kişilerdir.

Bu itibarla olumsuz yetki tespitine itiraz davasında, Kanun'da belirtilen sendikalar ile işverene davanın ihbar edilmemesi mutlak bozma sebebi olup Dairemizin yerleşik uygulaması da bu şekildedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.02.2022 tarihli ve 2021/12671 Esas, 2022/1967 Karar sayılı ilâmı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.10.2020 tarihli ve 2020/6566 Esas, 2020/11081 Karar sayılı ilâmı). Dava kendisine ihbar edilenlerin davaya katılması durumunda, bu kişiler fer'î müdâhil sıfatını kazanacaklardır.

Bu noktada bir mahkeme kararına karşı kanun yoluna

başvurma hakkına sahip olanlar ortaya konulmalıdır. Bilindiği üzere bir davada kanun yoluna başvurma hakkı kural olarak sadece davanın taraflarına aittir. Buna göre kural olarak davanın tarafı olmayan kişiler istinaf ve temyiz başvurusunda bulunamaz (Muhammet Özekes, Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku, İstanbul, 2017, s.2215, 2286; L. Şanal Görgün, Levent Börü, Mehmet Kodakoğlu, Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2021, s.653, 689; Selçuk Öztek, Türk Medeni Yargılama Hukukunda İstinaf ve Temyiz, Ankara, 2021, s.165).

Bununla birlikte bir davada, o davanın tarafı olmayan üçüncü kişi hakkında da hüküm verilmişse, üçüncü kişi hükme karşı kanun yoluna başvurabilir (Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul, 2001, s.4567).

Olumsuz yetki tespitine itiraz davasında, yetki başvurusuna konu işyeri yahut işletmede toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisinin hangi işçi sendikasına ait olacağı belirleneceğinden, 6356 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında davanın ihbar edilmesi zorunluluğu bulunanlar hakkında da hüküm kurulduğunun kabulü zorunludur. Bu itibarla dava kendisine ihbar edilmesi gereken işveren de kanun yoluna başvurabilecektir.

Belirtmek gerekir ki fer'î müdâhil hakkında hüküm kurulmuş ise fer'î müdâhil de tek başına kanun yoluna başvurabilir (Öztek, s.168; Özekes, s.2216; Süha Tanrıver, Medeni Usul Hukuku Cilt II, Ankara, 2021, s.56; Murat Atal, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2021, s.268). Yukarıda açıklandığı üzere, olumsuz yetki tespitine itiraz davasında davanın ihbar edilmesi zorunluluğu bulunanlar hakkında da hüküm kurulduğunun kabulü gerektiğinden, bu dava bakımından dava kendisine ihbar olunan işveren tek başına kanun yollarına başvurabilecektir.

Olumsuz yetki tespitine itiraz davasında, işverenin ilk derece mahkemelerinin kararlarına karşı tek başına kanun yoluna başvuramayacağının kabulü; doğrudan kendi işyeri yahut işletmesine yani kendi hak alanına ilişkin bir konuda hüküm kurulan işverenin dahi tek başına kanun yoluna başvuramayacağının kabulü anlamına gelir ki, bu durumun adil yargılanma hakkı ile hukuki dinlenilme hakkının ihlali sonucunu doğuracağı tartışmasızdır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41, 43

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6296

Karar No. 2024/9063

Tarihi: 23.05.2024

●İŞYERİ-İŞLETME AYRIMI
●BAĞLI İŞYERİ
●BİR TEKNİK AMACI GERÇEKLEŞTİRMEK
İÇİN İŞÇİ ÇALIŞTIRILAN HER YERİN İŞYERİ
OLDUGU

ÖZETİ: 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 alanı 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 yer" in işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığının 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/32
6356 S. STK/39,53

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/4850

Karar No. 2024/8955

Tarihi: 22.05.2024

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE TARAFLARIN SONA EREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ HAKLARI İŞÇİ ALEYHİNE DEĞİŞTİRME- LERİNİN DE OLANAKLI OLDUĞU**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DÜZENLEN- MEYEN BİR HAKTAN YORUM YA DA KIYAS YOLUYLA İŞÇİNİN YARARLANDIRILMASININ OLANAKLI OLMADIĞI**

ÖZETİ: Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini ifade eder. Buna göre yeni toplu iş sözleşmesinde, sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan hak ve menfaatlerin işçi aleyhine değiştirilmesi mümkündür. Aynı şekilde işçinin toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen bir haktan yorum veya kıyas yoluyla yararlandırılması toplu iş sözleşmesinin özerkliğine aykırı düşer.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41, 63

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6792

Karar No. 2024/8773

Tarihi: 20.05.2024

●**GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ 7,5 SAAT VEYA 7,5 SAATTEN DAHA AZ OLARAK BELİRLENEN İŞLER**

●**GÜNDE 7,5 SAAT ÇALIŞTIRILABİLECEK İŞLER İLE 7,5 SAATTEN AZ ÇALIŞTIRILABİLECEK İŞLERİN YÖNETMELİKTE İSMEN SAYILARAK AYRI AYRI DÜZENLENMİŞ OLDUĞU**

●**YÖNETMELİKTE YER ALAN BU DÜZENLEMeye GÖRE İŞÇİNİN YAPTIĞI İŞİN BU İŞ SIRASINDA KULLANILAN MALZEMELERİN YÖNETMELİKTE SAYILAN İŞLER OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİNE GÖRE GÜNLÜK İŞ SÜRESİNİN SAPTANACAĞI**

ÖZETİ: Yönetmelik ile günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işler ile günde yedi buçuk saatten daha az çalışması gereken işler ayrı ayrı ve ismen sayılarak düzenlenmiştir. Eldeki uyuşmazlıkta dosya kapsamından bobinaj iş kolunda motor bobini sarma işinde çalıştığı anlaşılan davacının yaptığı işin ve bu iş sırasında kullanıldığı iddia edilen malzemelerin bu Yönetmelik kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin öncelikle ele alınması gereklidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/18,25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5407

Karar No. 2024/8328

Tarihi: 15.05.2024

- **SENDİKA HAKKI**
- **OLUMSUZ (NEGATİF) SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ**
- **NEGATİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SENDİKAL REKABET ÜZERİNDEN DAHA ETKİN SENDİKACILIĞI KORUDUĞU**
- **DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYENLERDEN SENDİKA ÜYELERİNE GÖRE DAHA FAZLA AİDAT KESİLMESİNİN NEGATİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE AYKIRI OLDUĞU**

ÖZETİ: Anayasa'nın 51 inci maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı; çalışanları, istedikleri sendikayı kurma ve bunlara izin almaksızın üye olma haklarıyla (olumlu sendika hakkı) Devlete ve işverene karşı koruduğu gibi istediklerinde sendika üyeliğinden ayrılma ve isterlerse hiçbir sendikaya üye olmama haklarıyla (olumsuz sendika hakkı) sendikalara karşı da korumaktadır.

Söz konusu hak aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulabilmesi ve çalışanların dilediği sendikayı seçebilmesi anlamını da taşımaktadır. Bu sayede farklı hedef ve görüşlerin ayrı sendikalar bünyesinde temsil edilmesi suretiyle sendikalar arasındaki rekabetin geliştirilmesi mümkün hâle gelir. Anılan rekabet ise özgür ve demokratik toplumlarda örgütlü yapılardan beklenen ekonomik ve sosyal hak ile menfaatlerin korunması işlevinin daha etkin bir şekilde yerine getirilmesine hizmet eder.

Dava konusu uygulama ile dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiler bakımından, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikası üyelerine göre daha fazla aidat ödeme yükümlülüğü söz

konusu olmaktadır. Dava konusu uygulamaya geçerlilik tanınması durumunda ise, bu sonuçla karşılaşmak istemeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinin oluşturulması öncesinde taraf sendikaya üye olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla söz konusu uygulamanın olumsuz sendika özgürlüğünü ihlal ettiği açıktır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17, 59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6366
Karar No. 2024/9427
Tarihi: 04.06.2024

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARA SÜREKLİ BORÇ YÜKLEYEN ÖZEL HUKUK SÖZLEŞMESİ OLDUĞU
- FESİH HAKKI
- BİLDİRİMLİ FESİH
- BİLDİRİM SÜRELERİNE İLİŞKİN YASA MADDESİNİN NİSPİ EMREDİCİ BİR DÜZENLEME OLUĞU AZALTILAMAYACAĞI ANCAK ARTTIRILABİLECEĞİ
- BİLDİRİM SÜRELERİNİN ARTTIRILABİLECEĞİ ÜST SINIRININ BELİRTİLMEMİŞ OLMASI BU SÜRELERİN SINIRSIZCA ARTTIRILABİLECEĞİ ANLAMINA GELMEDİĞİ
- BİLDİRİM SÜRELERİNİN ÜST SINIRINI YARGICIN BELİRLEYECEĞİ
- YARGITAY KARARLARINDA BİLDİRİM SÜRELERİNİN ARTTIRILABİLECEĞİ ÜST SINIRININ EN FAZLA İHBAR TAZMİNATI VE KÖTÜ NİYET TAZMİNATI KADAR OLABİLECEĞİNİN KARARLAŞTIRILDIĞI
- KULLANDIRILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ
- YILLIK İZİNİN KULLANDIRILDIĞINI İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
- YILLIK İZİN KULLANDIRILDIĞINI GÖSTEREN YAZILI BELGE OLMASA DA HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜĞÜ KAPSAMINDA İŞÇİYİ DİNLEMESİ GEREKTİĞİ
- KESİN HATIRLAMİYORUM BİR KISMINI KULLANDIM DİYEN İŞÇİNİN BU BEYANI KARŞISINDA İŞÇİNİN KONUMUNA GÖRE

HESAPLANAN YILLIK İZİNDEN %50 ORANINDA İNDİRİM YAPILMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinde düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak bildirim süresi tanınması gerekmez.

Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanun'da düzenlenmiştir.

6. Bildirim sürelerinin arttırılabileceği kanunda belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.03.2006 tarihli ve 2006/109 Esas, 2006/7052 Karar sayılı kararı). Dairemizce bildirim süresinin, en fazla ihbar tazminatı ve kötünîyet tazminatına esas süre kadar arttırılabileceği kabul edilmektedir.

4857 sayılı Kanun'un 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır.

6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup hâkim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya

hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilecek, soru sorabilecek ve delil gösterilmesini isteyebilecektir.

Somut uyuşmazlıkta, İlk Derece Mahkemesince davacının 9 yıl boyunca hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık izin ücreti alacağına hesaplanması ve hüküm altına alınması hatalı olmuştur. Davacı asılın İlk Derece Mahkemesi duruşmasında "*... üzerinden çok sene geçtiği için ne kadar yıllık izin kullandığımı hatırlamıyorum, işler çok yoğun olduğu için bayram tatilleri ile birleştirip kullanırdım. ...*" şeklinde beyanda bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı davalı işyerinde genel müdür (üst düzey yönetici) olarak çalışmakta olup yıllık izin belgesini düzenlettirme yetkisine sahiptir. Davacının 9 yıllık süre içinde izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi beyanında da izin kullandığını belirtmiş; ancak ne kadar yıllık ücretli izin kullandığı yönünde net bir açıklamada bulunmamıştır. Hâl böyle olunca dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler, davacının üst düzey yönetici olması ve kaç gün yıllık izin kullandığına dair net bir beyanı olmaması dikkate alındığında İlk Derece Mahkemesince hüküm altına alınan yıllık izin miktarından %50 oranında indirim yapılması gerekli iken yazılı gerekçe ile karar verilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14
7036 S. İşMK/3
6100 S. HMK/369-371

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/4482
Karar No. 2024/8258
Tarihi: 14.05.2024

- **ARABULUCULUK KURUMUNUN İŞÇİNİN ALEYHİNE YORUMLANMASININ DOĞRU OLMADIĞI**
- **DAVA ŞARTI OLARAK ARABULUCULUĞU AĞIR ŞARTLARA BAĞLANMASININ İŞÇİLİK ALACAKLARINDA HAK KAYIPLARINA NEDEN OLACAK SORUNLARA YOL AÇABİLECEĞİ**
- **ARABULUCULUK SON TUTANAĞINDA ANLAŞMA SAĞLANAN VEYA SAĞLANMAYAN ALACAK VE TAZMİNATLARININ TEK TEK BELİRTİLMEMESİ HALİNDE DAVA ŞARTI ARABULUCULUK KOŞULUNUN GERÇEKLEŞMEMİŞ OLACAĞI**

ÖZETİ: İşçinin, hak ve alacaklarını en kısa sürede ve en basit yoldan almasını sağlamaya yönelik getirildiği anlaşılan arabuluculuk kurumun, işçinin aleyhine yorumlanması doğru olmaz. Aksine 7036 sayılı Kanun’un gerekçesinde belirtildiği gibi zayıf konumda olan işçinin korunması esastır. Kaldı ki arabuluculuğa başvurma işçi açısından olduğu gibi işveren açısından da zorunluluktur.

Anayasa Mahkemesi, dava şartı olarak arabuluculuğa dair yasal düzenlemenin iptali isteğiyle ilgili olarak verdiği kararında düzenlemenin hak arama hürriyeti ve bu kapsamda mahkemeye erişim hakkına getirilen bir sınırlama niteliğinde olduğunu kabul etmiş; ancak “Arabuluculuğa başvuru zorunluluğunun, kişilerin hak aramalarını imkânsız hâle getiren veya aşırı derecede zorlaştıran etkisiz ve

sonuçsuz bir sürece neden olmadıkça hak arama hürriyetinin özüne dokunduğu söylenemez” şeklindeki gerekçeyle bir çeşit sınır tayin etmiştir (Anayasa Mahkemesi, 11.07.2018 tarihli ve 2017/178 Esas, 2018/82 Karar sayılı karar).

Dava şartı olarak arabuluculuğun ağır koşullara bağlanması ve birkaç defa bu yola başvurulmasının gerekliliğine dair uygulama, işe iade davalarında hak düşürücü süre sorunlarının yaşanmasına, tazminat ve alacaklar yönünden alacağın kısmen zamanaşımına uğramasına, birden fazla arabuluculuk ücretlerinin yargılama giderlerine eklenmesiyle bu yöndeki sorumluluğun taraflara paylaştırılmasında tereddütlere ve en nihayet arabulucunun sorumluluğuna neden olabilecektir.

Bu tür anlaşmazlıklara ve tereddütlere meydan verilmemesi için arabuluculuk tutanağında tarafların anlaşmış oldukları ya da anlaşmadıkları alacak kalemleri tek tek belirtilmelidir.

Dairemizce; dava şartı arabuluculuk uygulamalarında başlangıçta hem talepte bulunanlar ve hem de arabulucular tarafından yapılan bu tür hatalar tarafların mağduriyetlerine sebebiyet verdiği gibi arabuluculuk uygulamasının amaçlandığı gibi uygulanmasına engel olduğundan arabuluculuğa hangi konularda başvurulduğuna ilişkin başvuru formu uygulamasının başladığı 02.06.2018 tarihine kadar arabuluculuk anlaşamama tutanağında arabuluculuğa konu alacaklar tek tek belirtilmeden “işçilik alacakları” veya “işçi işveren uyuşmazlığı” gibi soyut ifadeler kullanılmış ise taraflar arasındaki işçilik alacaklarının tamamının arabuluculuğa konu edildiğinin kabul edilmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir.

Başka bir deyişle başvuru formu uygulamasının başladığı 02.06.2018 tarihinden önceki dönem için taraflardan kaynaklanmayan bu tür uygulama hataları aşılarak arabuluculuk müessesinin amaca uygun yürütülmesi sağlanmalıdır.

Başvuru formu uygulamasının başladığı 02.06.2018 tarihinden sonraki başvurularda ise hangi alacak veya tazminat kalemleri konusunda anlaşma sağlandığı veya sağlanmadığını açıkça belirtmeyen son tutanağa göre dava şartının gerçekleştiği kabul edilemeyecektir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3413

Karar No. 2024/7893

Tarihi: 07.05.2024

- **DOĞUM İZNİ**
- **DOĞUM İZNİ DÖNÜŞÜ İŞÇİNİN KENDİ UZMANLIĞI DIŞINDA BİR İŞTE ÇALIŞMAYA ZORLANMASI**
- **AYRIMCILIK**
- **AYRIMCILIK KONUSUNDA İHLALİN VARLIĞI OLASILIĞININ GÜÇLÜ BİR ŞEKİLDE İSPATI HALİNDE AYRIMCILIK YAPILMADIĞINI İŞVERENİN İSPAT ETMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **KADIN İŞÇİNİN DOĞUM İZNİ SONRASI UZMANLIĞI DIŞINDA BİR İŞTE ÇALIŞMAYA ZORLANMASININ AYRIMCILIK TAZMİNATINI GEREKTİRDİĞİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'da kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamalarının esas olduğu, çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta sürenin ekleneceği ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın işçinin isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabileceği, bu durumda kadın işçinin çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle ekleneceği hüküm altına alınmıştır. Kanun'da ayrıca isteği hâlinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik hâlinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir.

Dosya kapsamındaki deliller, dinlenen tanıkların anlatımı dikkate alındığında davacı işçinin doğum iznine ayrıldığı, doğum izni sonrası davacıya eski işi yerine başka bir iş teklif edildiği, bu işin davacının uzmanlık alanının dışında olduğu

davacı tarafından ispat edilmiştir. Davacı, 4857 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinin son fıkrası uyarınca bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koymuştur. Bu durumda, böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat yükü üzerinde olan işverenin davacının doğum öncesindeki konumunun ve görevinin doğum sonrasında hangi sebeplerle değiştirildiğini, davacıya farklı muamele yapılmasını gerektiren nedenleri somut olgularla ortaya koyamadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca İlk Derece Mahkemesince ayrımcılık tazminatı talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5208

Karar No. 2024/7872

Tarihi: 07.05.2024

- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH**
- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİHTE İŞLETMESEL KARARIN BULUNMASININ ZORUNLU OLDUĞU**
- **İŞLETMESEL FESİHLERİNDE GEÇERLİ FESİH İÇİN GEREKLİ ŞEKİL ŞARTLARINA UYGUN YAPILMASININ GEREKTİĞİ**
- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİN YARGISAL DENETİMİNİN TUTARLILIK, KEYFİLİK ÖLÇÜLÜLÜK, SON ÇARE OLMA İLKLERİ AÇISINDAN YAPILACAĞI**
- **İŞVERENİN İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİHTE YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANMAYACAĞI**
- **İŞVERENİN YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANDIĞI İDDİASINI İŞÇİNİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinde geçerli fesih sebepleri sayılırken işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verilmiş, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında, amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu her türlü karar bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu kararlara iş sözleşmesinin feshi de dâhildir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşir. Bu kararlar işyeri ve işletme içi veya dışından doğabilir.

İşletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler işletme dışı sebeplerdir. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde ödenek yetersizliği, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. İşletme içi sebepler ise işverenin işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirlerdir. Üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapılması, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesinin düşürülmesi, işletme veya işyerinin kapatılması, işletmenin bir bölümünün veya servisinin kapatılması, kazancın arttırılması, yeni çalışma sistemlerinin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler işverenin işgücünü süresiz azaltma kararı işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir.

İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde işveren, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığı irdelenmelidir. Belirtmek gerekir ki işletmesel karar söz konusu olduğunda kararın yararlı veya amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tâbi tutulamaz.

4857 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işveren geçerli nedenin varlığı ispat etmekle yükümlü olup bu bağlamda işveren feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı nedene dayandığını kanıtlamalıdır.

Feshin işletme işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle yapıldığı ileri sürüldüğünde, bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, iş görme ediminde ifayı

engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin feshitte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemede özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını ve feshin geçerli nedenini oluşturduğunu kanıtlamalıdır. Bir diğer ifade ile işveren işletmesel kararın amaç ve içeriğini serbestçe belirleyebilir ise de geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığı değerlendirilmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil teknik denetim kapsamında bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır.

Buna karşılık işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2 nci maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalı, işletmesel karar dürüstlük kurallarına uygun olarak alınmalı ve bu hak kötüye kullanılmamalıdır. İşverenin keyfi davrandığını ispat yükü işçiye aittir.

İlgili Kanun / Madde
7201 S. TebK/10,11 vd.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7899
Karar No. 2024/10214
Tarihi: 27.06.2024

- **USULÜNE UYGUN TEBLİGAT YAPILMASININ KOŞULLARI**
- **TEBLİĞİN ANLAMAMI**
- **TEBLİGAT KANUNA GÖRE ADRESİN ANLAMAMI**
- **TEBLİĞİN KURAL OLARAK MUHATABIN BİLİNEN SON ADRESİNDE MUHATABIN KENDİSİNE YAPILMASININ GEREKTİĞİ**
- **TEBLİGATIN KOMŞU, KAPICI VEYA YÖNETİCİYE HABER BIRAKILARAK YAPILMASI HALİNDE DURUMUN HABER BIRAKILANIN İSMİNİN KİM OLDUĞUNUN TEBLİĞ MEMURU TARAFINDAN TUTANAĞA YAZILIP İMZALANMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Mahkemelerin her türlü tebliğ işlemi, 7201 sayılı Kanun ve Tebligat Yönetmeliği hükümlerine göre yapılır. Tebliğ, kelime anlamıyla kısaca, bildirim, yazılı bildirme anlamına gelir. Tebligat ise hukuksal bir işlemin ilgili kimsenin bilgisine sunulması için yetkili makamın, kanunun öngördüğü esas ve usule uygun bir biçimde, elektronik ortam dâhil yazı ile veya ilân yoluyla yaptığı belgeleme işlemi demektir (Ejder Yılmaz, Tacar Çağlar, Tebligat Hukuku, Ankara, Altıncı Baskı, 2013, s.39)

7201 sayılı Kanun kural olarak adreste tebligat esasını kabul etmiştir. Adres, bir kişinin oturduğu veya çalıştığı yeri göstermeye yarayan bilgilerin tamamı olarak tanımlanabilir. 7201 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesi muhataba tebligatın nerede yapılacağı konusundaki kuralı ve istisnasını göstermektedir. Kural; tebliğin, muhatabın bilinen en son adresinde bizzat kendisine yapılmasıdır.

Tebliğat hukuku açısından adres kavramı 7201 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinin birinci fıkrasından anlaşılacağı üzere geniş olup, ikametgâh (yerleşim yeri), işyeri ve mesken kavramlarını kapsar. Tebliğat muhatabın bilinen bu adreslerinden herhangi birisinde yapılabilir. Tebliğatın yapılacağı yer bakımından ikametgâh, mesken ve işyeri adresleri arasında bir fark yoktur (Timuçin Muşul, Tebliğat Hukuku, Ankara, Yedinci Baskı, 2018, s.181-182).

Tebliğatın belgelendirme özelliği ve 7201 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrasının sıktı şekil şartlarına bağlanması karşısında "...tebliğ olunacak şahsa keyfiyetin haber verilmesini de mümkün oldukça en yakın komşularından birine, varsa yönetici veya kapıcıya da bildirilir..." koşulunun gerçekleşmesi için haber bırakılan komşu, kapıcı veya yöneticinin isminin, kim olduğunun, tebliğ memuru tarafından tutanağa yazılıp imzalanması gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSK/10

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6294
Karar No. 2024/10213
Tarihi: 27.06.2024

- **SENDİKA OLAĞAN GENEL KURULU**
- **SENDİKA OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULU**
- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL İÇİN GENEL KURULU ZORUNLU KILAN OBJEKTİF NEDENLERİN BULUNMASININ GEREKTİĞİ**
- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL TOPLANMASINI GEREKTİRECEK SEBEPLERİN BULUNMAMASI NEDENİYLE SENDİKA YÖNETİM KURULU KARARININ İPTALİ**

ÖZETİ: Genel kurul, sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli şekilde yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur. 4688 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesinin dördüncü fıkrası ise "Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü durumlarda ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine en geç altmış gün içinde toplanır." şeklindedir.

Olağanüstü genel kurul, ancak genel kurulun olağanüstü şekilde toplanmasını gerektirir nitelikte objektif haklı sebeplerin bulunması hâlinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur.

Olağanüstü genel kurulun toplanması için, bu yönde objektif haklı sebeplerin bulunması ve bu durumun ispatlanması gerekmekte olup ayrıca olağanüstü genel kurul isteminin başka bir şekilde çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması gerekmektedir. Bununla birlikte

inceleme konusu davada, Sendikanın olağanüstü genel kurula gitmesi için objektif, haklı ve somut gerekçeler mevcut olmayıp bu anlamda ispatlanan bir durum söz konusu değildir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince davanın kabulü ile Sendika Yönetim Kurulunun 19.09.2023 tarihli ve 38 sayılı kararının Sendikada Olağanüstü Genel Kurul yapılmasına ilişkin kısmının iptaline karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sonucunda yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/8163
Karar No. 2024/10015
Tarihi: 25.06.2024

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA**
- **İMZA TARİHİ İLE YÜRÜRLÜK TARİHİ FARKLI OLAN TİS'DEN YARARLANMA**
- **TİS'DEN YARARLANMAK İÇİN TİS TARAFI İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMA**
- **GEÇMİŞE DÖNÜK TİS'DEN YARARLANMAK İÇİN ÜYE OLMANIN YETMEYECEĞİ İŞYERİNDE ÇALIŞAN ÜYE OLMAK GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin birinci fıkrasında "taraf işçi sendikasına üye olmak" toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın şartı olarak öngörülmüştür. Kanun hükmüne göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

Bu itibarla, 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin ikinci fıkrasındaki; "Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır." şeklindeki düzenlemenin, maddenin birinci fıkrasında yer alan "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır." hükmü ile birlikte ele alınması gerekir.

Taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye veya ileriye etkili olmasına yönelik bir kararlaştırma yapılmamış ise kural olarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde yürürlüğe gireceği kabul edilmelidir (İrem Yayvak, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul, 2014, s. 185; Ercüment

Özkaraca/Sema Deniz Özkan Koç, "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrası Geçmişe Etkili Yürürlüğe Konan Toplu İş Sözleşmelerinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2021, S.46, s.12). Böyle bir durumda imza tarihinde sendika üyesi olanların, imza ve yürürlük tarihleri aynı olduğundan, yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacakları tartışmasıdır. Kanun koyucunun 39 uncu maddede imza tarihini esas alarak imza tarihinde üye olanların yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceğini öngörmesinin temel sebebi de bu genel kuraldan hareket edilmesidir. olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe girmesi kararlaştırıldığında, yine Kanun'un 39 ncu maddesi ışığında bir değerlendirme yapılması zorunlu olmakla birlikte, sözleşmeden yararlanma zamanı bakımından imza tarihi ile yürürlük tarihi yönünden bir ayırım yapılması gerekli hâle gelir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki tıpkı imza tarihi ile yürürlük tarihi aynı olan toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi, geriye etkili şekilde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanma için de ilk koşul imza tarihinde sendika üyesi olmaktır (Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul,4. Baskı, 2022, s. 406). Ancak geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak için bu koşul tek başına yeterli olmayıp işçinin, yürürlük tarihinde o işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçi olması gerekir (Gaye Burcu Yıldız, Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara, 2021, s.100; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, 2018, s.271; Ekmekçi, s.406-407).Çünkü toplu iş sözleşmesinden yararlanma için genel kural, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya üye olmasıdır.6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin ne birinci ne ikinci fıkrasında bu kuralın aksine bir düzenleme yer almaktadır. Geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde üyelik şartını sağlamak kaydıyla yürürlük tarihinden itibaren yararlanılabileceğinin kabulü, uzun bir süre sendika üyelik aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ile sadece imza tarihinde üye olmak suretiyle yürürlük

tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanan işçi arasında nimet ve külfet dengesi bakımından açıkça eşitliğe aykırı bir sonuç oluşturur (Ekmekçi, s. 407). Oysa 6356 sayılı Kanun sistematüğinde sendikanın muvafakati dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya üyelik aidatı ya da dayanışma aidatı ödenmesine bağılı olup sistemde, bu yöntemler dışında bir karşılıksız yararlanma biçimi öngörölmemiştir. Açıklanan sebeplerle geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak isteyen işçi; hem yürürlük tarihinde toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmalı, hem de imza tarihinin yanı sıra yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olmalıdır. Bunun anlamı imza tarihinde sendika üyesi olan işçinin, yürürlük tarihinden sonra işe girmesi yahut sendikaya üye olması durumunda, bu olgulardan hangisi daha sonraki bir tarihte gerçekleşmişse işçinin o tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesidir. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönemde sendika üyeliğinden ayrılma hâlinde yararlanmanın kesintiye uğrayacağı muhakkaktır (Yıldız, s.101). Diğer taraftan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçiler bakımından 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında istisnai bir düzenlemeye yer verilerek imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçileri açıkça iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/369

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6479

Karar No. 2024/10008

Tarihi: 25.06.2024

- EĞİTİM GİDERLERİNİN İŞÇİDEN GERİ İSTENMESİ
- EĞİTİM GİDERLERİNİN GERİ ÖDENMESİNİ TARAFLARIN İŞ SÖZLEŞMESİ DIŞINDA BAĞIMSIZ OLARAK KARARLAŞTIRMIŞ OLMASI
- TARAFLAR ARASINDA YAPILAN ANLAŞMADA GÖRE MECBURİ HİZMET SONRASI EĞİTİM GİDERLERİNİN ÖDENMEYECEĞİ YÖNÜNDE BİR HÜKMÜN BULUNMADIĞI
- TARAFLARIN EĞİTİM GİDERLERİNİ TAKSİTLER HALİNDE GERİ ÖDENMESİ KONUSUNDA ANLAŞTIKLARI
- İŞÇİNİN EĞİTİM GİDERLERİNİ İŞVERENE ÖDEMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Taraflar arasında imzalanan eğitim sözleşmesi incelendiğinde; tarafların karşı dava konusu eğitim masraflarını iş sözleşmesinden bağımsız olarak düzenledikleri, işverence verilen eğitime dair masrafların, eğitim sözleşmesinde belirlenen 15 yıllık mecburi hizmet süresi tamamlandığı takdirde işçiden alınmayacağına ilişkin bir düzenleme olmadığı gibi aksine eğitim sözleşmesinin 10 uncu maddesi uyarınca işçinin söz konusu eğitimin masraflarına ilişkin borcunu aylık taksitler hâlinde ödemeyi kabul ettiği ve borcu işverene 180 ayda ödeyeceğinin kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamalara göre yapılan eğitim masrafının işverene ödenmesi gerektiğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamakta ise de; dava tarihi itibarıyla işçinin eğitim masrafından doğan ve 180 aylık ödeme periyoduna göre vadesi gelen alacak hesaplanarak sonucuna

göre karşı dava hakkında bir karar verilmesi gerekir. Bu husus gözetilmeden henüz vadesi gelmemiş olan eğitim masrafı taksitlerinin de hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
5235 S. BAMK/35

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7333

Karar No. 2024/9957

Tarihi: 25.06.2024

- **BAM ARASINDAKİ KESİN NİTELİKTEKİ KARARLAR ARASINDA UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ**
- **YARGITAYIN AYNI BAM DAİRESİNCE VERİLEN FARKLI YÖNDEKİ KARARLAR ARASINDA UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ DOĞRULTUSUNDA KARAR VEREMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Sonuç olarak yukarıda yer verilen yasal düzenlemeye göre, hukuk davalarında bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulunun uyuşmazlığın giderilmesi talepleri bakımından karar verme yetkisi, Yargıtayın ilgili hukuk dairesine ait olup bu yetkinin kapsamı, bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar ile sınırlıdır.

Kanun koyucu, 2797 sayılı Kanun'dan farklı olarak 5235 sayılı Kanun'da, aynı bölge adliye mahkemesinin aynı dairesinin farklı yöndeki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi yönünde bir seçeneğe yer vermemiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki Yargıtay ilgili hukuk dairesinin uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin kararları, içtihadın birleştirilmesi kararları gibi tarafları ve mahkemeleri bağlayıcı bir sonuç doğurmazlar (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.04.2022 tarihli ve 2022/3979 Esas, 2022/4838 Karar sayılı kararı). Kanun'un açık hükmü karşısında, aynı bölge adliye mahkemesinin aynı dairesinin farklı yöndeki kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın Yargıtayın ilgili hukuk dairesince giderilmesi mümkün değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8,11

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7895
Karar No. 2024/9956
Tarihi: 24.06.2024

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILABİLMESİNİN KOŞULLARI**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN GEREKLİ OBJEKTİF KOŞULLARIN MADDEDE YAZILANLARLA SINIRLI OLMADIĞI**
- **SÖZLEŞMENİN BELİRLİ SÜRELİ OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİNDE İŞÇİNİN NİTELİĞİNİN DEĞİL İŞİN NİTELİĞİNİN ÖNEMLİ OLDUĞU**
- **ŞEKLEN BELİRLİ SÜRELİ OLARAK YAPILMAMIŞ BİR SÖZLEŞMENİN BELİRLİ SÜRELİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesi uyarınca; taraflar, iş sözleşmesini Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri, belirli veya belirsiz süreli yapılabilecekleri gibi çalışma biçimleri bakımından tam süreli, kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

4857 sayılı Kanun'un 11 inci maddesi ise “Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi” başlıklı olup söz konusu maddede, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâlde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı ifade edilmiştir. Aynı maddeye göre belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir. Maddenin devamında da esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı, aksi hâlde iş sözleşmesinin başlangıçtan

itibaren belirsiz süreli kabul edileceği, esaslı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ifade edilmiştir.

4857 sayılı Kanun uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği objektif koşullardan ilki işin belirli süreli olmasıdır. Burada işin belirli süreli olması ile ifade edilmek istenen, işin niteliği itibarıyla sözleşme yapıldığı sırada sözleşme konusu işin ne kadar süreceğinin taraflarca bilinmesi ya da öngörülebilir olmasıdır (Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, 2012, s.184; H. Hadi Sümer, "Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği", Nuray Ekşi (Edt.), Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan-Cilt I, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, Cilt 15, Sayı 1, 407-441, s.425). Örneğin, bir serginin veya konferansın ya da bir sportif organizasyonun düzenlenmesinde işin ne kadar süreceği bilindiğinden, bu işlerde çalıştırılmak üzere işçi alınması hâlinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Aynı şekilde, bir mevsim veya kampanya dönemi için yapılan iş sözleşmeleri de sürenin sonu öngörülebildiğinden belirli süreli olarak kurulabilir. Örneğin yaz (turistik) mevsiminde açık olan veya bütün yıl açık olmakla beraber bu dönemde iş yoğunluğu artan bir otelde salt yaz mevsimi için işe alınan işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir (Sarper Süzek, İş Hukuku, Yirmi Birinci Baskı, İstanbul, 2021, s.253).

Belirli süre, zaman olarak kararlaştırılabileceği gibi işin amacından da anlaşılabilir. Bu durumlarda amacın gerçekleşmesiyle sözleşmenin sona erdiği kabul edilir (Nuri Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş Otuz Altıncı Bası, İstanbul, 2023, s.190-191).

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulmasına olanak tanıyan diğer bir objektif neden iş sözleşmesinin belli bir işin tamamlanmasına bağlı olarak yapılmasıdır. İşçi ile zaman içinde devam edip giden bir iş için değil de tamamlanması ile sona erecek bir işte çalıştırılmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Örneğin, bina yapımının bitmesi, bilgisayar donanımının kurulması, projenin bitirilmesi, bahçe düzenlenmesinin gerçekleştirilmesi için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir (Süzek, s.253).

Belli bir işin tamamlanmasıyla kastedilen yarım kalan bir işin tamamlanması olabileceği gibi henüz başlanmamış bir işin tamamlanması da olabilir. Önemli olan, sözleşmenin sona ereceği zamanın taraflarca öngörülebilir olmasıdır (Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.213). İşin tamamlanması ifadesi, başlanmış ancak çeşitli nedenlerle bitirilmesi için işgücü ihtiyacının ortaya çıktığı durumları da içerir.

Zaman içinde mal ve hizmet üretiminin devam ettiği, faaliyetin sürekliliği esas olan işlerde objektif nedenler ortaya çıkmadıkça kural olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırmak mümkün değildir. Bununla beraber işçinin yaptığı işin süreklilik göstermesi, olayın özelliğine göre bir işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel oluşturmaz. İşyerinde, işletmenin normal faaliyetine dâhil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutad durumun dışında bir olgu ortaya çıkabilir ve geçici olarak iş gücüne ihtiyaç duyulabilir. Örneğin sürekli bir işi yapan işçinin hastalanıp rapor alması durumunda ya da işçinin hamilelik veya herhangi bir durum nedeniyle izinli olması ve iş sözleşmesinin askıya alınması hâlinde, bir süre için başka bir işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür (Süzek, s.240, 242).

Bu kavram genel ve soyut bir kavram olduğundan, birçok hâlde belirli bir olgunun ortaya çıkmış olduğunun kabulü mümkündür. Burada tarafların, ortaya çıkan bir olguyu dikkate alarak sözleşmeyi sürelendirmesi söz konusudur. Bununla birlikte, ortaya çıkan bir olgunun 4857 sayılı Kanun'un 11 inci maddesi kapsamında objektif koşul olarak kabul edilebilmesi için, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılacak bir neden olması gerekmektedir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.213-214).

4857 sayılı Kanun'un 11 inci maddesinde objektif koşulların maddede sayılanlarla sınırlı olmadığı maddedeki ifade şeklinden açıkça anlaşılmaktadır. Zira objektif koşullar sıralandıktan sonra "gibi" ifadesine yer verildiği görülmektedir.

Sözleşmenin belirli süreli yahut belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun tespitinde, işçinin niteliği değil, yapılan işin niteliği önem arz etmektedir.

(...)

Öte yandan proje süresi ile sınırlı olacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olmakla birlikte, iş sözleşmelerindeki sözleşme süresi boyunca taraflara süreli fesih imkânı veren düzenleme nedeniyle uyumsuzluk konusu iş sözleşmelerinin belirli süreli de kabul edilemeyeceği açıktır. Gerçekten iş sözleşmelerinin süresi, projenin bitimi ile ilişkilendirilmiş ise de taraflara sözleşme süresi boyunca süreli fesih yoluyla iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı tanınmış olup ortada şeklen belirli süreli bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Dolayısıyla İlgili Hukuk bölümünün (6) numaralı paragrafında yer verilen objektif koşulların bulunmadığının işveren tarafından ileri sürülememesine ilişkin Dairemiz içtihadının somut uyumsuzlukta uygulanabilirliği bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/80
4721 S. TMK/83

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2024/7539
Karar No. 2024/9899
Tarihi: 24.06.2024

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ ATANMA YETKİSİNİN TÜZÜKLE ŞUBELERE DEVREDİLEBİLECEĞİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN SENDİKA ZORUNLU ORGAN ÜYESİ OLMADIĞI
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN SEÇİLMİŞ YÖNETİCİ SIFATINA SAHİP ÜYE STATÜSÜNDE OLMADIĞI
- ATAMA YETKİSİ OLAN ORGANIN GÖREVDEN DE ALABİLECEĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davalı Sendika Tüzüğü'nün 41 inci maddesi uyarınca işyeri sendika temsilciliklerine atama yapılması yetkisinin şube yönetim kurullarına devredildiği, yine Tüzük'ün32 nci maddesinde işyeri sendika temsilcilerini atama ve gerekli gördüğü hâllerde değiştirme yetkisinin Şube Yönetim Kurullarının görev ve yetkileri arasında sayıldığı görülmektedir. Temsilci olarak görev yapan kişiler, sendika zorunlu organ üyesi olmadığı gibi seçilmiş yönetici sıfatını haiz üyeler arasında da yer almamaktadır.

Bu anlamda Sendika Tüzüğü'ne göre temsilci atama yetkisi ve aynı şekilde görevden alma yetkisi Sendika Şube Yönetim Kurulunda olduğu gibi takdir hakkı da atamayı gerçekleştiren organa aittir. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre davanın reddine karar verilmesi gerekirken, Bölge Adliye Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/46, 47

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/8100
Karar No. 2024/9895
Tarihi: 24.06.2024

- **YETKİLİ SENDİKANIN İŞVERENİ TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI USULÜ**
- **TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRININ YAZILI YAPILMASININ GEREKTİĞİ**
- **YETKİ BELGESİNİ ALAN İŞÇİ SENDİKASININ ON BEŞ GÜN İÇERİSİNDE İŞVERENİ TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞIRMASI GEREKTİĞİ**
- **YETKİ BELGESİ ALDIKTAN SONRA 15 GÜN İÇERİSİNDE TOPLU GÖRÜŞME ÇAĞRISI YAPMAYAN SENDİKANIN YETKİ BELGESİNİN HÜKMÜNÜN KALMAYACAĞI**
- **TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRININ TARAFLARDAN BİRİSİ TARAFINDAN YAPILABİLECEĞİ**
- **TARAFLARDAN BİRİSİNİN ON BEŞ GÜNLÜK SÜREYİ GEÇİRMESİNE KARŞIN DİĞER TARAFIN SÜRESİ İÇERİSİNDE TOPLU GÖRÜŞME ÇAĞRISI YAPMASI HALİNDE SÜREYİ KAÇIRAN TARAFIN YETKİ BELGESİNİN GEÇERLİLİĞİNİ KORUYACAĞI**

ÖZETİ: Yetki tespit yazısını alan işveren tarafı veya kesin yetki belgesini alan işçi sendikası, bu tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten başlayarak on beş gün içinde diğer tarafı toplu görüşmeye çağırması zorundadır. Çağrıyı taraflardan her biri yapabilir ve çağrının doğal olarak yazılı biçimde yapılması gerekir. Eğer bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Ancak taraflardan birinin süreyi kaçırması ve fakat diğer tarafın çağrıyı süresinde yapması hâlinde süreyi kaçırmanın da yetki

belgesi geçerliliğini korumalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, İkinci Baskı, 2020, s.457).

Çağrı yapan taraf toplu iş sözleşmesi akdetme arzusunu karşı tarafa yazılı olarak bildirecektir. Kanunda çağrının şekline ilişkin açık bir düzenleme yoksa da muhtevasına ilişkin ifadeden bu sonuca varmak mümkündür (Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış Üçüncü Baskı, 2016,s.412).

Dosya içeriğinden, davalı Bakanlıkça davacıların meydana getirdiği adi ortaklığa ait işletmede diğer davalı Sendikaya, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu gösterir 09.12.2022 tarih ve 20059 sayılı yetki belgesi verildiği, davalı Sendika tarafından yetki belgesinin alınmasından itibaren on beş günlük süre içinde davacılara İstanbul 4. Noterliği aracılığı ile 28.12.2022 tarih ve 15620 yevmiye numaralı ihtarnamenin gönderildiği, ihtarname içeriğinde "*TİS teklifimiz dilekçemiz ekinde sunulmuştur.*" ifadesi dışında bir açıklama yapılmadığı; ancak kırk maddelik bir toplu iş sözleşmesi önerisinin ihtarnamenin eki olarak gönderildiği anlaşılmaktadır.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davalı Bakanlıkça anılan ihtarname toplu görüşmeye çağrı olarak değerlendirilerek toplu görüşme sürecine devam edilmiş ise de ihtarname içeriğine göre davalı Sendika tarafından davacılara 6356 sayılı Kanun'un 46 ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen toplu görüşme çağrısının yapılmadığı anlaşılmış olup taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmasa yetki belgesinin hükmü kalmayacağından, Mahkemece davanın kabulü ile yetki belgesinin hükümsüzlüğünün tespitine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6685

Karar No. 2024/9597

Tarihi: 11.06.2024

●FAZLA ÇALIŞMA KARŞILIĞI BOŞ ZAMAN KULLANDIRILMASI
●HAFTA TATİLİ GENEL TATİL ÇALIŞMALARI KARŞILIĞI BOŞZAMAN VERİLEREK ÖDENEMEYECEĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun; fazla çalışma yapıldığında, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre her saat karşılığı, fazla çalışma için bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışma için bir saat onbeş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin sözleşmelerle artırılması mümkündür. Günlük çalışma süresinin on bir saati aşmayacağı 4857 sayılı Kanun'da emredici şekilde düzenlendiğine göre bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tâbi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Ancak hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamında kaldığından, tatilde yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullanılması 4857 sayılı Kanun'a aykırılık teşkil eder. Serbest zaman ancak fazla çalışma karşılığı verilebilir. Tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebilir.

İlgili Kanun / Madde
5953 S. BİŞK/6,14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6978
Karar No. 2024/9558
Tarihi: 10.06.2024

- **İŞ SÖZLEŞMESİNE KATILMA**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNE KATILMADA TEK BİR İŞ SÖZLEŞMESİNİN OLDUĞU**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNE KATILMADA TEK BİR ÜCRET OLDUĞU**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta davacı ile dava dışı Habertürk Gazetecilik AŞ arasında 01.01.2012 tarihli iş sözleşmesi doğrultusunda çalışma devam ederken, taraflar arasında 26.07.2012 tarihli bir ek sözleşme yapılarak muhabir olan davacının iş sözleşmesine konu hizmetini ayrıca Ciner Medya Grubu bünyesinde yayımlanan ve yayımlanacak olan gazete, televizyon ve diğer mecralarda ifa edeceğinin, bu çalışma nedeniyle ayrıca bir ücret talep edemeyeceğinin düzenlenmesi karşısında; somut davada iş sözleşmesine katılma durumu ile tek bir iş ilişkisi, tek bir ücret ödemesinin söz konusu olduğu, davacının davalı Şirkete karşı iş görme ediminin farklı bir iş olmadığı ve davacının davalı Şirketten ayrıca ücret talep edemeyeceği yönündeki Bölge Adliye Mahkemesi karar gerekçesi ilâmın İlgili Hukuk bölümünün (5) numaralı paragrafında yer verilen Daire kararı da dikkate alındığında isabetlidir. Nitekim ayrıca ücret ödenmeyeceği de ek sözleşmede açıkça kararlaştırılmıştır.

Yukarıda (2) numaralı paragrafta da açıklandığı üzere, iş sözleşmesine katılmada tek bir iş ilişkisi söz konusu olup davacının bu iş ilişkisi dolayısıyla hak kazandığı kıdem ve ihbar tazminatının ödendiği sabittir. Açıklanan nedenle davalı Şirketin davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemesine hükmedilmesi hatalıdır. Buna göre davanın tümünden reddine karar verilmesi yerine yazılı şekilde sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6562

Karar No. 2024/9546

Tarihi: 10.06.2024

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZA TARİHİNDEN SONRA ÜYE OLAN İŞÇİ**
- **İMZA TARİHİNDEN SONRA ÜYE OLAN İŞÇİNİN İMZA TARİHİNDEN ÖNCE İMZALANAN TİS'DEN VE TİS'İN ART ETKİSİNDEN ÜYELİĞİN BİLDİRİLDİĞİ TARİHTEN SONRA YARARLANABİLECEĞİ**
- **ÜYE OLDUĞU TARİHTE YÜRÜRLÜĞÜ SONA ERMİŞ TİS DEN VEYA TİS'İN ART ETKİSİNDEN İŞÇİNİN YARARLANMAYACAĞI**

ÖZETİ: Dosya kapsamının incelenmesinde, davacının 31.01.2017 tarihinde Tes-İş Sendikasına üye olduğu, üyeliğinin 16.05.2018 tarihli yazı ile işverene bildirildiği görülmektedir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 16.05.2018 tarihinden itibaren 16.12.2016 imza ve 15.04.2016- 01.04.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği ve yürürlük süresinin bitiminden sonra da art etkiden yararlanabileceği kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinde yer alan açık hüküm gereği, davacının anılan döneme ilişkin toplu iş sözleşmesinden ve art etkisinden yararlanması mümkün değildir. Keza davacının sendika üyeliğine ilişkin bildirim tarihi(16.05.2018), davaya konu ilk toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden ve yürürlük süresinden (16.12.2016 imza ve 15.04.2016-01.04.2018) sonra olup Mahkemece davacının söz konusu toplu iş sözleşmesinden, sözleşmede öngörülen ücret zamlarından ve bu toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Davacının davaya konu ikinci toplu

iş sözleşmesi olan 08.07.2019 imza tarihli ve 01.03.2019-31.01.2020 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği kabul edilerek değerlendirme yapılması için hükmün bozulması gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7205

Karar No. 2024/9498

Tarihi: 10.06.2024

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN ALTI İŞGÜNÜ İÇERİSİNDE İŞÇİNİN YAZILI ONAYININ ALINARAK YAPILMASININ GEREKTİĞİ**
- **UZUN SÜRE ESASLI DEĞİŞİKLİĞE İTİRAZ ETMEYEN İŞÇİNİN SONRADAN BU DEĞİŞİKLİĞİ FESİH NEDENİ YAPMASININ DÜRÜSTLÜK KURALINA AYKIRI OLDUĞU**
- **İŞVERENDE ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL İNANCI YARATAN İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİĞİN ŞEKİL ŞARTLARINA EKSİKLİĞİ NEDENİYLE GEÇERSİZ OLDUĞUNU İLERİ SÜREMEYECEĞİ**

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 kuruluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel

yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2013, s.570).

Ne var ki davacı kalkınma ajansı uzmanı pozisyonunda 2 yıldan fazla süre çalışmıştır. Davacının görev değişikliğine bu kadar uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması olağandır. Davacının işverenin işlemine uygun davranışlarda bulduktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir. Diğer yandan 4857 sayılı Kanun'un 32 nci maddesine göre ücret, çalışma karşılığı belirlenir. Davacı, ücret farkı talep ettiği dönemde koordinatör olarak çalışmamış; uzman olarak görevini sürdürmüştür. Dolayısıyla davacının fiilen yapmadığı bir işin karşılığına hak kazanması mümkün değildir.

Hâl böyle olunca davacının, uzunca bir süre uzman olarak çalışmasına ve bu görev gereği ödenen ücrete ve eklerine ses çıkarmamasına rağmen fesih tarihinden sonra işbu dava ile 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesindeki yazılı şekil şartına aykırılığı gerekçe göstererek ücret farkı alacağını talep etmesi dürüstlük kuralına aykırı olduğu gibi davacı, fiilen çalışmadığı bir işin karşılığı ücrete de hak kazanamayacağından; koordinatör unvanına bağlı fark alacak istemlerinin reddi gerekirken kabulü ve buna bağlı olarak davacının koordinatör/birim başkanı unvanının müktesep hak olduğunun tespitine karar verilmesi hatalıdır. Diğer taraftan, davacının başka bir işe girmek amacıyla iş sözleşmesini feshettiği ve bu şekilde yapılan feshin haksız olduğu anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin de reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/182

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6477

Karar No. 2024/9428

Tarihi: 04.06.2024

- **CEZAI ŞART**
- **CEZAI ŞARTA İLİŞKİN İŞ YASASINDA HÜKÜM BULUNMADIĞI**
- **İŞ YASASINDA HÜKÜM BULUNMAYAN HALLERDE BORÇLAR YASASININ UYGULANACAĞI**
- **TEK TARAFLI OLARAK SADECE İŞÇİ İÇİN KARARLAŞTIRILAN CEZAI ŞARTIN GEÇERSİZ OLDUĞU**
- **CEZAI ŞARTIN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ İÇİNDE KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ**
- **CEZAI ŞARTIN MİKTARINI TARAFLARIN SERBESTÇE BELİRLEYEBİLECEĞİ**
- **HAKİMİN AŞIRI GÖRDÜĞÜ CEZA KOŞULUNU İNDİREBİLECEĞİ**

ÖZETİ: İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluşup oluşmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası hâlinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır. Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai şarta ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte, 6098 sayılı Kanun genel kanun niteliğinde olduğundan, iş kanunlarında hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanacağından, 6098 sayılı Kanun'un açıklanan düzenlemeleri kural olarak iş hukukunda da geçerlidir.

6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesi “Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.” hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir.

İş hukukunda kararlaştırılan cezai şartın, genellikle iş sözleşmesinin belirli sürenin bitimine kadar haklı neden olmaksızın feshini önlemek, eğitim verilen işçinin asgari çalışma şartına uyulmaması hâlinde eğitim giderlerini geri talep edebilmek veya rekabet yasağı sözleşmesine uygun davranılmasını sağlamak amacıyla getirildiği görülmektedir. Tüm bu hâllerde taraflar sözleşmeden doğan bir yükümlülük yüklenmekte ve cezai şart ile söz konusu taahhütlerin etkinliği sağlanmaktadır.

Asgari süreli sözleşmelerde cezai şart konulamayacağı yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu tür iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, sadece işçi aleyhine öngörülmemiş ise geçerli kabul edilmelidir.

Son olarak belirtmek gerekir ki 6098 sayılı Kanun'un 182 nci maddesinde belirtildiği üzere, taraflar cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Ancak hâkim aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi : 27.06.2024

Sayısı : C-284/23

Hamilelik esnasında feshe karşı koruma.

Özü:

Hamile bir işçinin fesih kararının iptali yönünde Mahkeme nezdinde dava açabilmesi için, yeterli süreye sahip olmalıdır. Alman hukukunda öngörüldüğü gibi, bu yönde iki haftalık ek bir dava süresi, belirli koşullar altında bu bağlamda yeterli olmayabilir.

Olay:

Bakım evinde çalışmakta olan davacı fesih kararının iptali için İş Mahkemesine başvurmuştur. Davacı dava gerekçesini, hamile bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin mümkün olmayacağı iddiasına dayandırmıştır. İş Mahkemesi, davacının dava açma süresini aşmış olması nedeniyle davanın esas itibarıyla reddedilmesi gerektiği kanaatine varmıştır.

Davacının, hamile olduğunu öğrendiği ve davayı açtığı esnada Alman hukukuna göre öngörülmüş olan sürenin – fesih kararının tebliğinden itibaren üç hafta – geçmiş olduğuna, bunun ile birlikte yine Alman hukukunda öngörülmüş olan ek dava süresinin talep edilmesine ilişkin iki haftalık süre içinde de bir talepte bulunmadığına hükmedilmiştir.

Ancak buna rağmen İş Mahkemesi, Alman hukukunda öngörülmüş olan düzenlemenin 92/85/EG sayılı Direktifin hükümleri ile uyumu içinde olup olmadığının tespit edilmesi için Avrupa Adalet Divanına başvurmuş olup, yargılama süresini askıya almıştır.

Gerekçe:

Alman hukukuna göre, hamile olduğu esnada iş sözleşmesi feshedilmiş olduğunu öğrenen bir işçinin üç hafta içerisinde dava açma hakkı bulunmaktadır. Bu sürenin bitimi ile birlikte fesih kararı, ek dava açma süresi talep edilmediği sürece, kesinleşmiş olarak kabul edilmektedir.

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Bunun ile birlikte, hamile olduğunu bilmeyen bir işçinin sürenin bitiminde önce sadece iki hafta içerisinde dava açma hakkına sahiptir.

Bu yönde belirlenmiş olan bu denli kısa bir sürenin, özellikle üç haftalık süre ile karşılaştırıldığında, direktif hükümleri ile çatışabilmesi mümkündür. Dava konusu olay dikkate alındığında, hamileliğin başında olan işçinin uygun bir biçimde bilgi edinmesi ve gerektiğinde ek dava süresinin talep edilmesine ilişkin olarak hazırlıklarını tamamlayabilmesi ve de davanın açılması için ön görülmüş olan süre yetersiz olabilir.

Bu bağlamda yerel Alman İş Mahkemesinin, bu tespitin yerinde olup olmadığını belirlemesi gerekmektedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 1.8.2024

Sayısı : 6 AZR 38/24

Genel tatil ücreti için işin ifa edildiği yer belirleyicidir.

Özü:

Eyalet Kamu Görevlileri Toplu İş Sözleşmesi (TV-L) kapsamında istihdam edilenlerin genel tatil ücreti hak edip etmedikleri, istihdam edildikleri yerlerde ilgili günlerin genel tatil günü olup olmadığı hususu belirleyici olmaktadır.

Olay:

Daimi istihdam yeri Nordrhein-Westfalen Eyaletinde olan davacı, işverenin talimatı doğrultusunda 1–5.11 2021 tarihleri arasında Hessen Eyaletinde düzenlenmiş olan bir ileri eğitim programına katılmıştır. Nordrhein-Westfalen Eyaleti Resmi Tatil Kanunu'na göre 1 Kasım tarihine denk gelen Azizler Günü resmi tatil olmasına karşın Hessen Eyaletinde resmi tatil günü olarak kabul edilmemiştir.¹ Bu olgu karşısında taraflar, 1.11.2021 tarihi için işçinin tartışmasız bir biçimde Hessen Eyaletinde ifa etmiş olduğu iş için (ileri eğitime katılmak) genel tatil ücreti hak edip etmediği konusunda uyuşmazlık yaşamaktadırlar.

İş Mahkemesi davanın kabulüne, Eyalet İş Mahkemesi temyiz başvurusunun reddine, Federal İş Mahkemesi davanın kabulüne karar vermiştir.

Gerekeç:

Davacı, genel tatil ücretine hak etmektedir. Yürürlükte olan Eyalet Kamu Görevlileri Toplu İş Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda genel tatil ücreti için işçinin daimi olarak istihdamın gerçekleştiği yer belirleyicidir. Dava konusu olayda Nordrhein-Westfalen eyaleti daimi istihdam yeri olduğundan ve anılan eyalete ilgili gün genel tatil günü kabul edildiğinden, genel tatil ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

¹ ÇN: Federal Almanya'da Ulusal Bayram günü Federal düzeyde belirlenmiş olmasına karşı, hangi gün ve günlerin genel tatil olarak kabul edildiği Eyalet yasaları ile belirlenmiş olduğundan dolayı, eyalet uygulamaları farklılık göstermektedir.

Sieburg İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 26.6.2024

Sayısı : 3 Ca 386/24

Meyve – Sebze reyonunda küflenmiş meyveler Discounter Şube Müdürünün iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturur mu?

Özü:

Bir discounter'ın (indirim marketi) meyve – sebze reyonunun denetimi sırasında çürümüş meyve ve sebzelerin tespiti her durumda şube müdürü yardımcısının iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmaz.

Olay:

Davacı, davalı işverenin yanında yedi yıldan beri şube müdür yardımcısı olarak istihdam edilmiş ve görevleri arasında sebze – meyve reyonun düzenlenmesi de yer almıştır. Bölge Müdürlüğün yapmış olduğu bir denetim esnasında reyonda çürümüş ürünlerin tespiti üzerinde, davacı uyarılmıştır. Daha sonradan yapılan ikinci, bir denetim esnasında yeniden çürümüş ürünlerin tespiti üzerine, davacı ile davalı arasında iş ilişkisi davalı tarafından derhal feshedilmiştir. Davacı, fesih kararı aleyhine işe iade davası açmış ve reyonu sürekli denetlediğini iddia etmiştir. Örneklemeye denetimleri sırasında ise çürümüş ürünlere rastlamadığını beyan etmiştir.

İş Mahkemesi davanın kabulüne karar vermiş, karar kesinleşmediğinden Eyalet İş Mahkemesi nezdinde temyiz yolunu açık bırakmıştır.

Gerekçe:

Davalının derhal fesih kararı haklı bir gerekçeye dayanmamaktadır. Davacının, meyve – sebze reyonunda yer almakta olan ürünlerin tazeliğinin denetim görevini kendisine bağlı olarak çalışan işçilerden birisine devir edebilmektedir. Bir şube müdür yardımcısının tüm görevleri bizzat yerine getirebilmesinin olanağı bulunmamaktadır. Bunun sonucunda davacının sadece örneklemeye yoluyla denetimde bulunması yükümlülüğü bulunmaktadır. Davacının, örneklemeye denetimleri konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmediği hususu ise davalı tarafında iddia edilmemiştir.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

Bir İşyerinde Birden Fazla Toplu Sözleşmenin Geçerli Olduğu Durumlarda Üye Sayısına Dayalı Önceliğin AİHS'in 11. Maddesine Aykırı Olup Olmadığı

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

Devlet Memurları ve Toplu Pazarlık Sendikası Birliği/Almanya Kararı

(Başvuru no. 815/18 ve diğer 4 başvuru)

5 Temmuz 2022

İrem ÇELİK¹

ORCID: 0000-0002-6926-1087

Giriş

Başvurular, bir şirketin işyeri biriminde birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanabilir olması durumunda ortaya çıkan anlaşmazlıkları düzenleyen Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun (*Tarifeinheitsgesetz*) AİHS'in 11. maddesi ile uyumluluğuna ilişkindir. Bahsi geçen kanun böyle bir anlaşmazlık durumunda, işyerinde daha az üyeye sahip olan sendikanın toplu iş sözleşmesinin geçersiz hale geleceğini öngörmektedir.

Olaylar

Başvurucular, Dußlingen'den Bay W. Däubler (birinci başvuru), Göttingen'den Bay F. Schorkopf (ikinci başvuru) ve Frankfurt a.M.'den Bay U. Fischer (üçüncü ila beşinci başvuruların başvuru) tarafından temsil edilmiştir.

Hükümet ise Adalet ve Tüketici Koruma Bakanlığı'ndan Temsilci Bay H.-J. Behrens ve Saarland Üniversitesi'nden Profesör Bay T. Giegerich tarafından temsil edilmiştir.

Davadaki olaylar şu şekilde özetlenebilir:

İlk başvuru, Devlet Memurları ve Toplu Pazarlık Sendikası Birliği (Beamtenbund und Tarifunion (dbb)), kamu ve özel hizmet sektöründe sendika ve

¹ Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

derneklerin bir konfederasyonudur. Görevlerinden biri, üye sendikalarının üyeleri adına toplu iş sözleşmeleri müzakere etmektir.

İkinci başvuru, Marburger Bund – Almanya'da Çalışan ve Devlet Tarafından İstihdam Edilen Doktorlar Birliği, 2006 yılından beri üyeleri olan doktorlar adına toplu iş sözleşmeleri imzalamaktadır.

Üçüncü başvuru, Alman Tren Sürücüleri Sendikası (GDL), Almanya'nın en eski sendikası olup, üyeleri olan demiryolu çalışanları adına toplu iş sözleşmeleri imzalamaktadır.

Dördüncü davanın başvuruçuları (Melanie Angert ve diğerleri) ve beşinci davanın başvuruçusu (Sven Ratih), üçüncü başvuru sendikanın üyeleridir.

I. Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun Arka Planı

Bir işverenin çalışanlarını temsil eden farklı sendikalarla müzakere etmesi ve bu sendikalarla aynı işyerinde (*Betrieb*) çalışanları kapsayan birden fazla toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi mümkündür. Bu durum, aynı işyerinde benzer pozisyonlardaki çalışanlar için birden fazla ancak birbirinden farklı hükümler içeren toplu iş sözleşmelerinin geçerli olmasına yol açabilecektir (bu tür sözleşmeler "çelişen toplu iş sözleşmeleri" olarak adlandırılmaktadır). Böyle bir durumda, Federal İş Mahkemesi 1957'den itibaren verdiği kararlarında, yalnızca o işyerine en özgü olarak uyarlanmış toplu iş sözleşmesinin geçerli olacağını kabul etmiştir. Ancak 2010 yılında Mahkeme, önceden bazı istisnalar bulunan bu içtihadından dönmüş ve bu görüşün yasal dayanağının yetersiz olduğuna kanaat getirerek, bir işverene ait aynı işyerinde çalışanların, sendika üyeliklerine bağlı olarak farklı toplu iş sözleşmelerine tabi olmasının mümkün olduğuna karar vermiştir.

Sonuç olarak, 3 Temmuz 2015 tarihinde yasama organı, çelişen toplu iş sözleşmelerine yönelik yeni bir çözüm sağlamak amacıyla Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nu kabul etmiş ve bu kanun 10 Temmuz 2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun özellikle Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'na (*Tarifvertragsgesetz*) yeni bir 4a maddesi ekleyerek, ilgili işyerinde en fazla üye sayısına sahip sendika tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesinin geçerli kalacağını, diğer toplu iş sözleşmelerinin ise geçersiz hale geleceğini öngörmüştür.

Geçersiz hale gelen toplu iş sözleşmesine sahip sendikanın, çoğunluk sendikasının toplu iş sözleşmesinin hükümlerini benimseme hakkı vardır (*Nachzeichnung*). Ayrıca işveren toplu iş sözleşmesi müzakerelerine katıldığında, aynı işyerinde örgütlü diğer sendikalara da bilgi vermek ve tüm sendikalara işverene taleplerini sunma hakkı tanımak zorundadır.

Bunun yanı sıra, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu'na 2a § 1 no. 6 ve 99. maddeleri eklemiştir. Bu maddeler, belirli bir iş biriminde hangi çelişkili toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğunu belirlemek için uygulanacak usulü düzenlemektedir.

II. Federal Anayasa Mahkemesi Önündeki Yargılamalar

Başvurucular, doğrudan Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nu hedef alan bir bireysel başvuruyu Federal Anayasa Mahkemesi'ne sunmuşlardır. Bu kanunla yapılan değişikliklerin, özellikle Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca çalışma ve ekonomik koşulları koruma ve iyileştirme amacıyla dernek kurma haklarını ihlal ettiğini ileri sürmüşlerdir.

Federal Anayasa Mahkemesi, 11 Temmuz 2017 tarihli önemli bir kararında, altı oya karşı iki oyla, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu ile değiştirilen Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a maddesinin yalnızca bir yönünün Temel Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasıyla uyumsuz olduğuna hükmetmiştir. İlgili hüküm, 4a § 2'nin ikinci cümlesi uyarınca geçersiz hale gelen toplu iş sözleşmeleri olan meslek gruplarının çıkarlarının, geçerli olan toplu iş sözleşmesinde yeterince dikkate alınmasını sağlayacak yeterli güvenceleri içermemektedir. Bunun dışındaki hususlarda ise, Anayasa Mahkemesi'nin gerekçelerine uygun bir şekilde yorumlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun Anayasaya uygun olduğu belirtilmiş ve başvurucuların anayasal başvuruları esas olarak reddedilmiştir. (dosya no. 1 BvR 1571/15 ve diğerleri).

Federal Anayasa Mahkemesi, ilk ve ikinci başvurucuların bu hükümlerin kendilerini doğrudan etkilediğini tespit etmiştir. Bu hükümlerin, başvurucuların gelecekte imzalayacakları toplu iş sözleşmelerinin geçersiz olma ihtimalini göz önünde bulundurarak mevcut toplu pazarlık politikalarını ve organizasyon yapılarını buna göre düzenlemelerini gerektirdiğini belirlemiştir. Bu nedenle bireysel başvuruda bulunma hakkına sahip olduklarına karar verilmiştir.

Mahkeme, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2, ikinci cümlesinin, Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası kapsamında dernek kurma ve çalışma koşullarını iyileştirme hakkını ciddi şekilde ihlal ettiğini belirtmiştir. Bu hüküm, bir sendikanın toplu pazarlık yoluyla elde ettiği toplu iş sözleşmesinin geçersiz hale gelmesine neden olmuş ve ilgili sendika üyelerini toplu iş sözleşmesiz bırakmıştır.

Bu hüküm, azınlık durumundaki sendikaların işveren tarafından ciddi bir toplu pazarlık tarafı olarak kabul edilmemesine yol açmıştır. Bu durum, sendikaların yeni üyeler kazanmasını ve grev yapma hakkını zayıflatmıştır. İlave, sendikaların örgütlenme özgürlüğü de zarar görmüştür. Zira çoğunluk sendikasının belirlenmesi amacıyla, işyerindeki üye sayılarını açıklama zorunluluğu getirilmesi sendikalar açısından söz konusu olabilecek ve bu durum, olası bir grev halinde sendikanın gücünün ifşa edilmesine yol açabilecektir. Dahası bu hüküm, sendikaların müzakere politikası ve temsil etmeyi seçtikleri meslek gruplarına ilişkin kararlarını da etkilemiştir. Ancak bu hüküm, grev yapma hakkını kısıtlamamıştır; hatta grev kararı alınmadan önce, eyleme katılacak sendikanın işyerindeki üye sayısının başka bir sendikadan az olduğunun biliniyor olması durumunda dahi bu hak korunmuştur.

Anayasa ışığında yorumlanan itiraz edilen hükümlerin örgütlenme özgürlüğü hakkına müdahaleleri, büyük ölçüde Devlet'in takdir marjı içinde kalmış ve bu nedenle haklı bulunmuştur.

Örgütlenme özgürlüğü, rekabet halindeki sendikalar arasındaki ilişkiyi düzenleyen yasal hükümlerle kısıtlanabilir. İtiraz edilen hükümler, çalışma ve ekonomik koşullara ilişkin toplu iş sözleşmelerinde adil bir dengenin sağlanması ve böylece özerk toplu pazarlık sisteminin (Tarifautonomie) işleyişinin korunması gibi önemli meşru bir amacı gütmektedir. Bu hükümler, sendikaların farklı pozisyondaki çalışanlar için farklı toplu iş sözleşmeleri müzakere etmesini engelleyerek, iş birliğini teşvik etmeyi ve sendikaların faaliyetlerini etkilemeyi amaçlamaktadır. Adil bir toplu pazarlık sistemi tehlikeye düşebilir; zira, işyerinde kilit pozisyonlarda bulunan çalışanların çalışma ve ekonomik koşullarını ayrı olarak müzakere etmeleri, diğer çalışanların işverenle eşit koşullarda müzakere edebilme imkanını zayıflatma riski taşımaktadır.

Mahkeme, itiraz edilen hükümlerin orantılı olabilmesi için kısıtlayıcı bir şekilde yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. İlk olarak, işyeri biriminde toplu iş sözleşmesi taraflarının tümü, birden fazla çelişen toplu iş sözleşmesinin imzalandığı durumlarda, Azınlık Sendikasının sözleşmesinin Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2 ikinci cümlesi uyarınca geçersiz hale gelmemesi konusunda mutabakata varabilirler. Ayrıca bir toplu iş sözleşmesi yalnızca belirli koşullar altında geçersiz hale gelir; bu durum, çoğunluk sendikasının sözleşmesiyle yer, zaman, işyeri birimi ve çalışanların pozisyonları bakımından bir çakışma olması ve çalışma koşullarıyla ilgili hükümlerin sözleşmelerde farklılık göstermesi durumunda söz konusu olur (çelişen toplu iş sözleşmeleri). Böyle bir çatışma ortaya çıktığında dahi azınlık sendikasının toplu iş sözleşmesinde üzerinde anlaşılmış olan uzun vadeli katkılar ya da emeklilik, iş garantileri veya çalışma süresiyle ilgili hükümler gibi kişisel hayat planlamasına ilişkin uzun vadeli faydalar, çoğunluk sendikasının sözleşmesinde karşılaştırılabilir bir fayda veya garanti bulunmadığı sürece geçersiz hale getirilemez.

Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 4 maddesi uyarınca çoğunluk sendikasının toplu iş sözleşmesini kabul etme hakkı geniş bir şekilde yorumlanmalı ve yalnızca sözleşmelerin çakıştığı konularla sınırlı kalmayıp, çoğunluk sendikasının sözleşmesinin tamamına uygulanmalıdır. Bunun yanı sıra, toplu iş sözleşmesi, toplu pazarlık bildirim ve diğer rekabet halindeki sendikaların dinlenmesine ilişkin kurallar (Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 5 maddesi), azınlık sendikalarının Anayasa'nın 9 § 3 maddesi kapsamındaki haklarını koruma amacını taşıdığından, bu kurallara uyulmadığı sürece geçersiz hale gelmez. Son olarak, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 99. maddesi uyarınca yürütülen işlemler, belirli bir sendikadaki üye sayısının açıklanmasını mümkün olduğunca engelleyecek şekilde yürütülmelidir. Bu husus noter tarafından yalnızca belirli bir işyeri biriminde çoğunluk çalışanı hangi sendikanın organize ettiğinin tasdik edilmesi, sendikaların isimleri ve üye sayılarının açıklanmaması suretiyle sağlanabilir.

Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2, ikinci cümlesi, çoğunluk sendikasının toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde belirli meslek veya sektörlerdeki çalışanların çıkarlarını (bu çalışanlar çoğunluk sendikasında temsil edilmemiş ya da yeterince temsil edilmemiş olabilir) göz ardı etmesini engelleyecek güvenceleri sağlamadığı için orantısızdır. Bu hüküm, yasama organı tarafından değiştirilinceye kadar (en geç 31 Aralık 2018'e kadar) geçerliliğini korumuştur. Ancak şart olarak, toplu iş sözleşmesi yapan sendikanın, sözleşmesi geçersiz hale gelen meslek gruplarının çıkarlarını ciddi ve etkili bir şekilde göz önünde bulundurmuş olması gerektiği belirtilmiştir.

Uluslararası kamu hukukuna ait kurallar, özellikle Sözleşme'nin 11. maddesi ve Avrupa Sosyal Şartı da dahil olmak üzere, Anayasa'nın 9 § 3 maddesi tarafından sağlanan korumanın ötesinde herhangi bir garanti içermemektedir.

Federal Anayasa Mahkemesi, 10 Ağustos 2017 tarihli kararıyla (28 Eylül 2017 tarihinde başvuruçuların avukatlarına tebliğ edilmiştir) 11 Temmuz 2017 tarihli önde gelen kararına atıfta bulunarak üçüncü ila beşinci başvurulara ilişkin anayasa şikayetlerini incelemeyi reddetmiştir (dosya no. 1 BvR 1803/15).

İlgili Hukuki Çerçeve

I. Ulusal Düzenlemeler

A. Anayasa

Anayasa'nın örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 9. maddesinin ilgili hükmü aşağıdaki gibidir:

"(3) Çalışma ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için dernek kurma hakkı her birey ve her meslek için güvence altına alınacaktır. Bu hakkı kısıtlayan veya zedelemeyi amaçlayan anlaşmalar hükümsüzdür; bu amaca yönelik tedbirler hukuka aykırıdır. "

B. Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu ve Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu

Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 3 § 1 maddesi uyarınca toplu sözleşmeler işvereni ve sözleşmeyi imzalayan sendikanın üyelerini bağlar.

Toplu Sözleşmelerinin Birliği Kanunu ile değiştirilen ve ilgili tarihte yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun çatışan toplu iş sözleşmelerine (*Tarifkollision*) ilişkin 4a Bölümü hükümleri aşağıdaki gibidir:

"(1) Bir toplu iş sözleşmesinin yasal hükümlerinin koruma işlevini, dağıtım işlevini, pasifize etme işlevini ve düzenleme işlevini sürdürmek için, bir işyerinde çatışan toplu iş sözleşmeleri önlenmelidir.

(2) Bölüm 3 uyarınca, bir işveren farklı işçi sendikalarıyla birden fazla toplu iş sözleşmesine bağlı olabilir. Farklı sendikaların içerik olarak aynı olmayan toplu sözleşmelerinin uygulama alanlarının bir işyerinde çakışması halinde (çakışan toplu

sözleşmeler), yalnızca son çakışan toplu sözleşmenin imzalandığı tarihte o işyerinde çalışanların çoğunluğunu örgütleyen sendika tarafından imzalanmış olan toplu sözleşmenin yasal hükümleri uygulanır. ...

(4) Bir işçi sendikası, işverenden veya işveren konfederasyonundan, imzaladığı toplu iş sözleşmesi ile çelişen yasal hükümleri sonradan kabul etmesini talep edebilir (*Nachzeichnung*). ...

(5) Bir işveren veya işveren konfederasyonu, bir işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalanması için görüşmelere başlarsa, işveren veya işveren konfederasyonu bunu zamanında ve uygun bir şekilde bildirmekle yükümlüdür. Tüzüklerine göre görevleri toplu sözleşme yapmak olan farklı bir işçi sendikası ... beklenti ve taleplerini işveren veya işveren konfederasyonuna sözlü olarak sunma hakkına sahiptir."

Hükümet tarafından Federal Parlamento'ya sunulan Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun taslağına ilişkin Açıklayıcı Memorandum'a göre, Kanun'un amacı toplu iş sözleşmelerinin çatışmasını önleyerek toplu pazarlık sisteminin düzgün işlemlerini sağlamaktır. Kanun, toplu sözleşmelerin düzenleme, dağıtım, koruma ve pasifize etme işlevlerini korumayı amaçlamaktadır. Farklı çalışanlar tarafından gerçekleştirilen işin değerini değil, ilgili çalışanların işyerindeki kilit veya diğer konumlarını yansıtan çelişen toplu iş sözleşmelerinin uygulanması halinde bu işlevler tehlikeye girecektir. Kanun kilit pozisyonlardaki çalışanları temsil eden sendikaların toplu sözleşmeleri diğer çalışanların aleyhine olacak şekilde müzakere etmesini özellikle engellemeli ve böylece çalışanlar arasındaki dayanışmayı korumalıdır. Ayrıca özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işlerin kurtarılması için önemli olan, bir işyeri içinde genel bir uzlaşmaya varılmasını kolaylaştırmalıdır. Kanun hükümlerinin, sendikaları benzer pozisyonlardaki çalışanlar için birbiriyle çelişen toplu sözleşmeler yapmaktan kaçınmaya teşvik etmesi beklenmektedir. Çeşitli uzmanlar tarafından önerilen çakışan toplu sözleşmelerden kaçınmanın farklı yolları, bu amaca ulaşmak için eşit derecede uygun görülmemiştir (bkz. Alman Federal Parlamentosu, 20 Şubat 2015 tarihli ve 18/4062 sayılı Parlamento yayını, s. 8 ve *devamı*).

Kanun koyucu, 1 Ocak 2019 tarihinde yürürlüğe giren bir Kanunla (Federal Kanun Gazetesi [*Bundesgesetzblatt*] I, s. 2651), Federal Anayasa Mahkemesi'nin kararına uyum sağlamak amacıyla Toplu İş Sözleşme Kanunu'nun 4a § 2 maddesini değiştirmiştir. Madde 4a § 2, değiştirilmiş haliyle, çoğunluk sendikasının toplu sözleşmesi imzalanırken, azınlık sendikasının sözleşmesinin de kapsadığı çalışan gruplarının çıkarlarının ciddi ve etkili bir şekilde dikkate alınmaması halinde, azınlık sendikası tarafından imzalanan bir toplu sözleşmenin yasal hükümlerinin uygulanmaya devam etmesini öngörmektedir.

C.İş Mahkemeleri Kanunu Hükümleri

Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu ile eklenen İş Mahkemeleri Kanunu'nun 2a § 1 no. 6 maddesi, iş mahkemelerinin, 4a § 2, ikinci madde uyarınca bir işyerinde

çatışan birden fazla toplu iş sözleşmesinden hangisinin geçerli olduğunu belirleme konusunda tek yetkili olduğunu öngörmektedir.

Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 99. maddesi, İş Mahkemeleri Kanunu'na yeni eklenen 99. madde bu konudaki prosedürü belirlemektedir. Özellikle uyumsuzluk halindeki bir toplu sözleşmenin taraflarından birinin talebi üzerine dava açılabileceğini öngörmektedir. İlgili iş biriminde hangi toplu sözleşmenin uygulanacağına ilişkin nihai karar *erga omnes* etkiye sahiptir.

II. Uluslararası Hukuk ve Uygulama

Uluslararası organlar, *diğerlerinin yanı sıra*, sendikaların toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi yapmak için belirli temsil edilebilirlik kriterlerini karşılamasını gerektiren ulusal yasal sistemlerle ilgili olarak aşağıdaki tespitleri yapmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (CFA), *diğerlerinin yanı sıra*, Almanya tarafından onaylanan 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni (No. 98) göz önünde bulundurarak, bu konudaki uygulamasını aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

"1350. Toplu Pazarlık Tavsiye Kararı, 1981 (No. 163), temsili işveren ve işçi örgütlerinin tanınması da dahil olmak üzere toplu pazarlığı teşvik etmek için çeşitli araçlar sıralamaktadır (Paragraf 3(a)). ...

1351. En çok temsil yetkisine sahip sendikanın münhasır haklara sahip olduğu toplu pazarlık sistemleri ile bir şirket bünyesinde çok sayıda sendika tarafından çok sayıda toplu sözleşme imzalanmasının mümkün olduğu sistemlerin her ikisi de örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyumludur. ...

1360. Tek bir pazarlık temsilcisine (en çok temsilci) dayanan sistemler ve pazarlık yapma hakkına sahip örgütlerin belirlenmesi için önceden belirlenmiş açık kriterlere uygun olarak tüm örgütleri veya en çok temsilci olan örgütleri içeren sistemlerin her ikisi de 98 sayılı Sözleşme ile uyumludur. ...

1387. Komite, Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi'nin, bir ülkenin yasalarının en çok temsil yetkisine sahip sendika ile diğer sendikalar arasında bir ayrım yaptığı durumlarda, böyle bir sistemin azınlık sendikalarının faaliyet göstermesini ve en azından üyeleri adına beyanda bulunma ve bireysel şikâyetlerde onları temsil etme hakkına sahip olmalarını engelleme etkisine sahip olmaması gerektiği yönündeki görüşünü hatırlatmıştır." (bkz. ILO CFA, Compilation of decisions (2018), with further references)

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ECSR), Avrupa Sosyal Şartı'nın (ilgili tarihte Almanya tarafından 1961 tarihli orijinal haliyle onaylanmıştır) 6. maddesi kapsamında toplu pazarlık yapma hakkına ilişkin olarak karar vermiştir:

"Taraflar Devletler, sendikalara belirli koşullara tabi olarak temsiliyet yükümlülüğünü yerine getirme zorunluluğu getirebilir. 6. maddenin 2. fıkrası bağlamında, böyle bir zorunluluk sendikaların toplu pazarlık süreçlerine etkin bir şekilde katılma imkanını aşırı derecede sınırlamamalıdır. 6. maddenin 2. fıkrasına

uygun olabilmesi için, temsiliyet kriterlerinin kanunla düzenlenmiş olması, objektif ve makul olması ve keyfi reddedilmelere karşı uygun koruma sağlayan yargı denetimine tabi tutulması gerekmektedir... (bkz. Aralık 2018 tarihli ASŞ İçtihat Özeti,p. 100, daha fazla referansla birlikte)

Hükmün Gerekçesi

Sözleşmenin 11. Maddesinin İhlal Edildiği İddiası

Başvurucular, Toplu Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'na itiraz edilen hükümlerinin, Sözleşme'nin 11. maddesinde öngörülen toplu pazarlık hakkı da dahil olmak üzere, sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarını ihlal ettiğinden şikâyetçi olmuşlardır:

“1. Herkes barışçıl bir şekilde toplanma özgürlüğü ile, kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara katılma hakkı da dahil olmak üzere, dernek kurma özgürlüğü hakkına sahiptir.

2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, milli güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve kanunla öngörülen sınırlamalara tabi tutulabilir. Bu madde, silahlı kuvvetler, polis veya devlet yönetiminde görevli olanların bu hakları kullanmaları hususunda kanunla sınırlamalar getirilmesine engel değildir.”

1. Tarafların beyanları

(a) Başvurucular

Başvurucular, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun itiraz edilen hükümlerinin, Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamındaki örgütlenme özgürlüğü haklarına ciddi şekilde müdahale etmesinden şikâyetçi olmuşlardır. Yasanın bir sonucu olarak, başvuran sendikalar artık farklı bir sendikanın daha fazla üyeye sahip olduğu ve işverenlerin artık kendileriyle müzakere etmek istemediği şirketlerde geçerli toplu sözleşmeler imzalamamışlardır.

Müdahale, 11. maddenin 2. fıkrası anlamında kanunla öngörülmemiştir. Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun itiraz edilen hükümleri, uygulanmasında yeterince açık ve öngörülebilir değildir. Fiili durumda, hangi kısmın ilgili "işyeri birimi" olduğu, hangi personelin "çalışan" olarak sayılacağı ve dolayısıyla hangi sendikanın işyeri biriminde çoğunluğa sahip olduğunun bilinmesi son derece zordur. Birinci başvuru ayrıca, itiraz edilen hükümlerin meşru bir amaç gütmeyeceğini, zira sendikaları iş birliğine teşvik etmeyi amaçladığını, oysa toplu iş sözleşmelerini nasıl müzakere edeceklerine sendikaların kendilerinin karar vermesi gerektiğini savunmuştur.

Son olarak, başvuru sahiplerinin örgütlenme özgürlüğünün temel bir unsuru olan toplu pazarlık hakkına, itiraz edilen hükümler tarafından yapılan müdahale, eşitlikçi

bir toplu pazarlık politikası amacına orantılı değildir. Bu müdahale, azınlık sendikasına dinlenme hakkı ve çoğunluk sendikasının toplu iş sözleşmesini kabul etme hakkı verilerek yeterince telafi edilmemiştir; zira bu durum, sendikaları bağımsızlıklarından mahrum etmekte ve üyeler için çekiciliklerini azaltmaktadır. Ayrıca, toplu iş sözleşmesiyle elde edilen sonuçların nihayetinde uygulanmayacağı baştan belli ise, üyeleri greve yönlendirmek de zor olacaktır. Başvurucular özellikle, itiraz edilen yasanın, kilit pozisyonlarda çalışanları temsil etmeyen birinci başvuru gibi sendikaları da etkilediğini, böylece daha küçük meslek gruplarını temsil eden sendikaları dezavantajlı duruma düşürdüğünü ve varlıklarını tehdit ettiğini vurgulamışlardır.

Başvurucular ayrıca, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, aynı çalışan grubu için bir işyeri biriminde bazen farklı toplu iş sözleşmelerinin geçerli olduğu durumların fiilen yaşandığını ve bunun herhangi bir özel zorluk yaratmadığını belirtmişlerdir. İtiraz edilen yasanın gerçek amacının, çalışanlar lehine bir tekel yapısı oluşturmak olduğunu savunmuşlardır. Her ne kadar Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2, ikinci cümlesinin fiilen uygulanmasına gerek kalmamış olsa da, bu durum, toplu pazarlık taraflarının bazı sektörlerde azınlık sendikalarına ait belirli toplu iş sözleşmelerinin geçerliliğini koruyacak şekilde hükmün uygulanmasını hariç tutmayı kabul etmelerinden kaynaklanmıştır; bu nedenle bu toplu iş sözleşmeleri geçerli kalmıştır.

(b) Hükümet

Hükümet, itiraz edilen yasanın başvuruçuların örgütlenme özgürlüğüne, yani işverenle toplu pazarlık yapma hakkına müdahalesinin, 11. maddenin 2. fıkrası kapsamında haklı olduğunu ileri sürmüştür. Bu müdahale, Federal Anayasa Mahkemesi tarafından dar bir şekilde yorumlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu ile öngörülmüştür. Özellikle, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun yeni 4a § 2 maddesindeki "işyeri birimi" terimi, iş hukuku kapsamında uzun süredir kullanılan bir terim olup, iş mahkemeleri tarafından öngörülebilir bir şekilde yorumlanmıştır.

Bu müdahale, diğer sendikaların ve onların üyelerinin haklarını ve özgürlüklerini korumak gibi meşru bir amacı gütmektedir. Azınlık sendikalarının, kilit pozisyonlardaki çalışanları temsil ederek bir şirketin kazançlarından orantısız bir pay almalarını engelleyerek, Almanya'daki toplu pazarlık sistemini koruma amacına hizmet etmektedir. Hükümet, 2000 yılından bu yana, pilotlar, uçuş görevlileri, ücretli hekimler ve tren makinistleri gibi çeşitli sendikaların ayrı toplu pazarlık süreçlerine katıldığını ve üyelerine özel avantajlar sağlamak amacıyla yoğun endüstriyel eylemlerde bulduklarını belirtmiştir.

Müdahale, başkalarının haklarını korumak amacıyla demokratik bir toplumda gerekli görülmüştür. Bu konuda yasama organı geniş bir takdir marjına sahiptir; zira yasa, Almanya'nın sosyal ve ekonomik politikasını ilgilendirmektedir ve sendika özgürlüğünün sadece yan bir yönünü etkilemektedir. Kanun, büyük ya da küçük

fark etmeksizin tüm sendikaları aynı şekilde etkilemiştir; çünkü belirli bir işyeri biriminde hangi sendikanın çoğunluğa sahip olduğu genellikle belirsizdir. Bu nedenle, yasa tüm sendikaları toplu pazarlık çabalarını koordine etmeye yönlendirmiştir, ancak toplu pazarlık yapma ve gerektiğinde endüstriyel eylemde bulunma haklarını korumuştur. Ek olarak, azınlık sendikalarını korumak için usuli haklar yaratılmıştır.

Hükümet, bu sistemin pratikte işlediğini belirtmiştir; özellikle Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2, ikinci cümlesi henüz hiç uygulanmamıştır. İtiraz edilen yasa nedeniyle hiçbir küçük sendika önemli sayıda üyesini kaybetmemiş ya da toplu pazarlıkta daha az etkili hale gelmemiştir. Esas itibarıyla, yasa, Federal İş Mahkemesi'nin on yıllar boyunca uyguladığı ve içtihadını değiştirmeden önce uygulanan toplu iş sözleşmelerinin birliği ilkesini yeniden yürürlüğe koymuştur.

(c) Üçüncü taraf müdahiller

Hem Alman Sendikalar Konfederasyonu (Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)) hem de Alman İşverenler Birliği Konfederasyonu (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)), Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun, uluslararası iş hukuku ışığında, Sözleşme'nin 11. maddesi ile uyumlu olduğunu değerlendirmişlerdir. Bu uluslararası iş hukuku, temsil niteliğine sahip sendikaların kayrılmasına izin vermektedir. Ayrıca, elde ettikleri ve sundukları karşılaştırmalı hukuk materyallerine göre, Sözleşme'ye taraf olan çoğu devletin, birden fazla çelişen toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını engelleyen kurallara sahip olduğunu vurgulamışlardır. Azınlık sendikalarının fiilen geçerli toplu iş sözleşmeleri yapmaya devam edebildiklerini, ya Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2 maddesinin uygulanmaması yönünde anlaşmalarla ya da farklı toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde çelişkileri önleyerek teyit etmişlerdir.

Alman Demiryolu Anonim Şirketi (Deutsche Bahn AG) ve Hareketlilik ve Taşımacılık Sağlayıcıları İşverenler ve Ticaret Derneği (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE)), Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun üçüncü başvuru ve rekabet halindeki bir sendikanın en azından işbirliği yapmasına yol açtığını ve bunun sonucunda Alman Demiryolu Anonim Şirketi'nin her iki sendikayla neredeyse aynı toplu iş sözleşmelerini imzalayabildiğini açıklamışlardır. Bu durum, ulaşım hizmetlerinin kesintisiz sağlanmasını ve farklı çalışan gruplarının eşit muamele görmesini kolaylaştırmıştır.

Son olarak, bu üçüncü taraf müdahil ve Havacılık İşverenleri Derneği (Arbeitgeberverband Luftverkehr (AGVL)), itiraz edilen kanunun, çelişen toplu iş sözleşmeleri durumunda uygun ve uygulanabilir bir çözüm sağladığını ve bu nedenle özellikle çalışma zamanı modelleri açısından hukuki kesinlik sunduğunu belirtmiştir. Bu durum, farklı çalışanların işlerinin karmaşık bir şekilde koordine edilmesini gerektiren bir demiryolu ya da havacılık işletmesinin yürütülmesi için çok önemlidir.

2. AİHM

(a) Bir müdahale olup olmadığı

AİHM, özellikle Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2, ikinci cümlesini içeren Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun itiraz edilen hükümlerinin, bir sendika tarafından işverenle imzalanan toplu iş sözleşmesinin, sözleşmede çalışma koşullarına ilişkin en azından kısmen farklı hükümler içeren ve azınlık sendikasının sözleşmesiyle yer, zaman, işyeri birimi ve kapsanan çalışanların pozisyonları bakımından örtüşen çelişkili bir toplu iş sözleşmesinin, ilgili işyeri biriminde daha fazla üyeye sahip başka bir sendika tarafından imzalanması durumunda tamamen geçersiz hale gelebileceğini gözlemlemektedir. Ayrıca Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun itiraz edilen hükümleri uyarınca, İş Mahkemeleri Kanunu'na eklenen 2a § 1 no. 6 ve 99. maddeler uyarınca, sendikalar, çoğunluk sendikasının belirlenmesi amacıyla iş mahkemesi süreçlerinde işyeri birimindeki üye sayılarını açıklamak zorunda kalabilirler ve böylece endüstriyel eylem durumunda güçlerini ortaya koymak zorunda kalabilirler. Bu hükümler, başvuruçuların Sözleşme'nin 11 § 1. maddesi kapsamındaki sendika kurma ve sendikalara katılma hakkına, ki bu hak hem sendikalar hem de üyeleri açısından işverenle toplu pazarlık yapma hakkını içerir (*bkz. Demir ve Baykara v. Türkiye [BD], no. 34503/97, § 154, AİHM 2008*), müdahale teşkil etmektedir.

(b) Müdahalenin haklı olup olmadığı

(i) Kanun tarafından öngörülmeye

AİHM, başvuruçuların sendika kurma ve sendikalara katılma hakkına yapılan müdahalenin yasal dayanağının, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu ile bu kanun tarafından değiştirilen hükümler (özellikle Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a maddesi ve İş Mahkemeleri Kanunu'nun 2a § 1 no. 6 ve 99. maddeleri) olduğunu değerlendirmektedir. Bu yasal düzenlemeler, ilgili kişilerin davranışlarını düzenleyebilecek yeterlilikte kesin şekilde formüle edilmiştir ve bu nedenle uygulanmasında öngörülebilir niteliktedir. Özellikle, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a maddesinde yer alan "işyeri birimi" teriminin yorumu ve bu hüküm bağlamında "çalışan" olarak değerlendirilecek kişilerin dahil edilmesine ilişkin kriterlerin yargı uygulamasına konu olması, bu değerlendirmeyi değiştirmez; zira bu terimler, iş mahkemelerinin uygulamasında yaygın olarak kullanılan kavramlardır. Dolayısıyla, itiraz edilen müdahale, 11. maddenin 2. fıkrası anlamında "kanunla öngörülmüştür."

(ii) Meşru bir amaç gütmeye

AİHM, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nu kabul eden yasama organının, özellikle rekabet halindeki sendikalara bağlı farklı çalışan gruplarının çıkarları ile işverenlerin çıkarları arasında çatışma yaşandığını gözlemlemiştir. İlkel olarak, sendikalara aynı işyeri biriminde çok sayıda toplu iş sözleşmesi yapma konusunda sınırsız bir özgürlük tanınmasının, bu ekonomik birim içinde barış ve dayanışmayı

koruma meşru menfaatiyle çelişebileceğini değerlendirmektedir. Bu nedenle, yasama organının, bir işyeri biriminde barış ve dayanışmayı sağlama amacı ile rekabet halindeki sendikaların aynı ekonomik birimde ayrı toplu iş sözleşmeleri müzakere etme sınırsız özgürlüğü arasında adil bir denge kurmaya çalışması meşru kabul edilebilir. Mahkeme ayrıca, Devlet'in yalnızca belirli çalışanların değil tüm personelin mesleki çıkarlarını dikkate alarak tutarlı ve dengeli bir personel politikasını sağlamaya yönelik önlemlerinin meşru bir amacı güttüğünü kabul etmiştir (bkz. *Belçika Polis Sendikası v. Belçika*, 27 Ekim 1975, § 48, Seri A no. 19, 11. maddenin 14. madde ile birlikte yorumlanması bağlamında). Mahkeme, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun itiraz edilen hükümlerinin, kilit pozisyonlardaki çalışanları temsil eden sendikaların diğer çalışanlar aleyhine ayrı toplu iş sözleşmeleri müzakere etmelerini engelleyerek, toplu pazarlık sisteminin düzgün ve adil bir şekilde işlemlerini sağlamak ve genel bir uzlaşmayı kolaylaştırmak amacı taşıdığını gözlemlemektedir. Bu hükümler, diğer çalışanların ve onların çıkarlarını savunan sendikaların haklarını, ayrıca işverenin haklarını koruma amacına hizmet etmektedir ve dolayısıyla 11. maddenin 2. fıkrası anlamında meşru bir amaç gütmektedir.

(iii) Demokratik bir toplumda müdahalenin gerekliliği

(a) İlgili ilkeler

Sendikal faaliyetlere yapılan müdahalelerin orantılılığına ilişkin olarak Mahkeme, sendika kurma ve sendikalara katılma özgürlüğünü ilgilendiren davalarda, Devletlerin takdir marjının genişliğinin, sendika hakkına getirilen kısıtlamanın niteliği ve kapsamına, itiraz edilen kısıtlamanın amacına ve bu hakkın sınırsız kullanımının toplumdaki diğer bireylerin hakları ve çıkarları üzerindeki etkisine bağlı olacağını vurgulamaktadır (bkz. *Ulusal Demiryolu, Denizcilik ve Ulaştırma İşçileri Sendikası v. Birleşik Krallık*, no. 31045/10, § 86, AİHM 2014). Ayrıca, Avrupa Konseyi üyesi Devletler arasında davaya konu olan mesele ile ilgili ortak zemin düzeyi ve bu konuda uluslararası uzmanlaşmış belgelerde yansıyan uluslararası mutabakat da dikkate alınabilir (bkz. *Demir ve Baykara*, yukarıda anılan, § 85; *Ulusal Demiryolu, Denizcilik ve Ulaştırma İşçileri Sendikası*, yukarıda anılan, § 86; ve *Akademisyenler Derneği v. İzlanda (kearar)*, no. 2451/16, § 25, 15 Mayıs 2018).

Çalışanlar ve işverenler arasındaki menfaatlerin dengelenmesinin sağlanmasıyla ilgili sosyal ve politik meselelerin hassasiyeti ve bu alandaki ulusal sistemler arasındaki büyük farklılıklar, taraf devletlerin sendika özgürlüğünü ve sendika üyelerinin mesleki çıkarlarının korunmasını nasıl sağlayacakları konusunda geniş bir takdir marjına sahip olduklarını gösteren unsurlardır (bkz. *Sindicatul "Păstorul cel Bun" v. Romanya [BD]*, no. 2330/09, § 133, AİHM 2013 (özetler); *Ulusal Demiryolu, Denizcilik ve Ulaştırma İşçileri Sendikası*, yukarıda anılan, §§ 86 ve 91; ve Norveç Sendikalar Konfederasyonu (LO) ve Norveç *Ulaştırma İşçileri Sendikası (NTF) v. Norveç*, no. 45487/17, §§ 97 ve 114, 10 Haziran 2021). Mahkeme, sendikaların üyelerinin çıkarlarını koruma yeteneği ile ilgili davalarda, yanıt veren

devletin sosyal ve ekonomik stratejisine saygı göstermektedir. Ulusal otoriteler, özellikle demokratik yollarla seçilmiş parlamentolar, toplumlarının ihtiyaçlarını doğrudan bilmeleri sayesinde, sosyal veya ekonomik nedenlerle kamu yararına neyin en uygun olduğunu ve seçilen sosyal, ekonomik veya endüstriyel politikayı uygulamak için hangi yasama tedbirlerinin en iyi olduğunu değerlendirme konusunda uluslararası yargıçlardan daha iyi konumdadır (bkz. *Ulusal Demiryolu, Denizcilik ve Ulaştırma İşçileri Sendikası*, yukarıda anılan, § 89). Bu nedenle, sendika özgürlüğünün kullanımı üzerindeki sonuçlar açısından böyle bir müdahale, doğası gereği daha orantılı olma eğilimindedir (bkz. *Ulusal Demiryolu, Denizcilik ve Ulaştırma İşçileri Sendikası*, yukarıda anılan, § 87).

Örgütlenme özgürlüğü hakkının (AİHS 11. madde) özü, iki temel ilke ile belirlenmektedir: Birincisi, Mahkeme, ilgili Devletin sendika özgürlüğünü güvence altına almak için aldığı tüm tedbirleri, takdir marjı çerçevesinde dikkate almaktadır; ikincisi, Mahkeme, sendika özgürlüğünün esas unsurlarını etkileyen kısıtlamaları kabul etmemektedir, zira bu unsurlar olmaksızın sendika özgürlüğü anlam ve etkisinden yoksun kalacaktır (bkz. *Demir ve Baykara v. Türkiye [BD]*, no. 34503/97, § 144, AİHM 2008; *Akademisyenler Derneği*, yukarıda anılan, § 23; ve *Norveç Sendikalar Konfederasyonu (LO) ve Norveç Ulaştırma İşçileri Sendikası (NTF)*, yukarıda anılan, § 94).

Örgütlenme özgürlüğünün temel unsurları, gelişime açık ve tamamlayıcı olmayan bir liste olarak şu şekilde belirlenmiştir: sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı; "kapalı işyeri anlaşmalarının" yasaklanması; bir sendikanın üyeleri adına işverenin taleplerini dinlemesini sağlama çabası ve ilke olarak toplu pazarlık yapma hakkı (bkz. *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, yukarıda anılan, § 135).

Gönüllü toplu pazarlık sisteminin özü, bir sendikanın işveren tarafından tanınmaması durumunda bile, toplu pazarlık sürecine girmesi için gerekli adımları atma hakkına sahip olmasıdır. Bu, gerektiğinde endüstriyel eylem düzenleyerek işvereni üyelerinin menfaatleri için önemli gördüğü konular hakkında toplu pazarlık yapmaya ikna etmeyi içerir (bkz. *Wilson, Ulusal Gazeteciler Sendikası ve Diğerleri v. Birleşik Krallık*, nos. 30668/96 ve diğerleri, § 46, AİHM 2002-V; ve *Norveç Sendikalar Konfederasyonu (LO) ve Norveç Ulaştırma İşçileri Sendikası (NTF)*, yukarıda anılan, § 95).

Grev yapma hakkı, sendika özgürlüğünün temel unsuru olarak değerlendirilmemiştir; ancak grev hakkı, açıkça AİHS'nin 11. maddesi kapsamında sendikal faaliyetlerin bir parçası olarak korunmaktadır (bkz. *Akademisyenler Derneği*, yukarıda anılan, §§ 24-27 ve ilgili referanslar; ve *Ulusal Demiryolu, Denizcilik ve Ulaştırma İşçileri Sendikası*, yukarıda anılan, § 84). Bununla birlikte, toplu pazarlık hakkı, bir toplu iş sözleşmesine varılma "hakkını" içerdiği şeklinde yorumlanmamıştır (bkz. *Ulusal Demiryolu, Denizcilik ve Ulaştırma İşçileri Sendikası*, yukarıda anılan, § 85; ve *Norveç Sendikalar Konfederasyonu (LO) ve Norveç Ulaştırma İşçileri Sendikası (NTF)*, yukarıda anılan, § 93).

Devletler, toplu pazarlık sistemlerini örgütlenme konusunda serbesttirler ve gerektiğinde yetkili sendikalara belirli ayrıcalıklar tanıyabilirler (bkz. *Demir ve Baykara*, yukarıda anılan, § 154; ve *Tek Gıda İş Sendikası v. Türkiye*, no. 35009/05, §

33, 4 Nisan 2017). Mahkeme, toplu pazarlık sürecinde (resmi olarak) danışılacak örgütlerin sayısının, büyük sendikalarla ya da bir kuruluşun tüm çalışanlarını daha geniş şekilde temsil eden sendikalarla sınırlandırılmasını öngören genel bir politikanın, diğer sendikaların farklı bir şekilde dinlenmesi koşuluyla, sendika özgürlüğü ile uyumlu görülmektedir (bkz. *Ulusal Belçika Polis Sendikası*, yukarıda anılan, §§ 39-41 ve 48; *İsveç Makine Mühendisleri Sendikası v. İsveç*, 6 Şubat 1976, §§ 8-9, 40-42 ve 46, Seri A no. 20; ve *Schettini ve Diğerleri v. İtalya* (karar), no. 29529/95, 9 Kasım 2000). Mahkeme ayrıca, bu tür bir politikanın, daha küçük veya daha az temsilci sendikalara üye olma veya o sendikanın üyesi olarak kalma hakkını ihlal etmediğini, bu sendikaların üyeliklerinin azalması olasılığına rağmen, bu haklarının tam olarak korunduğunu görmektedir (bkz. *Ulusal Belçika Polis Sendikası*, yukarıda anılan, § 41; ve *İsveç Makine Mühendisleri Sendikası*, yukarıda anılan, § 42).

(B) İlkelerin mevcut davaya uygulanması

İtiraz edilen hükümlerin orantılılığını değerlendirirken, Sözleşmeci Devletlere bir takdir marjı tanınmalıdır. Bu marjın genişliği, özellikle bu hükümlerin tüm düzenleyici bağlamdaki kısıtlamalarının niteliği ve kapsamına bağlıdır.

AİHM bu bağlamda, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun getirdiği temel kısıtlamanın, başka bir sendikanın işyeri biriminde daha fazla üyeye sahip olduğu ve çalışma koşullarına ilişkin en azından kısmen farklı hükümler içeren çelişen bir toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda, azınlık sendikasının toplu iş sözleşmesinin geçersiz hale gelmesi olduğunu gözlemlemektedir (bkz. Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun yeni 4a § 2, ikinci cümlesi).

AİHM, ilgili sendikaların toplu pazarlık yapma hakkını – ve gerektiğinde bu bağlamda grev yapma hakkını – kaybetmediklerini ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkının devam ettiğini not etmektedir. Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a maddesi, sendikaları toplu pazarlık müzakerelerini koordine etmeye teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Koordinasyon sağlanmadığı takdirde, işverenle yapılan çelişen toplu iş sözleşmelerine ilişkin farklı yasal sonuçlar öngörülmektedir (sadece işyeri biriminde en büyük sendika tarafından yapılan toplu iş sözleşmesi geçerli kalmaktadır).

AİHM, sendika özgürlüğüne ve özellikle toplu pazarlık hakkına getirilen bu hükümle sınırlamanın birkaç açıdan kısıtlı olduğunu gözlemlemektedir. Özellikle, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 4 maddesi, Federal Anayasa Mahkemesi tarafından yorumlandığı şekliyle, geçersiz hale gelen toplu iş sözleşmelerine sahip sendikaların, çoğunluk sendikasının toplu iş sözleşmesindeki yasal hükümleri tamamen kabul etme hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Dolayısıyla bu sendikalar, kendi rızaları dışında toplu iş sözleşmesiz kalmamaktadırlar.

Ayrıca, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 5 maddesi (bkz. yukarıdaki 27. paragraf), azınlık sendikalarına, üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla işverene etkili şekilde taleplerini sunma, işverenle müzakere etme ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını muhafaza etmektedir. Federal Anayasa Mahkemesi, bu hükmün

yorumunda, azınlık sendikalarının dinlenme hakkını daha da güçlendirmiştir. Mahkeme, azınlık sendikalarının toplu iş sözleşmelerinin, bu sendikaların dinlenmesi yasal yükümlülüğüne uyulmadığı sürece geçersiz hale gelmeyeceğini tespit etmiştir. Ayrıca Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 4a § 2 maddesi uyarınca çelişen bir toplu iş sözleşmesi ancak çoğunluk sendikasının, geçersiz hale gelen toplu iş sözleşmesine sahip meslek gruplarının çıkarlarını ciddi ve etkili bir şekilde dikkate alması durumunda geçersiz hale gelebilir.

Federal Anayasa Mahkemesi'ne göre, bir işyeri biriminde hangi sendikanın çoğunluğa sahip olduğunu ve dolayısıyla hangi toplu iş sözleşmesinin uygulanabilir olduğunu belirlemek için İş Mahkemeleri Kanunu'nun 99. maddesi uyarınca yapılan işlemde, sendika üyelerinin sayısının açıklanmasından mümkünse kaçınılması gerektiği belirtilmektedir.

Toplu pazarlık hakkına getirilen bu sınırlamanın kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, başvuruçuların toplu pazarlık hakkına yapılan müdahalenin, sendika özgürlüğünün temel unsurlarını etkilemediği ve bu özgürlüğün anlam ve etkisinden yoksun bırakmadığı görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, toplu pazarlık hakkı, bir toplu iş sözleşmesine varılma "hakkını" içermemektedir. Önemli olan, sendikaların işverene taleplerini sunabilmesi ve dinlenmesidir ki bu, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun itiraz edilen hükümleriyle pratikte etkin şekilde garanti altına alınmıştır. Ayrıca, Federal Anayasa Mahkemesi tarafından açıkça belirtilmiştir ki, azınlık sendikalarının üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma amacıyla kullandığı grev hakkı, itiraz edilen hükümlerle kısıtlanmamıştır.

AIHM, daha geniş kapsamlı toplu pazarlık hakkına getirilen kısıtlamaların, özellikle azınlık veya daha az temsilci sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma hakkının tamamen dışlanması, AIHS'nin 11. maddesi ile uyumlu olduğunu değerlendirmiştir.

Bu bağlamda AIHM, Devletlerin takdir marjının genişliğinin, itiraz edilen kısıtlamanın amacı ve toplu pazarlık hakkının sınırsız kullanımının zarar verebileceği diğer bireylerin haklarıyla ilgili olduğunu hatırlatmaktadır. AIHM, itiraz edilen hükümlerin, özellikle kilit pozisyonlarda bulunan çalışanları temsil eden sendikaların diğer çalışanların aleyhine ayrı toplu iş sözleşmeleri müzakere etmelerini önleyerek toplu pazarlık sisteminin adil işlemlerini sağlamayı ve genel bir uzlaşmayı kolaylaştırmayı amaçladığını tespit etmiştir. Bu amaçlar, diğer çalışanların ve çıkarlarını savunan sendikaların haklarını, ayrıca işverenin haklarını korumayı hedefledikleri için oldukça önemli kabul edilmelidir. Bu, toplu pazarlık sisteminin güçlendirilmesi ve dolayısıyla sendika özgürlüğünün korunması amacıyla hizmet etmektedir. Mahkeme, sendikal hakların korunması alanında ulusal sistemler arasında önemli ölçüde farklılıklar olduğunu birçok kez gözlemlemiştir. Ayrıca, Mahkemenin içtihadından, davalı devlet gibi birçok başka devletin de toplu iş sözleşmelerinin yalnızca daha büyük sendikalar veya bir kuruluşun tüm çalışanlarını daha geniş biçimde temsil eden sendikalar tarafından imzalanmasını bir şekilde kısıtlayan sistemlere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Üçüncü taraf müdahil tarafından

sunulan ve taraflarca itiraz edilmeyen karşılaştırmalı hukuk materyalleri, Sözleşmeye taraf olan devletlerin çoğunun, birden fazla çelişen toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını engelleyen kurallara sahip olduğunu doğrulamaktadır. Yalnızca "temsil yetkisi olan" sendikaların toplu iş sözleşmeleri yapmasına izin veren – bu davadaki tartışmalı hükümlere kıyasla daha kısıtlayıcı olan – hukuki sistemlerin, ilgili ILO sözleşmeleri ile uyumlu olduğu, özellikle de bu davada olduğu gibi, azınlık sendikalarının üyeleri adına taleplerde bulunma hakkını koruduğu durumlarda, ayrıca Avrupa Sosyal Şartı ile de uyumlu olduğu değerlendirilmiştir.

Yukarıdaki unsurlar göz önünde bulundurulduğunda – özellikle de itiraz edilen hükümlerin genel düzenleyici bağlamda daha küçük sendikaların toplu pazarlık hakkı üzerindeki sınırlı etkisi ve toplu pazarlık sisteminin hem çalışanlar hem de işverenlerin çıkarlarına uygun şekilde işlemlerini sağlamaya yönelik önemli amaç – Mahkeme, davalı devletin bu konuya ilişkin olarak sendika özgürlüğüne yönelik sınırlamalar konusunda bir takdir marjına sahip olduğunu değerlendirmektedir.

Bu takdir marjı, yasama organının işçi çıkarları – özellikle farklı sendikalar arasındaki rekabetçi çıkarlar – ve yönetim çıkarları arasında uygun bir denge kurmak için hassas politika tercihlerinde bulunması gerektiği için daha da geniştir. Taraflar, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu'nun kabul edilmesine yol açan yasama sürecinin kalitesine itiraz etmemişlerdir.

AİHM, kendi içtihadı ışığında itiraz edilen hükümlerin küçük sendikaların – özellikle belirli meslek gruplarını temsil eden – üyeliklerinde bir azalmaya ve dolayısıyla çekicilik kaybına yol açabileceği gerçeğinin, sendika üyelerinin bu tür sendikalara katılma veya üye olarak kalma hakkını ihlal etmediğini, bu haklarının tam olarak korunduğunu da eklemektedir.

Yukarıdaki hususlar göz önünde bulundurulduğunda, Mahkeme, bu davadaki olguların, başvurucların toplu pazarlık hakkına haksız bir müdahale teşkil etmediğini tespit etmektedir; başvuruclar, üyelerini temsil etme ve üyeleri adına işverenlerle müzakere etme konusundaki temel haklarını kullanabilmektedirler. Davalı devletin bu alandaki takdir marjı, itiraz edilen hükümleri de kapsamaktadır. Bu nedenle bu hükümlerin başvurucların 11. madde kapsamındaki haklarına orantısız bir sınırlama getirdiğini düşünmek için bir gerekçe bulunmamaktadır.

Sonuç olarak, Sözleşme'nin 11. maddesinin ihlal edilmemiştir.

Yargıçlar Serghides ve Zünd'ün Ortak Karşı Oyu

Saygı çerçevesinde, kararda yer alan ve Sözleşme'nin 11. maddesinin ihlal edilmediğini belirten 3. noktaya katılmıyoruz. Özellikle, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun, Toplu İş Sözleşmelerinin Birliği Kanunu ile değiştirilmiş olan 4a maddesi, özellikle 2. fıkrası temelinde yapılan müdahalelerin, başvurucların Sözleşme'nin 11 § 1. maddesi uyarınca sendika kurma ve çıkarlarını koruma amacıyla sendikaya katılma hakkını ihlal etmediği yönündeki görüşe katılmıyoruz.

Bizim mütevazı görüşümüze göre, itiraz edilen müdahaleler ile ulaşılmak istenen meşru amaç olan çelişen toplu iş sözleşmelerinin önlenmesi için kullanılan araçlar tamamen orantısızdır: (a) müdahaleler, başvurucuların Sözleşme'nin 11 § 1. maddesi kapsamındaki hakkının özünü veya en temel unsurlarını zedelemiş ve bu hakkı etkisiz hale getirmiştir ve (b) aynı meşru amaca ulaşmak için daha az müdahaleci araçlar, örneğin müzakere ve tahkim, kullanılabilir (ancak bu noktada bu daha az müdahaleci araçları genişletmek bizim görevimiz değildir).

Sözleşme'nin 11 § 1. maddesi uyarınca, herkesin çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikalara katılma hakkı vardır. Bu hak, sendikanın işveren nezdinde üyeleri adına görüşme yapma ve işverenle toplu pazarlık yapma hakkını da içerir (bkz. Demir ve Baykara v. Türkiye [BD], no. 34503/97, §§ 145, 153 ve 154, AİHM 2008).

Eğer baştan itibaren bir toplu iş sözleşmesinin, azınlık sendikası tarafından imzalandığı için geçersiz hale geleceği belliyse, bu sendikanın üyelerini temsil etme, çıkarlarını koruma, işveren tarafından dinlenme ve toplu pazarlık yapma hakkı anlamsız hale gelir. Çıkarları savunmaya çalışmak, bu çıkarların işveren tarafından dinlenme ve kabul edilme olasılığı olmadan, bir mizansen haline gelir ve temsilde bulunma hakkını boş bir kabuğa çevirir. Endüstriyel eylem gibi sendikanın elindeki en güçlü araçlardan biri bile, genellikle işvereni toplu pazarlığa katılmaya ikna etmeye yöneliktir. Eğer potansiyel bir toplu iş sözleşmesi zaten geçersiz olacaksa, bu tür sendikal tedbirler etkinliklerini kaybeder. Federal Anayasa Mahkemesi'nin gözlemlediği gibi:

“[4a § 2, ikinci cümle] hükmü, bir işyerinde azınlık durumunda olan sendikaların işveren tarafından ciddi bir toplu pazarlık tarafı olarak görülmemesine yol açmıştır. Bu durum, bu sendikaların yeni üyeler kazanma ve üyelerini greve yönlendirme yetisini zayıflatmıştır. Ayrıca, sendikaların örgütlenme özgürlüğü, çoğunluk sendikasını belirlemek amacıyla iş mahkemesi süreçlerinde işyeri birimindeki üye sayılarını açıklama zorunluluğu getirilmesiyle zedelenmiştir ve bu durum, endüstriyel eylem durumunda sendikanın gücünü ortaya çıkarmıştır. Dahası, hüküm, sendikaların müzakere politikası ve temsil etmeyi seçtikleri meslek gruplarına ilişkin kararlarını da etkilemiştir.”

Mahkemenin çoğunluğunun sendikalara katılma hakkının grev hakkını da içerdiği konusunda aynı fıkırde olduğunu takdir etmekteyiz, ancak çoğunluk, grevin müzakere ve toplu pazarlığa yönelik olduğunu görmemektedir. Oysa itiraz edilen hükümlerle toplu pazarlık hakkı kısıtlanmış ve böylece grev hakkı da etkisiz, yanıltıcı ve gerçek bir hedefi olmayan hale gelmiştir.

Orantılılık ve etkililik ilkelerinin yanı sıra, Sözleşme'nin 14. maddesiyle güvence altına alınan ayrımcılık yasağı ilkesi de itiraz edilen müdahaleler tarafından göz ardı edilmiştir. 14. madde, her türlü ayrımcılığı yasaklar ve itiraz edilen mevzuat, sendikalar arasında üye sayısına göre ayrımcılık yapmaktadır. Bu ayrımcılık, daha fazla üyeye (hatta bir üye daha fazla olan) sahip olan sendikanın toplu iş sözleşmesinin, azınlık sendikalarının toplu iş sözleşmelerini geçersiz hale

getireceği anlamına gelir. Mahkeme içtihadı uyarınca, ayrımcılığa izin verecek objektif ve makul farklılıklar söz konusu değildir. Ayrıca, bu tür farklılıkların Sözleşme'nin 11 § 1. maddesi kapsamındaki hak ile uyumlu olmadığı kanaatindeyiz. Ancak başvuru bu konuyu gündeme getirmediği için, 14. maddenin 11. madde ile bağlantılı olarak ihlal edildiğine karar veremeyiz.

Bir demokratik toplumun ve Sözleşme'nin dayandığı demokrasi ilkesinin temel unsurlarından biri, sendikalar da dahil olmak üzere, çoğulculuğun varlığıdır. Eğer bir sendika, salt sayısal bir kriterle, diğer azınlık sendikalarını devre dışı bırakır ya da onları etkisiz hale getirir ya da "işlevlerini yerine getirmelerini engellerse" (bkz. Uluslararası Çalışma Örgütü, CFA, Kararların Derlemesi (2018), § 1387 – kararda 32. paragrafta atıfta bulunulmuştur), bu durumda demokrasi ilkesi de ihlal edilmiş olur. Böyle bir müdahale, Sözleşme'nin 11 § 2. maddesi anlamında "demokratik bir toplumda gerekli" olarak haklı gösterilemez.

Yukarıda söylenenler, kanaatimizce, 11 § 1. maddesindeki hakkın, toplu pazarlık hakkının ötesinde, toplu iş sözleşmesi yapma hakkını da kapsayıp kapsamadığından bağımsız olarak geçerlidir. Biz, 11 § 1. maddenin, sendika ile işverenler örgütü arasında nihayetinde bir uzlaşmaya varıldığı durumda toplu iş sözleşmesi yapma hakkını da içerdiğini düşünüyoruz. Dolayısıyla, Mahkemenin içtihadının, Sözleşme'nin yaşayan bir belge olduğuna dair doktrine dayalı olarak (bkz. Demir ve Baykara, yukarıda anılan, § 146) bu yönde evrilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Etkililik ilkesi uyarınca, bu hakka 11 § 1. maddesi kapsamında geniş bir yorum getirilmelidir; her durumda, bu hükümde "kapsayan" ifadesi kullanılmakta olup, bu da geniş bir yorumu açıkça mümkün kılmaktadır. 11 § 1. maddesinin toplu pazarlığı kapsayıp toplu iş sözleşmesini kapsamayacağını savunmak anlamsız olurdu; zira toplu pazarlık yapmak, sonuçta toplu iş sözleşmesine ulaşmayı hedeflemektedir. Sözleşme'nin amacı, bir faydası olmayan bir hakkı korumak olamaz, bu "etkililik" ilkesine aykırı olur. Bu ilkenin bir boyutu, Sözleşme'nin tüm hükümlerinin anlam ve amacına uygun ve faydalı bir şekilde uygulanmasını garanti etmektir (bkz. Daniel Rietiker, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Son İchtihatlarında 'Etkililik' İlkesi: Farklı Boyutları ve Uluslararası Hukukla Tutarlılığı – Sui Generis Antlaşma Kavramına İhtiyaç Yok", *Nordic Journal of International Law* 79 (2010), s. 256; ve Georgios A. Serghides, *Etkililik İlkesi ve AİHM'nin Yorumu ve Uygulamasındaki Üstün Rolü: Tüm Normların Normu ve Tüm Yöntemlerin Yöntemi*, Strasbourg, 2022, s. 84-85).

Ayrıca yukarıda belirtilenler, Federal Anayasa Mahkemesi'nin mevzuata bir yorum eklemeye çalışmasına rağmen geçerlidir; bu yorum, ilgili dönemde mevzuatta bulunmuyordu. Ancak 1 Ocak 2019'da mevzuata dahil edildi. Bu yorum ister yargı ister yasama yoluyla olsun, sayısal olarak daha büyük sendikaların diğer küçük sendikaların çalışanlarının çıkarlarını ciddi ve etkili bir şekilde göz önünde bulundurması gerektiği şeklinde olsa bile, itiraz edilen müdahaleleri 11 § 1. madde ile uyumlu hale getirmez. Bunun nedeni, başta 11 § 1. maddesinin açıkça "çıkartların korunması"nı sendikaya katılma hakkının kullanılmasıyla ilişkilendirmesidir. Burada

özellikle önemli olan, sendikaya üyelik hakkını, o sendika aracılığıyla çıkarların korunmasını sağlayan "amacıyla" bağlantılandıran "için" kelimesinin kullanımınıdır. Sonuç olarak, 11 § 1. maddesi, bir çalışanın belirli bir sendikaya katılmasıyla, o sendikanın değil, başka bir sendikanın çıkarlarını korumasını ilişkilendirmez. Her durumda, en fazla üyesi olan bir sendikanın, belirli bir iş konusuna ilişkin olarak başka bir sendikanın daha az üye sayısına sahip olmasına rağmen o konuda daha büyük bir çoğunluğa sahip olması da mümkün olabilir.

11 § 1. maddenin ihlal edildiğini tespit etmenin yanı sıra, yalnızca bu tür taleplerde bulunan başvuruculara maddi ve manevi tazminat ile yargılama masrafları ödenmesi gerektiğini düşünürdük (farklı talepler yapılmıştır). Ancak azınlıkta olduğumuz için, bu başlıklar altında ne kadar tazminat verilmesi gerektiğini belirtme ihtiyacı hissetmiyoruz.

**KİTAP
DEĞERLENDİRMESİ/
TANITIMI**

SOSYAL POLİTİKANIN GÜNCEL KONULARI

Doç. Dr. Yener Şişman

↔ AI tarafından oluşturulan içerik



Sosyal Politikanın Güncel Konuları

Cumhur HAVAN¹

ORCID ID: 0000-0003-3289-4523

Öz: Yener Şişman'ın “Sosyal Politikanın Güncel Konuları” kitabı, sosyal politika alanındaki güncel meseleleri inceleyen kapsamlı bir çalışmadır. Kitap, engelliler için sosyal politikalar, yaşlı bakımı, uluslararası göç ve göçmenler, çevre ile sosyal politika, atık ve atık toplayıcıları gibi önemli başlıkları içermektedir. Her bölümde ilgili kavramlar detaylıca tanımlanmış, konuyla ilgili kuramlar sosyal politika perspektifinden ele alınmış ve Türkiye'deki mevcut durum uluslararası literatürle karşılaştırmalı bir biçimde tartışılmıştır. Kitabın genel amacı, sosyal politikanın toplumdaki güncel rolünü geniş bir perspektiften analiz etmek ve okuyucuya eleştirel bir bakış açısı sunmaktır. Eser Nisan Kitabevi tarafından yayımlanmıştır ve karton kapaklı olarak sunulmaktadır. Kitabın ilk baskısı Ekim 2022'de çıkmıştır ve 379 sayfadır.

Giriş

Doç. Dr. Yener Şişman, Türkiye’de sosyal politika alanında akademik çalışmalarıyla tanınmış bir isimdir. Özellikle göç, engelliler, yaşlı bakımı, çevre politikaları gibi sosyal politikanın farklı yönleri üzerine çalışmalarıyla bilinir. “Sosyal Politikanın Güncel Konuları” başlıklı kitabında da bu tecrübesini ve bilgi birikimini güncel konularla harmanlayarak sosyal politika literatürüne katkı sağlamayı hedeflemiştir.

Kitap, sosyal politikaların toplumun çeşitli kesimlerine nasıl dokunduğunu, engelliler, yaşlılar, göçmenler gibi dezavantajlı gruplara yönelik politikaların önemini ortaya koymaktadır. Yazar, her bir başlık altında hem kavramsal analizler yapmakta hem de Türkiye’deki uygulamalarla bu konuların pratik boyutlarını ele almaktadır. Böylece okuyucuya geniş bir bakış açısı sunmakta ve sosyal politikanın toplumda artan önemine dikkat çekmektedir.

Kitabın Amacı ve Önemi

Bu kitap, sosyal politika alanında güncel ve çok yönlü bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Yazar, Türkiye ve dünya genelindeki sosyal politika uygulamalarını karşılaştırmalı olarak ele alırken, uluslararası literatüre katkı sunmaktadır. Kitabın en önemli amacı, günümüz toplumlarının karşılaştığı sosyal sorunların arka planını anlamak ve bu konulara çözüm arayışlarına katkıda bulunmaktır. Özellikle göç, yaşlı bakımı, engelliler gibi konular üzerinde artan ilgi, kitabın alanındaki akademik ve pratik katkısını öne çıkarmaktadır. Diğer bir ifade ile

¹ Dr, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi

kitap salt sosyal politika alanında akademik bir bakış açısı değil, aynı zamanda uygulamada karşılaşılan güncel sorunları da kavramsallaştırarak çözüm odaklı bir bakış sunduğunu ifade edebiliriz.

Kitabın İçeriği ve Yapısı

Kitap beş ana başlık altında toplanmış sosyal politika konularından oluşmaktadır. Bu başlıkların her biri, sosyal politika alanında öne çıkan güncel sorunları ele almakta ve Türkiye bağlamında derinlemesine analizler sunmaktadır. Her bölümün sonunda “Genel Değerlendirme” başlığı altında yazar o bölüm ile ilgili şahsi fikirlerinden oluşan tartışma eleştiri ve fikirlerini yazmıştır. Yine her bölümün sonunda o bölümde işlenen konunun kısaca özetlendiği “Özet” kısmı bulunmaktadır bu sayede yazar araştırmacıya o bölüm içeriği hakkında hızlıca fikir sahibi olma şansı vermiştir. Aynı şekilde her bölümün sonunda yazar okuyucunun kendisini o bölüm içeriği hakkındaki bilgisini ölçmesine olanak sağlayan “Çalışma Soruları” kısmını koymuştur. Ve son olarak her bölümün sonunda “Araştırma Konuları” başlıklı bölüm yer almaktadır. Yazar bu bölüm ile sosyal bilimlerde bir çalışmanın en çok değerlendirme konusu olan “*Çalışma gelecek araştırmaları ne gibi katkılar sunmaktadır?*” sorusuna ışık tutmuş o bölümdeki konularla ilgilenen araştırmacılara sonraki çalışmalar için yol göstermiştir. Kitabın bölümlerine ve içeriklerine değinecek olursak; 1. Bölüm Engelliler ve Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar: Bu bölüm, engelli bireylerin toplumda karşılaştıkları sorunları ve onlara yönelik sosyal politika çözümlerini tartışır. Yazar, engellilik kavramını tanımlayarak başlayıp, Türkiye ve diğer ülkelerdeki politikaları karşılaştırmalı bir perspektifle ele alır. Engelli bireylere yönelik politikaların sosyal politikanın önemli bir ayağını oluşturduğuna vurgu yapılmaktadır. Bölüm, sosyal haklar ve engelli bireylerin entegrasyonu konularında önemli değerlendirmeler sunmaktadır. 2. Bölüm Yaşlıların Bakımı, Gözetimi ve Korunması: Yaşlanan nüfusun artışıyla birlikte yaşlı bireylerin bakım ihtiyaçları sosyal politikanın odak noktalarından biri haline gelmiştir. Bu bölüm, yaşlı bakımı politikalarını, mevcut hizmetlerin niteliğini ve bakım modellerini tartışmaktadır. Yazar, yaşlı nüfusun topluma entegrasyonu ve kaliteli bakım hizmetlerinin sağlanması gerekliliğini vurgulamakta, sosyal hizmetlerin yaşlılara yönelik kapsamını analiz etmektedir. 3. Bölüm Uluslararası Göç ve Göçmenler: Göç konusu, hem küresel bir sorun hem de Türkiye gibi geçiş veya hedef ülke konumundaki ülkeler için sosyal politika uygulamalarını etkileyen önemli bir meseledir. Bu bölüm, göçmenlerin topluma entegrasyonu, sosyal hakları ve yaşadıkları zorlukları ele alır. Yazar, Türkiye'deki göçmen politikalarını uluslararası bağlamda değerlendirerek, bu politikaların sosyal politika literatüründeki yerini vurgular. Göçmenlerin ekonomik ve toplumsal yaşama entegrasyonuna dair çözüm önerileri sunmaktadır. 4. Bölüm Çevre ve Sosyal Politika: Çevre sorunları ve sürdürülebilirlik konuları günümüzde giderek önem kazanmaktadır. Bu bölümde, çevresel sürdürülebilirlik ve çevre dostu sosyal

politikalar ele alınmakta, özellikle iklim değişikliğinin topluma olan etkileri değerlendirilmektedir. Çevre politikalarının toplumsal düzeyde uygulanabilirliği ve iklim krizinin sosyal adaletsizliklerle bağlantısı incelenmektedir. Yazar, çevre odaklı sosyal politikaların önemine dikkat çekmektedir. 5. Bölüm Atık ve Atık Toplayıcılar: Atık yönetimi ve bu sektörde çalışan işçilerin sosyal hakları üzerine yoğunlaşan bu bölüm, atık toplayıcılarının çalışma koşullarını ve sosyal politikalarla nasıl korunabileceğini ele alır. Bu bölümde, atık toplama işinde çalışan bireylerin sosyal haklarının tanımlanması ve düzenlenmesi gerektiği vurgulanır. Yazar, sosyal politikanın dezavantajlı grupların yaşam kalitesini artırmadaki rolüne dikkat çekmektedir.

Eleştirel Değerlendirme

Bu bölümde kitabın güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken noktalarına odaklanacağız. “Sosyal Politikanın Güncel Konuları”, sosyal politika alanında kapsamlı bir kaynak olarak öne çıkmakla birlikte, bazı açılardan eksiklikler de barındırmaktadır.

Güçlü Yönler

Kitap, engelliler, yaşlılar, göçmenler gibi dezavantajlı gruplara yönelik güncel sosyal politika konularını kapsayarak geniş bir bakış açısı sunmaktadır. Yazarın, konuları Türkiye ve dünya genelindeki gelişmelerle karşılaştırmalı olarak ele alması, eseri özellikle Türk okuyucular için önemli bir referans kaynağı haline getirmektedir.

Eleştirel ve Kuramsal Bakış Açısı

Kitabın her bölümünde konular, sosyal politika kuramları çerçevesinde ve eleştirel bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Yazarın, özellikle Türkiye’deki sosyal politika uygulamalarına eleştirel yaklaşması ve sosyal adaletsizlikler üzerindeki etkilerini analiz etmesi, kitabı yalnızca bilgi verici değil, aynı zamanda sorgulayıcı bir kaynak yapmaktadır. Bu da zaman zaman sübjektif ifadelerle neden olabilmektedir.

Detaylı kavram açıklamaları kitapta her konunun detaylı kavramsal analizlerle açıklanması, okuyucunun sosyal politika ile ilgili temel kavramları derinlemesine anlamasına olanak tanır. Özellikle öğrenciler ve akademisyenler için bu kavramsal yaklaşımlar öğretici bir başucu kitabı niteliği taşımaktadır.

Zayıf Yönler veya Geliştirme Alanları

Daha Fazla Vaka Çalışması Eksikliği: Kitap, sosyal politika uygulamalarını teorik ve eleştirel bir bakış açısıyla incelemekte başarılı olsa da, daha fazla vaka çalışması eklenmiş olsaydı okuyucuya daha somut örnekler sunabilirdi. Özellikle farklı şehirlerdeki sosyal politika uygulamalarının karşılaştırmalı analizi, kitabın pratiğe dönük yönünü güçlendirebilirdi.

Görsel ve İstatistiksel Destek: Kitapta sosyal politika ile ilgili sayısal veriler ve istatistiklerin sınırlı olması, güncel durumun daha iyi anlaşılması açısından bir eksiklik olarak görülebilir. Tablo, grafik veya görsellerin çeşitlendirilmesi, okuyucunun kitapta ele alınan konuların kapsamını daha iyi kavramasına yardımcı olabilir.

Kapsam Dışında Bırakılan Diğer Konular: Kitap, belirli konulara odaklanarak derinlemesine bir analiz sunsa da, sosyal politikanın başka alanlarına (örneğin çocuk hakları, toplumsal cinsiyet politikaları gibi) yeterince değinmemiş olması, kapsayıcılığı sınırlandıran bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bu konuların da gelecekteki baskılarda ele alınması, kitabı daha kapsamlı bir kaynak haline getirebilir.

Kitabın Akademik ve Pratik Katkısı

Yener Şişman'ın "Sosyal Politikanın Güncel Konuları" kitabı, sosyal politika alanına hem akademik hem de pratik katkılar sunmaktadır. Kitabın farklı alanlarda sunduğu katkılar şu şekildedir:

Akademik Katkılar

Geniş Kapsamlı ve Derinlemesine Analizler: Kitap, sosyal politika disiplininde ele alınan temel konulara geniş kapsamlı bir yaklaşım sunarak akademik literatürdeki boşlukları doldurur. Yazarın, engelliler, yaşlılar, göçmenler gibi dezavantajlı grupları ele alması, sosyal politikanın temel alanlarına dair özgün bir bakış kazandırır.

Literatüre Katkı: Türkiye'deki sosyal politika uygulamalarının uluslararası literatür ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi, kitabın akademik çevrede kullanılabilirlik değerli bir kaynak haline gelmesini sağlar. Bu karşılaştırmalı yaklaşım, sosyal politika araştırmacılarına ve öğrencilere küresel ve yerel bağlamları anlamada fayda sağlar.

Akademik Araştırmalar İçin Kaynak: Kitap, sosyal politika üzerine yapılacak araştırmalarda temel bir kaynak olarak kullanılabilir niteliktedir. Ele alınan konuların kavramsal çerçevesi ve eleştirel bakış açısı, akademisyenlere yeni araştırma alanları sunmaktadır. Özellikle sosyal politika teorileri ile Türkiye'deki pratikler arasında köprü kurarak akademik araştırmalar için özgün bir zemin hazırlar. Ayrıca her bölümün sonunda bulunan yukarıda da ifade ettiğimiz "Araştırma Konuları" bölümü ile de gelecek araştırmalara yön vermektedir.

Pratik Katkılar

Karar Vericilere Yönelik Öneriler: Kitap, sosyal politika uygulayıcıları ve karar vericiler için önemli içgörüler sunar. Yaşlı bakımı, engellilere yönelik politikalar ve göçmenlerin entegrasyonu gibi konularda somut öneriler sunması, sosyal politika yapıcılara rehberlik edecek niteliktedir. Bu öneriler, kamu politikalarının daha etkili ve kapsayıcı bir hale getirilmesine yardımcı olabilir.

Sosyal Politika Uygulamalarına Yönelik Rehberlik: Kitap, sosyal hizmet uzmanları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları için pratik bir rehber olarak

değerlendirilebilir. Dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politikaların nasıl daha etkili uygulanabileceğine dair sağladığı bilgiler, sosyal hizmet çalışanları için doğrudan yararlı olabilir.

Toplumun Bilinçlenmesine Katkı: Kitap, sosyal politika konularında kamuoyunu bilgilendirmek ve toplumu bilinçlendirmek adına da bir katkı sunmaktadır. Sosyal politika konusunda çalışan veya bu alana ilgi duyan bireylerin, kitapta ele alınan konular üzerinden sosyal adalet ve eşitlik anlayışlarını geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Bu akademik ve pratik katkılarıyla kitap, hem sosyal politika alanında çalışan profesyonellere hem de akademisyenlere hitap eden önemli bir kaynak haline gelmiştir.

SONUÇ

Yener Şişman'ın “Sosyal Politikanın Güncel Konuları” kitabı, sosyal politika alanında kapsamlı bir kaynak olmasının yanı sıra, güncel meseleler üzerine derinlemesine bir bakış açısı sunmaktadır. Kitap, hem akademik hem de pratik düzeyde önemli katkılar sağlamaktadır. Yener Şişman'ın bu önemli eseri, sosyal politika alanında çalışan araştırmacılar, öğrenciler ve pratikteki uzmanlar için zengin bir kaynak niteliği taşımakta, sosyal sorunlara dair daha derinlemesine bir anlayış geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu kitap, sosyal politikaların toplumsal yaşam üzerindeki etkilerini anlamak ve bu alandaki mevcut uygulamaları sorgulamak için önemli bir başyapıttır.

KAYNAKÇA

Şişman, Y. (2022). *Sosyal Politikanın Güncel Konuları*, Nisan Kitabevi, Eskişehir.

Yazarlara Duyuru

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 kaynağa hariç 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 kaynaklandığının belirtildiği durumlarda alan editörleri, yazarın bu konudaki gerekçelerini değerlendirerek makalenin hakem sürecine sunulup sunulmayacağı hakkında son kararı verir.*

Çalışma ve Toplum hakemli bilimsel 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 sunulurken alanında bilimsel çalışmalarını 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.

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 kıdemli 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 çıkarılacak 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 yazarın 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 alıntılanan 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)
- Alıntılanan 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 yeniyeye doğru bir sıralama yapılmalıdır. Aynı yılda yapılan çalışmalar için a, b, c. İbareleri kullanılmalıdır ve bunlar metin içinde yapılan göndermelerde de aynı olmalıdır.
- *Kıtap Örneği*: Ocak, A. Y. (1999) **Osmanlı İmparatorluğunda Marjinal Süfilik, Kalenderiler**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- *Çeviri Kıtap Örneği*: Gellner, E. (1992) *Uluslar ve Ulusçuluk* (çev. B. Behar-G. Özdoğan), İstanbul: İnsan Yayınları.
- *Derleme Kıtapta Makale Örneği*: Georgeon, F. (2000) “Osmanlı İmparatorluğu’nda Gülmek mi?”, Fenoglio, 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 almaları 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%B0TELERARASI%20KURUL%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 parçalara 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, çalışmalara 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%B1nEtik%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:



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

