

ÇALIŞMA ve TOPLUM

90

2026/3

DİSK/Birleşik Metal-İş

Sosyal Politika ve İş Hukuku 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
I N T E R N A T I O N A L

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

90

2026/3

DISK/Birleşik Metal-İş

Sosyal Politika ve İş Hukuku 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 sunularak 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)

Dr. M. Dilan KIRAN (Genel-İş Sendikası)

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Zeki ERDUT (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Kadir Has Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu Üniversitesi)

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

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

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

Prof. Dr. Şule NECEF (Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Gamze Yücesan ÖZDEMİR (Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU (Fenerbahçe Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu Üniversitesi)

Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale Üniversitesi)

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

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

Prof. Dr. Sayım YORGUN (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL (Gaziantep Üniversitesi)

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

Doç. Dr. M. Onat ÖZTÜRK (Kocaeli Üniversitesi)

Doç. Dr. Betül URHAN (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Öğretim Üyesi Özgür MÜFTÜOĞLU (Marmara Üniversitesi 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 Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa ALP (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN (Emeritus professor, Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ Üniversitesi)

Prof. Dr. Kadir ARICI (Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN (Altınbaş Üniversitesi)

Prof. Dr. Ufuk AYDIN (İstanbul Aydın Üniversitesi)

Prof. Dr. Korkut BORATAV (Emeritus professor, Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Talat CANBOLAT (Milli Savunma Üniversitesi)

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU (Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Şuayip ÇALIŞ (Sakarya Üniversitesi)

Prof. Dr. Saniye DEDEOĞLU (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Yaşar Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU (Emeritus professor, Yıldız Üniversitesi)

Prof. Dr. Toker DERELİ (Emeritus professor, İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Münir EKONOMİ (Emeritus professor, İstanbul Teknik Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat ENGİN (Galatasaray Üniversitesi)

Prof. Dr. Tijen ERDUT (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Nüvit GEREK (Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Şükrü HATUN (Koç Üniversitesi)

Prof. Dr. Sebiha KABLAY (Ordu Üniversitesi)

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

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makaleleri

İşçiler Dezavantajlı Grup mudur?/Tijen ERDUT	1191
Kamu İhaleleri Yoluyla Toplu İş Sözleşmesi Sisteminin Güçlendirilmesi: Federal Almanya’da Yeni Kabul Edilen Federal Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Kanununun Getirdikleri/Alpay HEKİMLER	1223
Yapay Zekânın Endüstri İlişkilerine Etkileri: Sendika, Toplu Pazarlık ve Grev Üzerine Bir Değerlendirme/Sayım YORGUN	1255
Emile Zola’nın “Meyhane” ve “Germinal” Romanlarındaki Emek Tarihi İzdüşümlerinde İşçi Sınıfı/Adnan MAHİROĞULLARI	1287
Nitelikli İşgücü Göçü ve Entegrasyon: Türkiye’den Almanya’ya Göç Eden Hekimler Örneği/Çisel EKİZ GÖKMEN/Aslı ŞAHANKAYA ADAR Recep KAPAR/Saniye DEDEOĞLU.....	1309
Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Öğrencilerin İşyeri Deneyimleri Üzerine Çıracılık Söyleminin Eleştirel Analizi/Servet GÜN	1345
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Güvenlikleri Özkan BİLGİLİ	1373
Borcun Siyasal Ekonomisi: Türkiye’de Hanehalkı Borçluluğu ve Rıza Üretimi (2002-2025)/Hıdır TOK	1405
Beşeri Sermaye Hipotezinin Sınırında: Türkiye’de İşsizlik Üzerine Pca-Ardı Bulguları (2001-2022)/Sercan DERELİ	1439
İdari Görevde Bulunan Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Deneyimleri: Nitel Bir İnceleme/ Gökhan MURAT.....	1487
Gözetimin Ontolojisi ve Yönetimin Pratiği: Dijital Panoptikonun İşletme Üzerindeki Etkileri/Pınar SARP HÜSEYİN	1419
Hibrit Çalışma Modelinde Örgütsel Adanmışlık: Kuşaklar Arası ve Cinsiyet Temelli Farklılıkların Rol Kuramı Çerçevesinde Değerlendirilmesi Çiğdem GÖKÇE/Oya İnci BOLAT	1547

Hayalet Sendikalar ve Kısılan Sendikal Hakların Kısacasında Türkiye’de 2010’lar Sonrası Yeni Çalışma İlişkileri/Aykut GÜNEL	1591
Eğitim-İstihdam Modeli Olarak Mesleki Eğitim Merkezleri: İzmir İli Örneği/Gözde Gökçe YALINCAKLI	1617
İşçilik Alacaklarına İlişkin Davada Delil Olarak İşyeri Kayıtlarına Dayanılması Halinde Kayıtların Sunulmamasının Sonuçları	
Cihat Alp KARAAHMETOĞLU	1651
Emek Verimliliğindeki Artış Ücretlere Yansıyor mu? Seçili Ülkeler İçin Panel Veri Analizi/Sefa KOÇYİĞİT/Yeliz SARIOZ GÖKTEN	1707
Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Sorunları ve Dayanışma Ağları Üzerine Nitel Bir Araştırma	
Ümrân Berfin GÜNEYSU/Duygu ALPTEKİN	1733
Düzeltilme Makalesi: Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği/İrem ÇELİK	1759
Alman Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER	1905
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi/İrem ÇELİK	1915

CONTENTS

Research Articles

Are Employees a Disadvantaged Group?/Tijen ERDUT	1191
Strengthening the Collective Bargaining System Through Public Procurement: The Implications of the Newly Adopted Federal Collective Bargaining Compliance Act in Germany/ Alpay HEKİMLER	1223
The Effects of Artificial Intelligence on Industrial Relations: An Evaluation of Trade Unions, Collective Bargaining, and Strikes/Sayım YORGUN	1255
The Working Class in The Reflections of Labor History in Emile Zola’s Novels The Assomoir and Germinal/Adnan MAHİROĞULLARI	1287
Skilled Labour Migration and Integration: The Case of Physicians Migrating from Türkiye to Germany/Çisel EKİZ GÖKMEN/Aslı ŞAHANKAYA ADAR	
Recep KAPAR/Saniye DEDEOĞLU	1309
A Critical Analysis of the Apprenticeship Discourse on the Workplace Experiences of Trainees Attending Vocational Training Centres/Servet GÜN	1345
Social Security Status of Students in Vocational and Technical Secondary Education/Özkan BİLGİLİ	1373
The Political Economy of Debt: Household Indebtedness and Consent Production in Turkey (2002-2025) Hıdır TOK	1405
At the Limits of the Human Capital Hypothesis: Pca-Ardl Evidence on Unemployment in Turkey (2001-2022) Sercan DERELİ	1439

Work–Life Balance Experiences of Academics Holding Administrative Positions: A Qualitative Study/Gökhan MURAT.....	1487
The Ontology of Surveillance and the Practice of Management: The Effects of the Digital Panopticon on Organization/Pınar SARP HÜSEYİN	1419
Organizational Engagement in the Hybrid Working Model: An Evaluation of Generational and Gender-Based Differences within the Framework of Role Theory/Çiğdem GÖKÇE/Oya İnci BOLAT	1547
New Industrial Relations in Turkey Since the 2010s Marked by Non-Union Unions and the Restriction of Trade Union Rights/Aykut GÜNEL	1591
Vocational Training Centers as an Education-Employment Model: The Case of İzmir Province/Gözde Gökçe YALINCAKLI	1617
The Consequences Of An Employer’s Failure To Provide Records When An Employee Relies On Workplace Records As Evidence Cihat Alp KARAAHMETOĞLU	1651
Does the Increase in Labor Productivity Reflect in Wages? Panel Data Analysis for Selected Countries/Sefa KOÇYİĞİT/Yeliz SARIÖZ GÖKTEN	1707
A Qualitative Study on the Problems and Solidarity Networks of Migrant Women Working in Domestic ServicesÜmran Berfin GÜNEYSU/Duygu ALPTEKİN...	1733

Sunuş

90. sayımızla tekrar merhaba...

Türkiye’de özgür toplu pazarlığın tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmesine bir ömür adayan; yüzlerce öğrenci yetiştiren, ilkeli, bağımsız ve onurlu bir hoca olmanın en güçlü simgelerinden biri hâline gelen hepimizin hocası Prof. Dr. Metin Kutsal’ı aramızdan ayrılışının derin hüznüyle, büyük bir saygı ve minnetle anıyoruz. Dergimizin bu sayısını, değerli hocamızın aziz anısına yayımlıyoruz.

Dergimizin ilk sayısından neredeyse son nefesini verene kadar bizi yalnız bırakmayan; dergimizi dikkatle takip eden, eleştirileriyle yol gösteren, makaleleriyle, hakem raporlarıyla ve yayımladığımız her karara gösterdiği titiz ilgiyle bize güç veren hocamızın emeğini hiçbir zaman unutamayız. Onun bizlere bıraktığı iz, yalnızca akademik bir katkı değil; aynı zamanda örnek alınacak bir hocalık, emek ve insanlık mirasıdır. Hakkını ödememiz asla mümkün değildir.

Prof. Dr. Metin Kutsal hocamızın aziz anısına Prof. Dr. Tijen Erdut, Prof. Dr. Alpay Hekimler ve Prof. Dr. Sayım Yorgun hocalarımız birer makale kaleme aldılar. Bu anlamlı katkılarıyla hocamızın hatırasına duyulan ortak saygı ve sevgiyi görünür kıldıkları için kendilerine içtenlikle teşekkür ediyoruz.

90. sayımızda on dört adet makale, Federal Mahkeme kararları ile Anayasa Mahkemesi, Yargıtay 9., 10., HD’lerinin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun Bölge Adliye Mahkemelerinin vermiş olduğu kararlar yer alıyor.

İlk sayımızdan elinizde ki 90.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, 91. sayımızda tekrar birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni
Dr. Murat ÖZVERİ

Akademiye Adanmış Bir Ömür:

Prof. Dr. Metin Kutsal

Öğrenciliğim döneminde Metin Hoca'nın ismini sıklıkla duymuş olmakla birlikte, kendisiyle ilk tanışmam yüksek lisans mülakat jürisinde olmuştu. Üstelik Hoca jüri başkanıydı. Adaylar olarak hepimiz kapının önünde sıralanmış, mülakata davet edilmemizi bekliyorduk. Doğal olarak da çok heyecanlıydık.

O dönemlerde, bugün olduğu gibi her üniversitede onlarca yüksek lisans programı bulunmuyordu. Yüksek lisansa kabul edilmek gerçekten büyük bir ayrıcalık anlamına geliyordu ve tüm adaylar da bunun farkındaydı. Metin Hoca ağırlıklı olarak iş hukukuna ilişkin sorular sormuştu. O dönemde bende bıraktığı ilk izlenim, son derece otoriter ve disiplinli olduğu yönündeydi. Cevapların belirli bir süre içinde, açık ve net bir biçimde verilmesini istemişti.

Hoca ile ilk tanışıklığımızın üzerinden çeyrek asırdan fazla zaman geçti. Yıllar içinde Metin Hoca'yı çok daha yakından tanıma fırsatı buldum. Özellikle son yıllarda birbirimize daha da yakınlaşmıştık. Baştan belirtmek isterim ki iş hukukunu bana aslen sevdiren de Metin Hoca olmuştu. Bir anlamda iş hukuku eşittir Metin Hoca idi.

Yüksek lisans sonrasında doktora sınavına o yıl tek başarı gösteren öğrenci olarak kabul edilmiştim ve Metin Hoca'dan bire bir ders alma şansına erişmiştim. Geriye dönüp baktığımda bunun ne büyük bir ayrıcalık olduğunu daha iyi anlıyorum. Bu durum adeta Hoca'dan özel ders almak anlamına geliyordu. Metin Hoca'yı tanıyan herkesin bildiği gibi son derece disiplinli bir biçimde derse tam zamanında başlardı. Derslerimizin kendine özgü bir ritüeli vardı. Bu ritüel şüphesiz ki Metin Hoca'ya karşı derin bir saygı kazanmamın ötesinde, bilimsel etik değerleri özümsemem konusunda da eşsiz katkılar sağlamıştı.

Doktora dersimiz saat 10.00'da başlardı. Zaman yaklaştığında kapısını çalar, odaya girdiğimde ilk olarak saatine bakar ve bakışlarıyla beş dakika erken geldiğimi ima eder, karşısındaki koltukta yer almamı isterdi. Bu beş dakika aslında çok değerliydi. Derse bir anlamda hazırlık niteliğinde olurdu; Hoca bazı sorular sorar ya da kısa açıklamalarda bulunurdu. Derse başlamadan önce kolundaki saati dikkatlice çıkarır ve akrep ile yelkovan kadranda saat 10.00'da buluştuğunda ders fiilen başlamış olurdu.

Hoca'nın ders anlatışına her zaman hayran olmuştumdur ve bu hayranlığımı doğrusu gizleyemedim. Ele aldığı konuları adeta o an yaşıyormuş gibi, dönemin siyasal, sosyal ve ekonomik atmosferi içerisinde büyük bir heyecanla anlatırdı. Sizi o döneme adeta ışınlar, konuları derinlemesine kavramanızı sağlardı. Böyle bir anlatım yeteneğinin doğrusu bir daha kolay kolay ortaya çıkacağını sanmıyorum.

Metin Hoca, bilindiği üzere Fransız hukukuna son derece hakimdi. Ancak bunun yanında diğer ülkelerdeki gelişmeleri de yakından takip etmeye özen gösterirdi. Bana da özellikle Alman hukukundaki gelişmeleri sorar, aslında bu sorularla konulara ne kadar hakim olduğumu ve ne ölçüde takip ettiğimi analiz ederdi. Doğal olarak bilmediğim konular da olurdu. Bu sayede eksikliklerimi fark etmemi ve gidermemi sağlardı.

Bir gün Metin Hoca bana, bugün İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği'ne dönüşmüş olan Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi'nin, Alman İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi ile birlikte bir seminer düzenleyeceğini ve bu seminere katılmamın benim için çok yararlı olacağını söylemişti. Gerçekten de öyle olmuştu. Çeşme Altınyunus Otel'de düzenlenen bu etkinlik, birçok değerli bilim insanı ile tanışmama ve ilerleyen yıllarda benim için çok kıymetli dostlukların kurulmasına vesile olmuştu.

Derslerimiz bittikten sonra zaman zaman Fransa'daki deneyimlerini ve edindiği birikimleri paylaşırdı. Bir anlamda bir akademisyen için yurt dışında bulunmanın ne kadar önemli olduğunu da dolaylı olarak vurgulardı. Hoca'nın bana göre bir başka özelliği de bazı konuları dolaylı biçimde ifade etmesiydi. Sanki “anlayan anlar” gibi bir yaklaşımı vardı; en azından ben böyle sezinliyordum.

Metin Hoca'nın, kanımca haklı olarak, en fazla gurur duyduğu idari görevi İktisat Fakültesi Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Yüksekokulu Müdürlüğü olmuştu. Muhtemelen ilk önemli idari görevi olması ve geride bıraktığı eserler bunda etkili olmuştu. İlerleyen dönemlerde başka görevler de üstlenmiş olsa da bunlar sanki Hoca için ikinci planda kalmış gibiydi.

Sayırsız eser geride bırakan Hocamızın en fazla gurur duyduğu çalışmalardan biri de, bence, 23 yıl boyunca düzenli olarak makaleler kaleme aldığı İktisat ve Maliye Dergisi idi. Düşünün ki neredeyse çeyrek asır boyunca gelişmeleri ve olguları okuyucularıyla paylaşmak her hocanın başarabileceği bir iş değildir. Böyle bir çalışma azim, bilgi ve istikrarlı bir disiplin gerektirir. Hoca'nın bu dergide yayımlanan tüm makaleleri, eski asistanlarından Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu tarafından “Prof. Dr. Metin Kutsal – Sosyal Hukuk ve Uygulaması” başlığı altında bir araya getirilerek yeniden yayıma hazırlanmış ve okuyucularla buluşturulmuştur. Metin Hoca bu vefa örneğinden büyük mutluluk duymuştu.

Bir görüşmemizde bana “Biliyor musun, bizim Halil İbrahim İktisat ve Maliye’deki yazılarımı bir araya getirip tekrar yayımlayacak; bu son derece önemli” demişti.

Kastamonu’da düzenlenen bir kongreye katılmak üzere Metin, Gülten, Toker ve Bengü Hocaları evlerinden arabamla almış ve birlikte yola çıkmıştık. Tahmin edileceği üzere keyifli ve bol sohbetli bir yolculuktu. Yolculuk sırasında Gülten Hoca “Sende Almanca müzik vardır, bir aç da dinleyelim” demişti. Bunun üzerine Bavyera marşlarını ve şarkılarını çalmaya başladım. Bu marşların kendine has bir ritmi vardır. Birkaç parça dinledikten sonra Metin Hoca “Alpay’cığım, senin Bavyeralılar bana biraz yorulduklar gibi geldi, biraz dinlenseler iyi olur” deyince arabada inanılmaz bir kahkaha kopmuştu.

Takvim yaprakları ilerledikçe aramızdaki ilişki tanımlanması güç, çok samimi bir dostluğa dönüşmüştü. Hoca’nın “Siz bizim çocuklarımız sayılırsınız” demesi Banu ve beni gerçekten çok mutlu ediyordu.

Ne mutlu bana (bizlere) Metin Hoca’yı tanımış olmak. Onun öğrencisi olabilmiş olmak büyük bir ayrıcalık ve onur. Bu onuru ömrümün sonuna kadar taşıyacağım.

Saygıdeğer Hocam;

Siz mesleğe doyamadınız, biz de size doyamadık...

Sizi çok özleyeceğim.

Aziz hatıranız önünde saygıyla eğiliyorum.

Alpay HEKİMLER

İşçiler Dezavantajlı Grup mudur?¹

Tijen ERDUT²

ORCID:0000-0002-2311-3169

DOI: 10.54752/ct.1993088

Öz: Son yıllarda, gözlenen en önemli gelişmelerden biri işçilerin sosyal sınıf yerine, dezavantajlı grup olarak tanımlanması yönündeki eğilimdir. Sosyal politikada işçiler dezavantajlı grup olarak kabul edilmemektedir. Ancak kapitalist sistemin ürettiği sınıfsal eşitsizliğin ekonomik odaktan uzaklaştırılmak istenmesi, işçi sınıfının ekonomik ve mesleki bir kategori olarak değil, yoksul, kadın, göçmen veya siyah gibi çeşitli kimliklere ayrılarak dezavantajlı birey ve gruplar olarak tanımlanmasına neden olmuştur. Bu nedenle, refahın dağılımında devletin oynadığı rol değişime uğratarak yeniden dağıtım politikalarından vazgeçilmesi ile kimlik politikalarının öne çıkarılması arasında yakın bir ilgi bulunmaktadır. Bu makalede, işçilerin üretimdeki rollerine dayanan sınıf politikalarından, tüketimdeki rollerine dayanan kimlik politikasına doğru geçilmesi sonucunda sosyal politikanın diğer politika alanlarından ayrılan özgün bakış açısının nasıl yitirileceği ele alınacaktır.

Anahtar sözcükler: Sosyal Politika, İşçi Sınıfı, Dezavantajlı Gruplar, Kapitalizm.

¹ Davet makalesidir, hakem denetiminden geçmiştir.

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

ERDUT, T. (2026) “İşçiler Dezavantajlı Grup mudur?”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1191-1222

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 12.07.2026- Makale Kabul Tarihi: 17.07.2026

Are Employees a Disadvantaged Group?

Abstract: In recent years, one of the most significant developments observed is the trend towards defining employees not as a social class, but as a disadvantaged group. In social policy, employees are not considered a disadvantaged group. However, the desire to shift the focus away from the economic dimension of class inequality produced by the capitalist system has led to the definition of the working class not as an economic and professional category, but as disadvantaged individuals and groups divided into various identities such as poor, women, immigrants, or Black. Therefore, there is a close link between changing the role of the state in the distribution of welfare, abandoning redistribution policies, and bringing identity politics to the forefront. This article will examine how the unique perspective that distinguishes social policy from other policy areas is lost as a result of the shift from class politics based on employees' roles in production to identity politics based on their roles in consumption.

Key words: Social Policy, Working Class, Disadvantaged Groups, Capitalism.

Giriş

Son yıllarda, gözlenen en önemli gelişmelerden biri işçilerin sosyal sınıf yerine, dezavantajlı grup olarak tanımlanması yönündeki eğilimdir. İşçilerin dezavantajlı grup olup olmadığı sorusu sosyal politika açısından anlam ve önem taşımaktadır. Çünkü bu sorunun yanıtı sosyal politikanın bağımsız bir bilim disiplini olması ile yakından ilgilidir. Öyle ki işçilerin sosyal sınıf yerine, dezavantajlı grup sayılması sosyal politikayı diğer politika alanlarından ayıran özgün bakış açısını yitirmesi anlamına gelecektir.

Bu çalışmanın amacı, işçilerin dezavantajlı grup olup olmadığı sorusuna yanıt aramak değildir. Sosyal politikada işçiler dezavantajlı grup olarak kabul edilmediğinden, yanıt bellidir. Ancak asıl önemli olan, sosyal sınıf ve dezavantajlı grup kavramlarının çok farklı düşünsel temellere dayanmasıdır. Bu nedenle, işçilerin dezavantajlı grup statüsüne “indirgenmesi” düşünsel temelinde araştırılması gereken bir değişimin meydana geldiğini göstermektedir. Bu değişimin açıklanması amacıyla ilk olarak sosyal politikanın oluşum ve gelişim sürecinde sosyal sınıfların rolüne ilişkin açıklamalara yer verilecektir. Ardından, işçilerin üretimdeki rollerine dayanan sınıf politikalarından, tüketimdeki rollerine dayanan kimlik politikasına geçiş süreci ele alınacaktır. Son olarak da sınıfın parçalanarak yoksul, kadın, göçmen

veya siyah gibi çeşitli ayrımlara göre bölünmüş dezavantajlı kişi ve grupların tüketici olarak konumları sosyal politika açısından değerlendirilecektir.

Sosyal Politika ve Sosyal Sınıflar

Sosyal politika disiplini bakış açısından sosyal sınıfların tanımı günümüze kadar değişmeden gelmiştir. Bununla birlikte, sosyal sınıfların sosyal politikanın oluşumundaki rolü tarihin çeşitli dönemlerine özgü olarak değişime uğramıştır. Bu değişimin açıklanması için sosyal politikanın doğuş döneminden başlayarak refah devleti öncesinde, refah devleti döneminde ve sonrasında sosyal sınıfların oynadığı rol incelenebilecektir.

Refah Devleti Öncesi

Sosyal politika çok disiplinli ve disiplinler arası bir politika alanıdır. Neredeyse ilişkili olmadığı bir disiplin bulunmasa da sosyal politikanın bakış açısı hiçbirleriyle aynı değildir. Sosyal politikayı diğer disiplinlerden ayıran kendine özgü bakışı “sosyal” sözcüğünde gizlidir. Bu konuda sosyal politika alanında öncü bilim insanlarının yol gösterici açıklamalarından yararlanılabilecektir:

“Sosyal politika kavramı, 19. yüzyılın ikinci yarısında sosyal politika önlemlerine gereksinim duyulmasına neden olacak olaylarla birlikte doğup gelişmiştir” (Tuna ve Yalçıntaş, 1981: 15). “...bir mefhum olarak “içtimai siyaset” kelimesi ilk defa garp Avrupası kapitalist nizama dahil olduktan sonra meydana çıkmış ve zamanla halka mal olmuştur...” “İçtimai siyaset” tabirindeki “içtimai” mefhumu bugün daha ziyade cemiyet içindeki sınıflar arası münasebetler, sosyal tabakalaşma münasebetleri, sosyal yükselme ve sukut, sınıf hareketleri, sınıf tezatları ve sınıf mücadelelerini ifade etmektedir...” (Kessler, 1945: 4 ve 6)

Bu açıklamalara göre, sosyal politika kapitalist toplumlara özgüdür ve kapitalist sınıflar arasındaki ilişkileri konu edinmektedir. Bu nedenle, kapitalizm öncesi dönemlerde ve toplumlarda çağdaş anlamda sosyal politikanın varlığından söz edilemeyecektir.

“...Hemen hemen aynı zamanlarda doğmuş olan liberalizm ve kapitalizm birbirini tamamlamıştır. Liberalizm kapitalizmin düşünce ortamını oluşturmuştur” (Talas, 1992: 22).

Liberal ideolojiye dayanan devlet, yeni sosyal sınıfın, yani sermayenin çıkarlarına uygun olarak kapitalizme bütün gelişme olanaklarını tanıyan bir düzen getirmiştir (Göze, 1995: 13). Liberal ideoloji, sosyal politikanın doğuşuna ve

gelişmesine de katkıda bulunmuştur. Siyasal gücün ve egemenliğin tabana yayılması, bireyin devlet ile ilişkisine yeni bir bakış açısı kazandırmış ve siyasal bir varlık olarak “yurttaşlık” statüsüne kavuşmasını sağlamıştır. Sivil haklar, işçilerin giderek artan toplumsal gereksinimlerini siyasal bir talep olarak dile getirmesi için gerekli kurumsal temeli oluşturmuştur. Dolayısıyla hak temeline dayanan önlemler bütünü olarak sosyal politika laik ve demokratik toplumlara özgüdür.

“Kapitalizmin iş ve çalışma esası, tamamen hür sâye dayanmaktadır... Ecirler şahsen hürdürler ve hür olarak kalırlar. Fakat bunlar iktisaden serbest değildirler ve ecir olarak çalıştıkları müddetçe de iktisadi serbestliklerini elde edemezler.” (Kessler, 1945: 14)

Kapitalist toplumdaki sınıf çatışmasının kaynağı ücretli çalışma ilişkisidir. İşçi ve sermayenin çıkarları arasındaki çatışma, sermaye birikim sürecinden kaynaklanan çelişkilerden doğmuştur. Sivil haklar, bireylere serbestçe ekonomik faaliyete katılma olanağı tanımış olsa da kendilerini koruyacak araçlara sahip oldukları gerekçesiyle korumadan yoksun bırakılmalarını olanaklı kılmıştır (Marshall, 1950: 33). Liberal ideoloji gereği emek ve sermayenin sözleşmenin hukuken eşit ve özgür tarafları olmalarının ücret ve diğer çalışma koşullarını serbestçe belirleyebilmeleri için yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Bireyin mutlak özgürlüğü üzerine kurulan liberalizm işçi sınıfını mücadele araçlarından yoksun bırakarak derin bir yoksulluğa sürüklemiştir.

“İktisaden kendi kaderiyle baş başa bırakılmış bu kütlenin çalışma şartlarının tesbitinde işverenlerle eşit şartlara sahip bulunmadıkları aşikârdı. Sayıca çokluk bulunmalarının işçiler için bir avantaj teşkil edebilmesi, basit bir kalabalık olmaktan çıkıp teşkilâtlanmaları ile kaabildi.” (Kutal, 2011: 101) “Bu durum, Sismondi’den başlayarak Marks’a kadar ulaşan ve sürüp giden tepkilerin düşünce alanındakileri oluştururken, bilinçlenen ve örgütlenen büyük kitlelerin de düzene karşı koymalarının başlıca nedeni olmuştur.” (Talas, 1980: 64).

19. yüzyılın sonuna kadar sosyal politika düşüncesine liberalizmin idealleri olan özgürlük ve eşitlik ile kendi kendine yardım ilkeleri egemen olmuştur. İşçilerin artan siyasal hareketliliği ve demokratikleşme talepleri liberal ilkeleri hızla zayıflatmıştır. İşçi hareketinin bütün yurttaşların hem hukuksal hem de siyasal alanda eşit haklara kavuşması uğruna harcadığı çaba demokrasi mücadelesine dönüşmüştür. Sonuçta, siyasal haklar doğrudan ve sivil haklardan bağımsız olarak yurttaşlığa bağlanmıştır (Marshall, 1950: 20).

“Kapitalist bir toplumda işçi de işveren de üretimden kendilerine daha büyük bir pay ister ve almaya çalışırlar. Uyuşmazlıklar bu çıkar

ayrılıklarından doğar. Genellikle, işveren işçi karşısında ekonomik bakımdan daha güçlü olduğu için bu iki ayrı çıkar arasında bir denge kurmak gereği ortaya çıkar” (Talas, 1981: 11).

Sınıfsal çıkar farklılığı ve eşitsizlik kapitalist ekonomik sisteme içkin olduğundan ortadan kaldırılması olası değildir ve yarattığı “sosyal sorun” sistemin yeniden üretimine kalıcı bir tehdit oluşturmaktadır. Sosyal politika, bu kolektif soruna karşı doğmuştur.

“... işletme ve ülke düzeyinde bir an önce sosyal barışın ve adaletin hakim olması tüm ülkelerde yasa koyucuların önde gelen amaçlarından biri olmaktadır.” (Kutal, 1987: 296).

İşçilerin kendilerini bir sınıf olarak algılamaya başlaması ve işçi hareketinin güçlenmesiyle birlikte sosyal sorunun önemi de giderek artmıştır. Sayıları çok olmasa da başta sosyologlar olmak üzere sosyal bilimciler sosyal sorun ile ciddi anlamda ilgilenmeye ve görüşleri kamuoyu üzerinde etkili olmaya başlamıştır. Sosyal politika düşüncesi hem hükümetler ve uzman bürokratlar hem de çeşitli düşünce örgütleri aracılığıyla uluslararası alanda yayılmıştır (Kuhnle ve Sander, 2021: 75-76).

“Sınıf farkları, sınıf hareketleri, sınıf mücadele ve tezatları hukuk nizamını ve devleti tehlikeli vaziyete koyarlar, sarsarlar ve nihayet parçalayabilirler; bundan dolayıdır ki, bu kabil haller karşısında siyasi teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmak ve “içtimai siyaset”e yer vermek zarureti baş göstermektedir... Şu halde içtimai siyaset, bu sosyal sınıfların hareketleri, tezatları ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk nizamını ayakta tutmağa ve idame etmeğe matuf bir siyaset olarak tarif edilebilir.” (Kessler, 1945: 4)

20. yüzyılda sınıf çatışması, yasal araçlar kurumsallaştırılarak sürdürülmek zorunda kalmıştır. Çıkar çatışması kontrol altına alınarak sosyal barışın sağlanması ve sürdürülmesi amacı doğrultusunda devlet müdahalesi gündeme gelmiş ve dayanışma ilkesi çerçevesinde sosyal tarafların hak ve yükümlülükleri tanımlanarak sınıf mücadelesi sistem içine çekilmiştir. Devletin ekonomik bakımdan güçsüz olanları koruyucu müdahalelerinin, mevzuatın ve hukuksal öğretinin bir aşaması olarak işgücü piyasasında rekabet karşısı yeni bir hukuk dalı (iş hukuku) doğmuştur (Talas, 1992: 14). Sendikal hakların kazanılmasıyla yasa veya iş sözleşmelerinin içeriğinin belirlenmesinde başlıca düzenleme tekniği olarak toplu düzenleme, bireysel sözleşme serbestisinin yerine ikame edilmeye başlanmıştır (Rodriguez ve Bravo-Ferrer, 2003: 31 ve 38).

Sosyal politika alanındaki bu gelişmeler ileri sonuçlar doğurmuştur. Toplu pazarlık, olağan ve barışçıl bir piyasa işleyişi olarak bütün yönleriyle desteklenirken, sendikaların toplu pazarlık aracılığıyla üyeleri için kazanmaya çalıştıkları asgari düzeyde (insan onuruna yaraşır) uygar bir yaşam düzeyine kavuşma hakkı ilke olarak bütün yurttaşlara tanınmıştır (Marshall, 1950: 68). Sivil ve siyasal haklarla birlikte sosyal haklar da yurttaşlık statüsünün önemli bir unsuru haline gelmiştir. Böylece refah, yurttaşlığın bir parçası olduğu gibi, yurttaşların refahı da kamu politikasına dahil olmuştur. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından modern refah devletin kuruluşuyla sosyal hakların oluşumu tamamlanmıştır (Dean, 2013: 18-19; Mead, 1991: 49).

Refah Devleti Dönemi

Sosyal hakların temelinde sosyal eşitsizliklere verilen tepki yatmaktadır. Sosyal sorun, yani sınıf çatışması karşısında bir sosyal politika aracı olarak devlet müdahalesinin kabul görmesi işçi sınıfının taleplerinin yarattığı baskıdan kaynaklanmıştır. Refah devleti ise kapitalizmin bir yandan sermaye birikimi için koşullar yaratma, diğer yandan da bu üretim biçiminin toplumsal meşruiyetini sağlama gibi birbiriyle çelişen iki zorunlulukla karşı karşıya kalmasının sonucunda biçimlenmiştir. Sermaye birikim sürecinin içerdiği sınıf çelişki ve çatışmalarını azaltmak için asgari düzeyde ekonomik refah ve güvenlik hakkında, toplumsal mirastan tam olarak pay alma ve toplumda geçerli olan standartlara göre uygar bir varlık olarak yaşama hakkına kadar uzanan sosyal haklar yurttaşlığa bağlanmıştır (Gilbert, 2002: 158). Böylece 20. yüzyılın buluşlarından biri olan modern refah devletin oluşumunda salt sınıfsal çıkarlar son derece önemli bir rol oynamakla kalmamış, aynı zamanda sınıflar arasında istikrarlı ekonomik büyüme, yüksek üretim ve tüketim düzeyi ile giderek artan refahın kurumsallaştırdığı bir toplumsal uzlaşmaya da varılmıştır. Sosyal sınıflar/ taraflar, toplu çıkarları doğrultusunda yeniden dağıtım politikaları ve devletin rolü konusunda anlaşmışlardır.

Bu bağlamda, yurttaşlık statüsünde sağlanan gelişmenin kapitalizmin sınıf sistemini değişime zorlayan bir nitelik taşıdığı iddia edilmiştir. Bu iddiaya göre, refah devletinde sınıflar arasındaki eşitsizliğin azaltılması hala sosyal hakların amacı olmakla birlikte, yeni bir anlam kazanmıştır. Bu anlamda, sosyal haklar salt toplumun alt kesimlerindeki yaygın yoksulluğun azaltılmasına değil, aynı zamanda sosyal eşitsizlik modelinin değiştirilmesine yönelik bir girişimdir (Marshall, 1950: 69 ve 4). Yurttaşlık statüsü sivil ve siyasal haklardan, sosyal haklara doğru genişleyerek sosyal yurttaşlık içeriğini kazanmıştır. Sosyal yurttaşlığa doğru bu geçiş sayesinde sınıfsal ayrıma dayalı sosyal eşitsizlikler giderilebilecektir. Son derece geniş kapsamlı olan sosyal haklar, yurttaşların sahip oldukları araçları ve ödeme gücünden bağımsız olarak, temel toplumsal risklere karşı korumaya sahip olmalarını sağlamıştır (Arın,

1997: 56. Dolayısıyla, sosyal hakların, sınıf farklılıklarını ortadan kaldıracılabileceği düşünülmüştür (Dean, 2013: 19).

Böylece refah devletinde eşitleme, sınıflar arasında değil, bu amaçla artık tek bir sınıf gibi ele alınan nüfusu oluşturan bireyler arasında gerçekleşmiştir (Marshall, 1950: 69). Bu gelişmeler, sosyal politikanın tarihsel süreç içinde genişlemesine yapılan vurgunun da gerekçesini oluşturmıştır.

“Sosyal politikayı geniş kapsamlı anlamında aldığımız zaman önümüze; topluma bir bütün olarak bakan, toplum içinde bütün sınıfları ilgilendiren, çok çeşitli konuları sınıf farkı gözetmeksizin ele alan bir disiplin çıkar.” (Talas; 1992: 15)

Öncelikle sosyal hakların, yurttaşlar arasındaki ekonomik eşitsizliğin azaltılmasını amaçladığı belirtilmelidir. Bir başka deyişle, sınıflar arasında ekonomik eşitliğin sağlanmasına ilişkin herhangi bir taahhüt içermemiştir (Gilbert, 2002: 158). Bununla birlikte, kapitalizmin bir tür “sınıfsız toplum” idealini savunması ilginç bir örnek oluşturmıştır. Gerçekten, soğuk savaş döneminde sosyalizmin “alternatif bir sistem” olarak varlığı dahi politikaların oluşumunda son derece etkili olmuştur.

Diğer yandan, devlete yeni ve özgün roller veren sosyal haklarla birlikte, sosyal politika geniş bir anlama kavuşmuştur. İşgücünün bireysel ve toplu olarak çeşitli zaman dilimlerinde, günlük rutinlerden bireysel yaşam döngülerine ve kuşaklararası yeniden üretimine kadar geniş bir alanda roller üstlenmiştir. İşte bu roller, geniş sosyal politika alanını oluşturmıştır. Geniş sosyal politika alanı, işgücü kurgusal bir “meta” olduğu için önem taşımaktadır. Çünkü işgücü, işgücü piyasasında “alınır satılır” ve üretime değer katabilse de kar amacı güden kapitalist işletmeler tarafından doğrudan (yeniden) üretilmemektedir. İşgücü, piyasaya dışarıdan girmekte ve emeğin taşıyıcısı olmanın ötesinde değişik kimliklere sahip bireylerde somutlaşmaktadır (Jessop, 1999: 349).

İşgücünün soyut bir “meta” olarak yeniden üretilmesi için refah devletinde sosyal politika önlemleri aileleriyle birlikte bütün çalışanların ekonomik büyümenin sonuçlarını paylaşabilmeleri amacıyla oluşturulmuş ve kitle üretimi ile kitle tüketimi döngüsüne uygun olarak ve ulusal talebe katkı yapacak biçimde toplu tüketim biçimlerinin geliştirilmesine yöneltilmiştir (Jessop, 1999: 350). İş hukukuyla iş güvencesi ve sosyal sigortalar ile devlet transferlerine dayalı bir yapılanma çerçevesinde gelir güvencesi sağlayan önlemler alınmıştır. Çalışanlar sosyal güvenlik kurumları aracılığıyla işsizlik, hastalık, engellilik, yaşlılık gibi çalışamayacakları durumlarda da gelir sağlayabilmiş ve tüketim normlarını kısmen de olsa, sürdürebilmiştir.

Ancak, işgücünün emeğin taşıyıcısı olarak değişik kimliklere sahip bireylerde somutlaşması işgücünün yeniden üretim sürecinde farklı sorunlara yol açmıştır. Bu

sorunlar, işgücünün bireysel ve toplu olarak sermayenin gereksinimlerine uygun olmaması ya da güvenli bir gelirden veya yaşamını sürdürmesini sağlayacak diğer olanaklardan yoksun kalması gibi ekonomik nitelik taşıyabilmektedir. Ayrıca, bu kişi veya grupların yaşadığı sosyal içerme ve sosyal kaynaşma sorunlarıyla karşı karşıya kalılabilmektedir. Siyasal olarak da devletin bu tür sorunlara müdahalesinin meşruiyeti ve devletin işçilerin sahip olabileceği çeşitli kimliklerle ilişkisi hakkında sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Jessop, 1999: 349).

Bütün bu sorunlar bağlamında ayrımcılık ve eşitsizlik yaratan toplumsal ve kültürel yapılarla mücadele edilmesi de sosyal politikanın konuları arasına katılmıştır. Geliştirilen sosyal politika önlemlerinin kapsamı çok çeşitli kişi, grup ve konulara doğru genişlemiştir. Bu önlemler, yoksul ailelerin çocuklarının eğitim giderlerinin karşılanması gibi sosyal yardımlarından, evdeki yaşlı veya hastalara bakım hizmeti verilmesi gibi sosyal hizmetlere kadar çeşitli refah hizmetlerini kapsamıştır. Hatta yaşlıların bakımı konusunda sorumluluğu aileden çok toplum üstlenmiştir, denebilir. Bunun gibi, kadınların işgücü piyasasına katılımı çocuk bakım izni ve çocuk bakım merkezleri aracılığıyla desteklenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, evde şiddete uğrayan kadınlar ve çocuklar için sığınma evleri uygulaması da sosyal hizmetlerin konuları arasına girmiştir. Refah hizmetlerinin gelişmesi, ücretli çalışma ile refahtan pay alma arasındaki bağı belirli ölçüde zayıflatmıştır.

Refah Devleti Sonrası Dönem

70'li yılların ikinci yarısında yaşadığı krizin ardından kapitalist ekonomik sistemin yeniden yapılandırılmasında yeni liberal ideolojiye dayanılmıştır. Yeni liberalizmin yayılması, sosyal sınıflar arasındaki güç dengesini değiştirmiş ve sermaye sınıfının üstünlüğünü açığa çıkarmıştır. 80'li yıllarla birlikte, refah devletinin biçimlendirdiği ve dayandığı koalisyonun sürdürülmesine yardım eden sınıflar arasındaki uzlaşmanın zayıfladığına tanık olunmuştur. Bu da refah devletine özgü değerlerin, sosyal kimliklerin ve refah devletiyle birlikte gelişen ortak çıkarların değişimiyle yansımıştır. Yeni liberal ekonomik ve politik ilkelerin baskın olduğu soğuk savaş sonrası dönemde toplumsal çıkarlar, ortak değerler ve sosyal kimlikler yeniden tanımlanmıştır. Yeniden yapılandırılan refah devletinde sosyal sınıflara dayalı yeniden dağıtım politikaları reddedilmiş, bunun yerine çoğulcu bir kimlik politikasına ve karşılıklı saygı, yakınlık ve özerklik üzerinde duran farklılığın politikasına, yasal hakların bürokratik idaresi ve tek tip kamu hizmetleri yerine kişisel güçlendirmeye önem verilmeye başlamıştır (Jessop, 1999: 353).

90'lı yılların ortalarından itibaren post-modern refah devleti yeni refah sistemi olarak sunulan sosyal yatırım modeline dayandırılmıştır. Sosyal yatırım kavramının içeriği belirsiz olmakla birlikte, iki temel hedefi, yani insan sermayesine yatırım ve işgücü piyasasına tam katılım sözkonusudur. Sosyal yatırım modeli

çerçevesinde refah devleti işsizliği azaltma iddiasıyla çalışmaya bağlı olarak yeniden yapılandırılmış ve geleneksel refah yardımlarından çok insan sermayesine yapılan kamu yatırımlarına ağırlık verilmiştir (Pintelon vd., 2013: 53). Bu yatırımlar arasında getirisi en yüksek olanın da geleceğin yurttaşları olarak çocukların insan sermayesine yapılacak yatırım olacağı düşünülmüştür (McKeen, 2006: 869). Bir anlamda refah devleti, insan sermayesine yatırım mekanizması haline getirilmiştir (Taylor-Gooby, 1997: 190).

Çalışmaya bağlı refah devletinde işgücünün toplumsal yeniden üretimi için sosyal politika mali istikrar, ekonomik büyüme ve rekabet edebilirlik gibi ikincil sorun alanlarına tabi kılınmıştır. Bu nedenle, pek çok ülkede sosyal politika kararları maliye bakanlıklarının kontrolü altına alınmıştır (McKeen, 2006: 868-869). Günlük yaşamdaki en sıradan işlemler bile fayda-maliyet analizine bağlı tutulurken, sosyal politika uygulamaları da bunun dışında tutulmamıştır (Ferge, 1997: 24). Refah harcamalarının gerekçesi ekonomik başarıma katkısına bağlanmıştır. Sosyal politika gündemi ulusal refah için anahtar olarak da görülen uluslararası ekonomik rekabet edebilirlik hedefine doğru yeniden yönlendirilmiştir. Bu nedenle, sosyal yurttaşlık ve dayanışma gibi değerlerin yerine, bireylerin rekabetçi bir piyasada daha etkin rekabet etmelerini desteklemiştir. Ekonomik alanın öncelik kazanması salt tam istihdam hedefinin değil, aynı zamanda evrensellik ilkesinin de artık dokunulmazlığını yitirdiği anlamına gelmiştir. Bu durum, sosyal politikanın evriminde ayrı bir aşama oluşturan refah devletinin sona erdiğini göstermiştir (Taylor-Gooby, 1997: 172; Sage, 2012: 369).

İşgücü esnekliğine duyulan gereksinim ve esnekliğin bedelinin bireysel sorumluluk alanına aktarılmasına ilişkin güçlükler piyasa ekonomisinde çalışmayı veya topluma çeşitli yollarla aktif olarak katkıda bulunmayı teşvik eden politika reformları yapılarak aşılmaya çalışılmıştır. Bu tür reformlar yoluyla refah yerine, çalışmaya bağlı refah devletine, sosyal haklar yerine sosyal yükümlülüklerle, pasif yerine aktif sosyal politikaya geçilmiştir. Bu geçiş, İngiltere’de sosyal demokrat bir bakış açısını temsil eden “üçüncü yol” olarak anılmıştır (Gilbert, 2002: 10).

Çalışmaya bağlı refah, tartışmalı bir biçimde, yurttaşlık rejiminin değişmesine yol açmıştır. Çalışmaya bağlı refah devletinde, hak ve yükümlülüklerin karşılıklı olmasına büyük önem verilmiştir (Pintelon vd., 2013: 53). Karşılıklılık ilkesinin benimsenmesi, sosyal hakların işgücünün yükümlülüklerine bağlı olmasını gerektirmiştir, yani haklar sorumluluklara uygun olmalıdır, yurttaşlığın esası budur (Standing, 1990: 317 ve 319). Ancak bu durumda işgücü piyasasına katılımın artırılması hedefi, koşulsuz sosyal haklara dayanan geleneksel sosyal yurttaşlık anlayışının değişmesine neden olmuştur (Gilbert, 2002: 16).

Çalışmaya bağlı refah devletinin en temel iddialarından biri aktif yurttaşlığın geliştirilmesidir. Aktif yurttaşların refahtan pay almasının çalışma koşuluna

bağlanması işlevselliklerini artıracaktır. İşlevsellik, yurttaşların öğrenme, çalışma, ailesine destek olma ve başkalarının haklarına saygı duyma gibi sosyal yükümlülükleri içeren görevlerini yerine getirme yeterliliği olarak tanımlanmaktadır (Standing, 1990: 317 ve 319). İlk bakışta son derece olumlu bir izlenim bırakan ve hiç kimsenin itiraz edemeyeceği bu tür işlevlerin aktif yurttaşlıkta ne tür tutum ve davranışlara karşılık geldiğinin açığa çıkarılması önem taşımaktadır.

Buna göre, çalışma işlevini yerine getiremeyen işsizlere devletin desteği yalnız kendini geliştirmeye isteklilik ve taahhüt sergileyenleri hedefleyecektir (McKeen, 2006: 869). Desteğin hak edilmesi işsizlerin aktif olarak iş araması, mesleki eğitim programlarına katılması ya da kamu yararına çalışmayı kabul etmesi gibi yükümlülüklerle bağlanmıştır. Sosyal yatırım devleti ve aktif yurttaşlık sosyal politika önlemleri aracılığıyla bireyleri disipline etmiş ve işgücü piyasasına katılımı zorunlu kılmıştır. İstihdam edilebilirlik yaklaşımı ise istihdam ile güvence arasındaki bağın kopmasına neden olmuştur.

Yoksulların kamu hizmetlerine gereksinim duymasının nedeni olarak bireysel tutum ve davranışları gösterilmiştir. Bunlar arasında iş beğenmeme, suç işleme, alkol kullanma veya boşanma sayılabilmektedir. Bu tür davranışların sosyal yardıma gereksinim duyanlar arasında yaygın olduğu ve sorunun bireysel hesap verebilirliğin olmamasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür.

Aktif yurttaşlık, aynı zamanda, işletmecilik/girişimcilik kültürünün gerekli bir tamamlayıcısı olarak tanımlanmış ve hayırseverlik faaliyetleri ile gönüllü hizmetleri de içermiştir. Kamu hizmetleri önemli ölçüde özelleştirilmiş, pek çok kamu okulu ve hastanesi kapatılmıştır. Bunların yerine, siyasetçiler tarafından aile, akrabalar, arkadaşlar ve komşuların bakıma katkısının en üst düzeye çıkarılması ve yaşlı ya da hasta bakımının aile veya topluluk içindeki bir hizmetten giderek onlar tarafından sağlanan bir hizmete dönüşmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu anlamda, ailesine destek olma işlevi gereği aktif yurttaşlık bazı durumlarda doğrudan bir hizmetin sağlanmasına, örneğin, yakın bir akrabaya enformel bakıcı olarak hareket etme yükümlülüğü getirilmesine bağlı hale getirilebilmiştir (Dean, 2013: 32-33).

Dolayısıyla, refah devleti yurttaşlarının sosyal haklarını genişletmeye çalışırken, çalışmaya bağlı refah devleti işletmelere fayda sağlayan ve toplumsal gereksinimleri ikinci plana atan refah hizmetleri sunmakla yetinmiştir. Sosyal güvenlik reformlarında sosyal politika için yeni bir insan kaynakları gerekçesi resmi olarak benimsenmiştir. Bu yeni gerekçe ile sosyal programlar piyasanın hizmetine girmiş ve devletin güvencesi altında olan sosyal haklar düşüncesi tartışmaya açılmıştır. Bu bağlamda, çalışmaya bağlı refah devleti, refahı toplum ile birey arasındaki karşılıklı yükümlülükler biçimine ve yurttaşları da refah tüketicisine dönüştürdüğü için eleştirilmiştir (Standing, 1990: 317 ve 319). Gerçekten, yeni yüzyılda refah devletleri kaynakların dağılımında bir mekanizma olarak seçim ve

rekabeti giderek daha çok kullanırken, yurttaşı da kendini daha çok tüketici olarak görmeye teşvik etmiştir (Land, 2011: 81). Bu durum, bir çokuluslu işletmenin (Unilever) yöneticisinin sözleriyle adeta müjdelenmiştir: “*Eski, katı engeller ortadan kalkıyor: sınıf ve rütbe, mavi yakalı ve beyaz yakalı, belediye kiracısı ve ev sahibi, çalışan ve ev hanımı. Giderek daha çok tüketici oluyoruz.*” (Carrier, 2012: 264).

Etik ve sosyal değer için piyasanın diline üstünlük tanınması, yurttaş kavramının yerini giderek “girişimci tüketici” kavramının almasına neden olmuştur. Gerçekten, sivil kültür giderek tüketici kültürüne dönüşmüştür. İşletmeler için müşteriler/tüketiciler, mal veya hizmet piyasasında varlıklarının değerini kişiselleşmiş tercihleri yoluyla en üst düzeye çıkarmaya uğraşan özerk (bireysel) aktörler olarak betimlenmiştir (Gay ve Salaman, 1998: 59). Bireyler en iyi bilenler olarak gereksinimlerini piyasa mekanizması yoluyla karşılayabilecek ve refahlarını artıracabileceklerdir.

Refahın piyasalaşması, özelleştirilmesi ve kamu hizmetleri yönetişiminin değişmesi yurttaşlık hakkını da niteliksel bir değişime uğratmıştır. Buna göre, sosyal haklar, tüketici odaklı bir hak biçimine bürünmüştür. Ancak sosyal hakların yurttaşlara “piyasadan bağımsız olarak var olma hakkı” tanıyan niteliğiyle çelişkili bir durum ortaya çıkmıştır. Niteliksel bir değişime uğratılması sosyal hakların statüsünü de belirsizleştirmiştir (Gilbert, 2002: 16; Dean, 2013: 37).

80’li yıllarda özelleştirme, kamu hizmetlerini piyasalaştırılarak seçeneklerin artırılması ve tüketicilerin güçlendirilmesi açısından genellikle övülmüştür. Sigortaya dayalı özel sağlık hizmetlerine ve emeklilik sistemlerine verilen desteğin gerekçesi yurttaşlara devletten bağımsız olma seçeneği olarak sunulmuştur. Gerçekte ise yurttaşlık statüsüne dayalı sosyal hakların yerine, sigorta sözleşmesine dayalı sivil haklar konmuştur. Benzer biçimde, sosyal politikanın bazı alanlarında da kısmi özelleştirme yöntemiyle kamu ve özel sektör arasında rekabet yaratılması ve kamusal hizmetlerin dayandığı anlayışın değiştirilmesi amaçlanmıştır. Gerekçe olarak da yurttaşların bir hizmete erişme hakkı varsa, hizmet sağlayıcılar arasında seçim yapma hakkına da sahip olması gerektiği ileri sürülmüştür. Oysa, hizmetin sunulduğu aşamada herhangi bir ödeme gerekmesi bile, hizmet kullanıcısının hakları, bir yurttaşın sosyal haklarından çok ödeme yapan bir müşterinin sivil haklarına benzer kılınmıştır (Dean, 2013: 33).

Özelleştirme ile fiyat mekanizması, yoksulların ödemeye güçlerinin yetmeyeceği hizmetleri tüketmekten vazgeçirecek biçimde kullanılmıştır. Genellikle tekeli tedarikçilerin yüksek fiyatlarını ödemeye gücü olanların hizmetlerden yararlanmasını sağlamıştır. Böylece, sağlık hizmetleri ve geçmişte kamuya ait diğer hizmetler, iki veya daha çok katmanlı piyasalarda her sınıfa uygun fiyat ve kalite düzeyinden sunulmaya başlamıştır. Gelir düzeyi yüksek olanlar için hizmet kalitesi artarken, üretimin üzerinde neredeyse hiç kontrolü olmayan halkın çoğunluğu

istese de verimsiz olarak nitelenen kamu hizmetlerine kıyasla ya daha az hizmet alabilmiş ya da hiç hizmet alamaz hale gelmiştir (Tabb, 2004: 196).

İngiltere’de Hasta Hakları Sözleşmesi’nde hastaların hakları tanımlanırken yurttaşlar kamu hizmetlerinin tüketicisi olarak nitelenmiştir (Dean, 2013: 189). Benzer kamu hizmet standartlarının iyileştirilmesi taahhüdüyle yürürlüğe konan Yurttaşlık Sözleşmesi (1991) de hizmetlerin kalitesi ve doğrudan veya vergiler yoluyla yapılan ödeme arasında bir bağ olduğu varsayımına dayandırılmıştır. Bu nedenle, hizmetlerden en iyi biçimde yararlanabilen işlevsel/yetkin yurttaşlar, başarılı tüketiciler olarak betimlenmiştir (Dean, 2013: 35). Gerçekte ise örneğin sağlık ve sosyal bakım hizmetlerini tüketenler güçsüz ve korunmaya muhtaç olsalar da sosyal güvenlik yardımı gereksinim duyan işsizlerin veya yerel yönetimden destek isteyen evsizlerin kendi tercihleriyle “müşteri” olabilme olasılıkları bile kalmamıştır (Dean, 2013: 230).

Diğer yandan, piyasa ve demokrasi arasında varsayılan ilişki, küreselleşme sürecindeki bakışsımsızlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Yeni liberal ideolojide iki kavramın birbirini güçlendirdiği ileri sürülmesine rağmen, özgürlüğün piyasa ekonomisindeki ve siyasal demokrasideki yorumları arasındaki ilişki, özellikle gelişmekte olan ülkelerde karmaşık bir hal almıştır. Her yetişkinin bir oy hakkı olmasına ilişkin demokratik ilke, serbest piyasada zenginlerin yüksek satın alma güçleri nedeniyle yoksullardan daha belirleyici olabileceği kaygısını da beraberinde getirmiştir. Bu bakışsımsızlık, gelir dağılımındaki adaletsizlikle birlikte oy kullanan yoksulların oranı arttıkça daha da keskin hale gelmiştir. Bu nedenle, piyasada tam serbestinin olması, demokratik bir yönetimin sürdürülebilmesini güçleştirmiştir. Sonuçta, gelişmekte olan ülkelerin küresel piyasa güçleri üzerindeki kontrolleri daha da azalmış, hatta tamamen yitirilmiştir (Bhaduri, 2016: 33).

Sosyal Politika ve İşçi Sınıfı

Sosyal politika çok disiplinli bir alan olarak diğer bilim dallarıyla etkileşim halindedir. Bu nedenle, sosyoloji alanında sınıf hakkında yaşanan tartışmalar sosyal politikayı yakından ilgilendirmektedir. Sınıfsal çıkarlar yerine kimliğin konması ve sınıf oluşumunda çalışma yerine cinsiyet, din veya etnik köken gibi ayrımların ön plana çıkarılması bu tartışmaları daha da önemli kılmaktadır.

Sınıfa İlişkin Tartışmalar

İşçi ve sermaye sınıflarının varlığı bütün kapitalist toplumları belirleyen evrensel bir ayrım oluşturmaktadır. Bu nedenle, sosyal politika açısından sınıfsal çıkarların farklılığı cinsiyet, ırk ya da etnik köken gibi diğer bütün farklılıkların önüne geçmiştir.

“Modern içtimai siyaset kavramı bizi, bugünün genç kapitalist sınıflarının canlı ve bereketli hayatının içine atmakta ve gözlerimizi sınıf uyanması, sınıf mücadelesi ve sınıflar arasındaki ihtilafları telif ve tesviyeye çalışan siyasetçilerin gayretleri gibi bir takım hadiselerle çevirmektedir.” (Kessler, 1945: 6-7)

Sosyal sınıflar pek çok farklılık ve eşitsizlik türüne göre içsel olarak bölünebilmektedir. Ancak sosyal politikada sınıf, ekonomik ve mesleki bir küme olarak kabul edilmiştir.

“Toplumsal sınıfların başlıca niteliği ve bunları açık olarak, kastlardan ve feodal toprak sahiplerinden ayıran öge, her şeyden önce bu toplumsal sınıfların ekonomik gruplar olmalarıdır. Bunlar yasal ya da dinsel bir otoriteden doğmamışlardır.” (Talas, 1981: 21) Bir başka tanıma göre, “işçilik salt bir hukuksal statü değil, aynı zamanda yaşam ve aidiyet biçimidir. Sınıf, üretim araçları karşısında aynı durumda bulunan, aynı yaşam biçimini paylaşan ve bütün bunların bilincinde olan insan topluluğudur.” (Talas, 1992: 25)

70’li yıllarda sınıfa yönelik ilgide ve bilimsel çalışmaların sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. Yeni liberalizmin yükselişe geçtiği, kapitalist ekonomik sistemin yeniden yapılandığı, yeni teknolojiler, post-fordizm ve küreselleşme gibi bir dizi toplumsal değişimin meydana geldiği 80’li yıllarla birlikte sınıf konusuna duyulan ilginin azalmaya başlamıştır. 90’lı yıllara gelindiğinde ise sınıf eşitsizlikleri çevresinde örgütlenmiş toplumsal ilişkilerin sonunun geldiği ileri sürülmüştür (Savage, 2003: 535). Sınıfa dayalı ayırım, kuramsal tartışmalarda önemini yitirmiş ve sınıfı üstü örtük biçimde yoksulluk, sosyal dışlanma ve ücret başlıkları altında ele alma eğilimi belirmiştir.

Sınıfın varlığına ve sınıfsal çıkarların çatışmasına yönelik kuşkucu yaklaşımlar Berlin Duvarı’nın yıkılmasının ardından, F. Fukuyama’nın Tarihin Sonu (1992) başlıklı eseriyle liberalizmi insanlığın tek ideolojisi olarak ilan ettiği ve A. Gorz’un Çalışmanın Sonu (1980) başlıklı eseriyle proletaryanın sonunun geldiğini müjdelediği zaferin coşkusu ile hız kazanmıştır (Carrier, 2012: 264). Fukuyama’ya göre, sınıf sorunu “Batı” ülkelerinde başarıyla çözülmüştür. Modern Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nin eşitlikçi yapısı, K. Marx’ın öngördüğü sınıfsız toplumun temel başarısını temsil etmektedir. Bu, ABD’de zengin ve yoksul ayırımının olmadığı veya aralarındaki uçurumun son yıllarda derinleşmediği anlamına gelmemektedir. Ancak ekonomik eşitsizliğin nedenleri, temelde eşitlikçi ve ılımlı bir yeniden dağıtımçı olan toplumun dayandığı hukuksal ve sosyal yapısıyla değil, toplumu oluşturan grupların kültürel ve sosyal özellikleriyle ilgilidir. Bu özellikler de modern dönemin öncesindeki koşulların tarihsel mirasıdır. Dolayısıyla

ABD’de siyahların yoksulluğu, liberalizmin doğal bir sonucu değil, köleliğin resmen kaldırılmasından çok sonra da devam eden kölelik ve ırkçılığın mirasıdır (Fukuyama, 1989: 9).

Sınıfın sonunun geldiği iddiaları ortak sınıf bilincinin yitirilmesi, sınıfa bağlı oy kullanma davranışının öneminin azalması ve tüketim kalıplarının giderek farklılaşması gibi sınıfların giderek daha çok parçalandığını gösteren bulgulara dayandırılmıştır. 80’li yılların sonuna doğru önde gelen sosyologlar tarafından sınıf kavramının artık hiçbir işe yaramadığı ileri sürülmeye başlamıştır (Hebson, 2009: 28; Pintelon vd., 2013: 53; Clark, Lipset, 1991: 397). Sınıfın eski önemini yitirmesi, birbirinden oldukça farklı iki sürecin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu süreçleri bir yandan sınıfın sonunun geldiği iddiasına dayanan post-fordizm ve post-modernizm gibi akımlar, diğer yandan da sınıfın terk edilmesi yerine üzerinde yeniden düşünülmesini savunan yeni kuşak analistlerin arayışlarını yansıtan çalışmaları biçimlendirmiştir.

Post-fordizme geçişle birlikte endüstriyel üretim ve geleneksel meslek gruplarındaki gerileme bir kimlik olarak sınıfı zayıflatmaya başlamıştır. İşgücü piyasasının esnekleşmesi ve aile yapılarının istikrarsızlaşmasına ilişkin tartışmalarda sınıf büyük ölçüde ilgisiz bir kavram olarak görülmeye başlanmıştır. En iyi olasılıkla da artık önemi kalmayan geçmişe ait eski bir toplu kimlik olarak nitelenmiştir. Ancak şaşırtıcı olan eşitsizliklerin giderek artmasına karşın, sınıf eşitsizlikleri ve sınıf bilincinin toplumdaki temel konumunu yitirmiş olmasıdır. Gerçekten, daha çok algısal düzeyde olmakla birlikte zaman zaman da gerçek anlamda ekonomik eşitsizlik karşısında kaygı duyulmaktan vazgeçilmiştir (Strangleman, 2008: 15). Daha çok şaşırtan ise eşitsizliğin varlığının değil, sınıf açısından tanımının sorgulanır hale gelmesidir (Hebson, 2009: 29).

Endüstriyel üretimin geride kalıp bilgi üretiminin öne çıktığı küreselleşme sürecinde sınıfın sonunun geldiğini düşünen yazarlar tarafından işçi sınıfı tamamen pasif bir “kurban” olarak betimlenmiştir. Ayrıca işçi sınıfının özgün kültürünün tarihsel olarak değersiz olduğu düşüncesini yansıtmaya biçimleri karamsarlığı daha da artırmıştır. Bu yazarlar arasında A. Gorz, modern çalışmaya karşı düşmanlığı açısından belki de en tutarlı olanıdır. Gorz, çalışmanın geriye dönük olarak idealize edilmesinden dolayı aksine inanılsa da ücretliler toplumunun en parlak döneminde bile çalışmanın bir sosyal kaynaşma veya bütünleşme kaynağı olmadığını iddia etmiştir. Bu ideale göre, geçmişte işçiler yoksul olsalar bile istikrarlı bir yapının oluşturduğu temele dayanarak kimliklerini geliştirebilmişlerdir. Dolayısıyla hem iyi bir işçi hem de iyi bir insan olarak ailede rol model oluşturmuşlardır. Buna karşın Gorz, (modern) çalışmanın işçileri devasa bir makinenin işlevsel olarak uzmanlaşmış dişlileri halinde toplumsal emek sürecine, üretim ilişkilerine kattığını

kabul etmiş, ancak bireyler arasında kurduğu sosyal bağın soyut ve zayıf olduğunu ileri sürmüştür (Strangleman, 2007: 85; Strangleman, 2008: 17).

Yazar ayrıca post-fordist dönemde işçilerin ve işverenlerin çalışmadan bekledikleri ve elde ettikleri hem niceliksel hem de niteliksel olarak değişmiştir. Sermayenin giderek daha kısa dönemli bir bakış açısına ve beklentilere sahip olması toplumdaki ilişkileri istikrarsız ve geçici kılmıştır. Bu koşullarda iyi ve başarılı bir işçi olmak için tek bir işe ya da işverene bağlılıktan vazgeçmek, küresel işgücü piyasasında akıcı ve esnek olmayı kabullenmek gerekmiştir. İş hukukunun esnekleştirilmesi ve iş mevzuatının kuralılaştırılması esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıştır. Post-fordizmde istikrarsızlık, değişkenlik, esneklik, geçicilik ve dayanaktan yoksunluk ile belirginleşen çalışma koşullarının öngörülemez hale gelmesi işçi sınıfını zayıflatmıştır. Bu nedenle, çalışmanı sonu, belirli bir toplumsal aidiyet biçiminin ve belirli bir toplum türünün yok olması anlamına gelmiştir (Strangleman, 2007: 85).

Bu bağlamda, işçi sınıfı tanımlanırken üretimle doğrudan ilişkisinin esas alınmasının modasının geçtiği (!) iddiası büyük bir destek bulmuştur. Söz konusu iddia çerçevesinde yaşamın bütün yönleri bir biçimde kapitalist para ağının kapsamına girdiğinden, sermaye sınıfının fiilen bir parçası olmayan herkesin, ayrışmamış/farklılaşmamış bir kitlenin parçası olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kapitalist üretim süreçleriyle kesin bir biçimde ilgisi kurulmayan bu kitle de işçi sınıfının yerini almalıdır. Bu amaçla geliştirilen kavramlardan biri 2011 yılında açıklanan “prekarya” (eğretiler) olmuştur (Huws, 2013: 80). Yeni bir sınıfı temsil eden prekaryanın çıkarlarının geçmişteki örgütlenme modelleriyle etkili bir biçimde savunulması olanaklı görülmemiştir. Bununla birlikte, prekaryanın üyeleri arasında düşük ücretler karşılığında ve esnek koşullarda çalışmanın yaygın olması geçmişte endüstri işçilerinin sahip olduğu dayanışma ve insan onuruna yaraşır biçimde yaşama olasılığını neredeyse yok etmiştir (Linkon ve Russo, 2016: 8).

Post-modernizm, devletin yurttaşların refahına yönelik taahhüdünü zayıflatan yeni liberal paradigmanın bir parçası olarak doğmuştur. Üstelik, post-modern ideoloji ulusal ve uluslararası sermayenin çıkarlarıyla yoğrulmuş yeni liberal değerlerle eşitlenmiştir (Taylor, 1998: 329). Yeni liberalizmin sistem ve yapı karşıtlığı da post-modernizme yansımıştır (Carrier, 2012: 264). Toplumsal yaşamda artık aile, devlet ve sınıf gibi yapıların yerine, çeşitlilik ve esneklik gibi temaların belirleyici hale geldiği savunulmuştur. Bir başka deyişle, öznelere nitelemek için benimsenmiş terimlerin yerini nesnelerin durumunu anlatanlar almıştır. Bu durumda, refahın sağlanması için varolan yapı ve sistemler, üzerine yaşam kurabilecek bir temel olmaktan çıkmıştır. Bu tür toplumsal yapılar, yeni gereksinim kalıplarına uygun olmadığı ve yeni siyasal çıkarla uyumlu bulunmadığı için “eskimiş” olduğu gerekçesiyle reddedilmiştir (Taylor-Gooby, 1997: 175 ve 176).

Sınıf tartışmalarında kendi içinde farklı yaklaşımlar geliştiren yeni kuşak analistler de etkili olmuştur. Sınıfın anlamına yönelik daha kesin ve sınırlı bir yaklaşım benimseyenler, sınıf yapısının kültür üzerinde belirleyici olduğuna dikkat çekmiştir (Bottero, 2004: 988). Bu grup, sınıf analizini yöntem ve sınıflandırma sorunları çevresinde daha dar bir alana odakladığı için eleştirilmiştir (Strangleman, 2008: 15).

Sınıfın sonunun geldiği iddialarına ve eski gücünü yitiren geleneksel sınıf kuramına karşı çıkan yeni kuşak analistler sınıf analizinin kapsamını ve çerçevesini dönüştürmeyi denemiştir. Çalışmalarında ekonomik sınıf yapısının statü veya kültür farklılıklarına yol açtığı eski analitik modeli bütünüyle reddetmiş ve genişleterek dönüştürdükleri bir sınıf kuramını savunmuşlardır (Bottero, 2004: 985). Sosyal sınıfların salt ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal yeniden üretim biçimleri ve kültürel farklılaşmayla da yakından ilgili çok boyutlu yapılar olduğu anlayışına dayanmışlardır (Savage vd., 2013: 223).

Yenilenen analizde, sınıfı öncelikli olarak ekonomik bir kümeye “indirgemeyen” yolların bulunduğu iddiasıyla kültür ve kimlik ön plana çıkarılmıştır. Sınıf, dinamik bir kavram olarak ele alınmış ve sınıfa özgü uygulamalar ile kimliklerin kültürel süreçlerde ifadesini nasıl bulduğu ayrıntılı olarak açığa çıkarılmak istenmiştir. Bunun için sınıfsal ayırım terk edilmiş, sınıfa bireysel bakış açısıyla yaklaşılması yeğlenmiştir. Bir başka deyişle, sınıfın toplu düzey yerine bireysel düzeyde nasıl anlaşıldığına odaklanılmış ve sınıfa ilişkin süreçlerin günlük yaşamdaki üstü örtük izdüşümleri aranmıştır. Böylece, sınıf analizinin kapsamı bireylerin eğitim ortamını, yaşam tarzını ve zevklerini, yaşadıkları çevre ile toplumsal yaşamın duygusal ve duyarlı boyutlarını da içerecek biçimde genişletilmiştir (Hebson, 2009: 27-30).

Analizde nesnel bir bakış açısı yerine, sınıfı kimlik açısından tanımlayan öznel bakış açıları giderek yaygınlaşmıştır. Daha öznel yaklaşımlarla kişilerin sınıf kavramı hakkındaki düşünceleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Ancak ulaşılan sonuç, bir grup insanın nesnel bir başka grup insan, yani alt sınıf hakkındaki düşünceleri değil, bir grup insanın kendilerine göre, yani öznel olarak tanımladıkları bir başka kültürel küme olarak alt sınıf hakkındaki düşünceleri olmuştur. Bu durum, işçi sınıfının medyada sunulma biçiminin önemli olduğunu da göstermiştir. Öngörülebileceği gibi, medyada işçilerin “istenmeyen” olarak sunulması bireylerin algılarını etkilemiştir. Bu düşünce tarzı, diyalektik bir tanımlama sürecinde insanların kendileri ve kendilerine göre tanımladıkları (varsaydıkları) diğerlerinden farklılıkları hakkında hayal kurduklarını göstermiştir. Dolayısıyla, kişilerin salt sınıf kavramıyla değil, aynı zamanda algılarını biçimlendiren sınıfın çağrıştırdığı ekonomik, sosyal ve politik süreçlerle de bağlarının kopmuş olduğu ortaya çıkmıştır. Öyle ki bazen araştırmacıların ellerinde incelemek için salt bu tür bireysel

özellikler kalmıştır. Bu nedenle, “sömürü” söyleminin yerini, psikoloji biliminin terimlerine bırakması kaçınılmaz olmuştur (Carrier, 2012: 272-273).

Sınıf Yerine Kimlik

Sınıfın geri plana itilmesi kısmen yeni bir kimlik politikasının eski sınıf politikasının yerini alma eğiliminden kaynaklanmıştır. Bu eğilimi paylaşımlar, sınıf dışında kalan alanlarda ortaya çıkan toplumsal ayrışmalara odaklanmıştır. Gerçekten, yirminci yüzyılın son çeyreğinde politik alanda yaşanan değişimlerin bir yansıması olarak yeni toplumsal hareketlerin doğuşuna tanık olunmuştur. Her ne kadar insan hakları ve küresel yoksulluk gibi ekonomik sorunlara ilgi gösterecekler de esasen ikinci dalga feminizm ve ırkçılık karşıtı hareketler veya engelli, yaşlı ve eşcinsel hareketleri ön plana çıkmıştır. Irk ve etnik köken gibi sosyal kimlikler ile cinsiyet, yaş, fiziksel engellilik ve cinsel tercih gibi işgücü piyasasında ayrımcılık nedeni olan kişisel özellikler temelinde örgütlenen politik hareketlerin etkisi artmıştır. İktidar ve kaynak dağılımı konusundaki sınıfa dayalı mücadelede ihmal edilmiş konulara yönelen bu toplumsal hareketlerin uğruna mücadele ettikleri değerler ekonomik kaynakların “yeniden dağılımı” ile değil, “tanınma” ile ilgilidir (Dean, 2011: 125). Farklılığın tanınması yönündeki taleplerin artması milliyet, etnik köken, ırk ve cinsiyet bağlamlarında harekete geçen grupların mücadelelerini körüklemiştir (Fraser ve Honneth, 2003: 68).

Sivil haklar ve kadın hareketleri başlangıçta eski düzeni daha iyisiyle değiştirme amacı taşımış olsa da sonunda sistem ve yapıların reddine dayanan ve bireyciliği, yani bireysel yaşamları, düşünceleri ve değerleri yücelten bir çizgiye oturmuştur. Dolayısıyla küreselleşme ile birlikte giderek teşvik edilen bireycilik de etnik ve kültürel haklar veya çevrecilik gibi alt-kimlikler çevresinde örgütlenmeye itilme sonucunu doğurmuştur (Carrier, 2012: 277).

Sivil haklar ve kadın hareketleri bireylerin haklarını ihlal eden kurum ve sistemlere karşı savunmaya geçmiştir. Buna göre, işçi ve sermaye sınıfları arasında değil, halk/yurttaşlar ile devlet arasında bir çatışma kurgulanmıştır. Bu tür hareketler belirli çıkarlara odaklanmış mücadeleler vermiş ve çatışmayı ekonomik sınırlar yerine siyasal sınırlar içinde tutmuştur. Siyasal çatışmalarda grup kimliği, siyasal mücadelenin temel aracı olarak sınıf çıkarının yerini almıştır. Buna göre, ekolojik çıkarlar, kadınların, etnik azınlık grupların ve evsizlerin çıkarları birçok farklı çıkar esas alınarak politikaların oluşumu etkilenmeye çalışılmıştır (Taylor-Gooby, 1997: 175). Bunun gibi, ekonomik sömürünün yerine, “kültürel tahakküm” adaletsizliğin kaynağı olarak görülmeye başlanmıştır. Adaletsizliğin azaltılması için verilen siyasal mücadelenin amacı da artık yeniden dağıtım değil, kültürel tanınma politikaları talebinin kabul ettirilmesi olmuştur (Fraser, 1997: 68).

Bu tür girişimler, sınıf mücadelelerini engelleyebilmiştir. Ortak noktaları ise geleneksel siyasetin oluşumunda üretimin temel almasına karşı çıkmalarıdır (Taylor-Gooby, 1997: 175). Buna göre, geçmişte yurttaşlık konusunda tabandan gelen talepleri üreten sınıf siyasetinin yerini artık söylem siyaseti almıştır. Dolayısıyla, sınıfsal çıkar ve sınıf mücadelesi tarihin akışını belirleyen güç olmaktan çıkarılmış, “söylemsel tutum” kavramı önem kazanmıştır. Post-modern dönemde gereksinimler ve haklar için siyasal mücadelenin sınıflar arasında değil, söylem düzeyinde verileceği ve evrensel değil, hedef gruplara tanınmış haklar aracılığıyla yürütüleceği kabul edilmiştir (Dean, 2013: 55).

Giderek güç kazanan toplumsal hareketler aktif yurttaşlık kavramı ile çerçevelenmiştir. Aktif yurttaşlık hareketi aşağıdan yukarı doğru yükselmiş ve özel (kişisel) alanı olduğu kadar kamu (politik) alanını da dönüştürmeye doğru yönelmiştir. Katılımın gerçekleştiği süreçler birbirleriyle yakından bağlantılı olacak biçimde bireysel ve toplumsal düzeylerde politik yönden “güçlendirme” girişimi olarak nitelenmiştir (van Houten ve Jacobs, 2005: 642). Ancak (bireysel) güçlendirmenin, eşitlik politikasının pozitif ayrımcılık ya da fırsat eşitliği gibi ilkeleri ile hiçbir ilgisi olmamıştır. Dolayısıyla bu durum daha geniş bir olguya örnek oluşturmıştır. Tanınma politikası kapsamında salt sosyal politikanın eşitlik politikasıyla tutarlı bir biçimde birleştirilebilen kültürel farklılık politikalarının savunulacağı öne sürülmüş olsa da kültür politikasının sosyal politikadan, farklılık politikasının eşitlik politikasından büyük ölçüde kopmuş olduğu görülmüştür (Taylor, 1998: 333-334; Fraser, 2018: 86).

Sosyal politikada kimlik konusu, farklılık tartışmalarıyla ilişkilendirilmiştir. Sosyal politika bağlamında, farklılık, çeşitli sosyal grupların özel refah gereksinimleri açısından ele alınmıştır. Buradaki farklılığın anlamı, çeşitli sosyal grupların diğerlerinin deneyimlerinden, ilgi alanlarından veya gereksinimlerinden ayrılmasıdır. Bu farklılık, evrensel refah anlayışından çok birey veya gruplara odaklanmış öznel bir refah anlayışını gerektirmiştir. Ancak evrensellik ilkesi ile belirli yaşam koşullarında adil bir standart sağlanması amaçlanırken, birey veya grupların hedeflenmesi de ahlaki gücünü bu temel ilkedен almıştır. Ayrıca refahın dağıtımında uygulama evrensellik ilkesi gereği her zaman belirli gruplarla sınırlanmıştır. Tipik olarak bölgesel düzeyde ya da ulusal topluluklar içinde uygunluk ölçütlerine göre hak sahibi kümeler belirlenmiştir. Bu nedenle, evrensellik ilkesi sınırsız bir uygunluktan çok kamu hizmetlerinin sunumunda tarafsızlığın gözetilmesiyle ilgili olmuştur (Taylor, 1998: 334 ve 343).

Sosyal Politika ve Dezavantajlı Gruplar

Günümüzde kapitalist sistemde sosyal eşitsizliğin sınıfsal ayrıma göre değil, bireyler ya da gruplar/topluluklar arasındaki farklılıklara göre tanımlanması söz konusudur.

Sosyal eşitsizliğin bu dönüşümü, sınıfın, dezavantajın önemli bir kaynağı olarak tanımlanmasına neden olmuş ve sosyal politikayı dönüştürme amacı taşımıştır.

Korunmaya Muhtaç ve Dezavantajlı Ayrımı

“Sanayi devrimi ile birlikte kadın ve çocuklar kütle halinde fabrikalarda en ağır ve yıpratıcı koşullar içinde çalışmaya zorlanmışlardır.” (Talas, 1981: 37)

“Sosyal politikanın doğuş yıllarında devletin karışimleri, özellikle korunmaya daha çok gereksinim duyan çocuklar ve kadınlar açısından daha yoğun bir nitelik göstermiştir.” (Talas, 1981: 16)

“Çalışma hayatında özellikle korunmaları gerekli grupların bulunduğu bir gerçektir. Esasen iş hukuku XIX. yüzyılın ortalarında sanayileşmeden en fazla etkilenen çocuk ve kadın işçilerin yasalarla korunması sonucu ortaya çıkan bir bilim dalıdır. Zamanla bütün işçilerin korunması gerektiği anlaşılmıştır. Ancak bugün dahi çocukların, gençlerin, kadınların özel hükümlerle korunmaları zorunlu görülmektedir. (Kutal, 1978: 321)

Bu açıklamalar bağlamında, işçi sınıfı içindeki iki grubun sosyal politikanın doğuşundan itibaren özel olarak korunduğu görülmektedir. Çalıştırılan çocukları ve kadınları koruyan sosyal politika önlemleri devletin sınıf eşitsizliğini azaltmak için yaptığı ilk müdahalelerdir. Bununla birlikte, sosyal politika çocuklar ve kadınlar dışında engelliler, yaşlılar, göçmenler, etnik azınlıklar gibi çok çeşitli sosyal grupları ücretli çalışma alanı ve geri kalan alanlarda da koruma amacı güden önlemleri kapsamıştır. Bu grupların korunması da tıpkı ücretli çalışma alanında olduğu gibi sosyal politikanın sosyal eşitlik, sosyal adalet ve sosyal denge gibi ilkeleri çerçevesinde ele alınmıştır. Buna göre, bütün korunmaya muhtaç (vulnerable) ve/veya dezavantajlı grupların işsizlik, yoksulluk, hastalık, bilgisizlik, ayrımcılık ve eşitsizlikten korunması sosyal politikanın ilgi alanına dahil edilmiştir. Bu anlamda, sosyal politika ücretli çalışanların korunmasına ve işgücünün yeniden üretimine yönelik önlemleri kapsayan bir bütünü temsil eder hale gelmiştir.

Korunmaya muhtaç grup veya dezavantajlı grup kavramları sosyal politikanın yanı sıra sosyoloji, psikoloji, hukuk veya siyaset bilimi gibi çeşitli disiplinlerde hem evrensel hem de özel anlamlarla kullanılabildiği ve ayrıca farklı bakış açılarından incelenebildiği için çok boyutludur. Kavramların içeriği kuramsal ve deneysel araştırmaların gelişmesine bağlı olarak ve bireylerin önyargılarına, hatta korunmaya muhtaç ya da dezavantajlı olarak tanımlanan bireylerin algılarına göre bile değişebilmektedir (Ornstein, 1971: 270; Limanté ve Tereşkinas, 2022: 5). Bu

nedenle, yaygın olarak kullanılmalarına karşın ortaya çıktıkları bütün alanlara uyan net ve üzerinde uzlaşılmış tanımları bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, korunmaya muhtaç kavramı çoğu zaman dezavantajlı kavramıyla eşanlamda kullanılmıştır. Kavramlar özünde birbirine bağlı olmakla birlikte, anlamları ve dayanakları tam olarak aynı değildir (Lv ve Li, 2019: 28). Ancak, birbirlerinden ayrılmalari da oldukça güç görünmektedir. Diğer yandan, aynı anlama gelecek biçimde kullanılan alt sınıflar, marjinal gruplar, sosyal olarak dışlanmış gruplar, eğreti gruplar, savunmasız gruplar, kırılgan gruplar, duyarlı/hassas gruplar ve korunan gruplar gibi başka kavramlar da bulunmaktadır.

Kavramların değişkenliği, belirsizliği, çeşitliliği ve göreceliliği korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı grupların belirlenmesini güçleştirmektedir (Limanté ve Tereşkinas, 2022: 6). Bireyler veya gruplar birçok farklı göstergeye göre korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı olarak kabul edilebilmektedir. Asıl güçlük ise kavramlar arasında oldukça karmaşık ve sorunlu bir nedensellik ilişkisinin bulunmasıdır. Bu ilişkiye göre, korunmaya muhtaç olanların dezavantajlı gruplardan olduğu ya da dezavantajlı grupta olanların korunmaya muhtaç olduğu ileri sürülebilecektir. Ancak korunmaya muhtaç olanların hepsinin dezavantajlı gruplardan olduğu ya da dezavantajlı olan herkesin korunmaya muhtaç olduğu sonucuna varılamayacaktır.

Bazı yaklaşımlarda, korunmaya muhtaçlığı genellikle dezavantajlı gruplara içkin bir özellik olarak kabul edilmektedir (Limanté ve Tereşkinas, 2022: 5). Dolayısıyla, toplumda bireysel özellikleri veya içinde bulundukları koşullar nedeniyle diğerlerinden daha dezavantajlı konumda olan bedensel ya da zihinsel engelliler, eski hükümlüler, etnik azınlıklar, göçmenler, kadınlar, yaşlılar veya çocukların yoksulluk, sosyal dışlanma, ayrımcılık veya şiddete uğrama riskinin daha yüksek ve dolayısıyla korunmaya muhtaç gruplar olduğu düşünülmektedir (EIGE, 2026). Bu düşünceye, dezavantajlı grupta olmalarına karşın kadınların tamamının korunmaya muhtaç olmadığı gerekçesiyle karşı çıkılması tipik bir örnek oluşturmaktadır.

Bu anlamda, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü tarafından kadınlar için korunmaya muhtaç grup kavramının değil, dezavantajlı grup kavramının tercih edilmesi önerilmiştir (EIGE, 2026). Enstitüye göre, korunmaya muhtaçlık, genel olarak kadınlara özgü bir özellik olarak görülmemelidir. Kadınlar genellikle kalıplaşmış yargılar nedeniyle dezavantajlı bir durumdadır. Ancak bu durum, hepsinin korunmaya muhtaç olduğu anlamına gelmemektedir. Devletlerin kalıplaşmış cinsiyet rolleri ve tutumların üzerine yeterince kararlı bir biçimde gitmemesi kadınlara yönelik ayrımcı etkinin sürmesine neden olmaktadır. Kadınları dezavantajlı kılan bu durum şiddet de dahil olmak üzere ayrımcılığa karşı korunmaya muhtaç hale gelme olasılığını artırabilmektedir. Bununla birlikte, başta

aile içi şiddet mağdurları olmak üzere kadın mahkumlar ve insan ticareti mağduru kadınların korunmaya muhtaç bir konumda olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca, hamile kadınlar ve küçük çocuklu kadınlar da iş hukuku veya göçmen hukuku açısından duyarlı, yani korunmaya muhtaç gruplar olarak sayılmıştır (Limanté ve Tereşkinas, 2022: 18).

Korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı kavramları arasındaki karmaşık neden-sonuç ilişkisi, esasen bir başka güçlüğü daha beraberinde getirmektedir. O da kavramların çok boyutlu olmasıdır. Son dönemdeki araştırmalar, korunmaya muhtaçlığın ve/veya dezavantajın cinsiyet, etnik köken, engellilik veya göçmenlik gibi kesişen kimlikler tarafından biçimlendirildiğini göstermiştir. Bu nedenle, kesişmenin ayrımcılığa maruz kalan yeni korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı kategoriler ve sosyal gruplar yaratma olasılığı son derece yüksektir (Mann ve Matzner, 2019: 4-5). Bu da kimlikleri birden çok korunan kümeye girenlerin daha çok zarar görmelerine neden olmuştur. Siyah, kadın ve göçmen gibi farklı kimlikleri bir arada taşıyanlar ekonomik krizlerden, gelir dağılımındaki adaletsizlikten, fırsatlara ulaşmadaki ayrımcılıktan veya servet farklarından daha çok etkilenerek korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı hale gelebilmiştir (Gilman, 2022: 7-8 ve 16).

Bazı yaklaşımlarda, korunmaya muhtaçlık kavramı dezavantajı ve dezavantajın temelindeki riskleri kavramlaştırmak için kullanılmıştır. Bu yaklaşımlarda korunmaya muhtaçlık dezavantaja dönüşmekte ve dezavantaj, korunmaya muhtaçlığın altında yatan birçok risk faktörünün potansiyel bir sonucu olarak görülmektedir. Bir başka deyişle, dezavantajlı gruplara, risk altındaki gruplar olarak bakılmaktadır. Ancak işsizlik, eğitimsizlik, hastalık, evsizlik, suçluluk, ırk, dil, din, yaş veya yoksulluk gibi risk faktörlerinden hangisinin en önemli kabul edilmesi gerektiği tartışma konusudur. Bu konuda, özellikle korunmaya muhtaçlık halinin toplumsal yapıya ve güç ilişkilerine bağlı olarak ortaya çıkan eşitsizliklerin bir sonucu olduğunu gösteren çalışmalar yol gösterici olmuştur. Bu çalışmalarla, gelir düzeyi düşük grupların örneğin, güvenlik gerekçesiyle hedef alınabildiğini, dışlanabildiğini ve izlenebildiği doğrulanmıştır (Limanté ve Tereşkinas, 2022: 4-6). Gelir düzeyi düşük olan müşterilerin, yüksek faizli kredilerin uygulandığı bir grup olarak hedeflenebildiği saptanmıştır. Bunun gibi yerleşimlerine göre gelirleri düşük olduğu öngörülen grupların ayrımcılığa uğrayabildiği ya da işletmelerin tüketicilerin gelir düzeyine, yaşam tarzına veya yerleşimine göre kişiselleştirilmiş fiyatlar uygulayabildiği belirlenmiştir (OECD, 2018: 14).

Refah devletleri, dezavantajlı grupların yurttaşlık hakları ile bütünleştirilmesi ve dışlanmalarının önlenmesi için yaşamsal bir öneme sahip görülmektedir. Bu bağlamda, tüketici hakları, sosyal haklar kapsamında olmasa da giderek bireylerin refahını korumanın aracı haline gelmeye başlamıştır (Dean, 2013: 12). Hatta tüketiciler arasında korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı gruplar tanımlanmıştır.

Bazı tüketicilerin akla dayalı ve bilinçli karar verme yeteneğinden yoksun ve manipülasyona ya da sahtekarlığa karşı korunmaya muhtaç olmasını ifade eden “korunmaya muhtaç tüketiciler” kavramı geliştirilmiştir. 2019 yılında Dünya Bankası tarafından yapılan bir çalışmada kavramın açıklanmasında okuma yazma bilmeyen bütün tüketicileri ortak eğitim sorunu nedeniyle korunmaya muhtaç olarak kabul eden sınıfa-dayalı yaklaşım ile okuma yazma bilmedikleri için kendilerini korunmaya muhtaç ve güçsüz hisseden tüketicileri dikkate alan duruma-dayalı yaklaşım bir arada kullanılmıştır (Tentu ve Reddy, 2025: 2-3).

Korunmaya muhtaçlık ve risk arasındaki ilişkiye odaklanan sosyologlar, endüstri sonrası toplumlarda korunmaya muhtaçlığın işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, gelir güvencesizliği, konut yoksunluğu ve yaşa bağlı bağımlılık gibi yeni sosyal risklerin bir sonucu olarak da ortaya çıktığını savunmuştur. Buna göre, bireyler veya aileler, maddi yoksunluğa veya sosyal dışlanmaya uğramasa da yaşam fırsatları ve olanaklarının azalmasına neden olan karmaşık bir risk kümesine maruz kalmaları nedeniyle korunmaya muhtaç hale gelebilmektedir (Limantè ve Tereşkinas, 2022: 6).

Sınıfın Dezavantaj Haline Gelmesi

Günümüzde sosyoloji yazınının büyük bir kısmında sınıf, bir risk faktörü olarak alınmaktadır. Buna göre, sınıf bir hasara yani, zarar görmeye ya da incinmeye yol açabilecek bir risk faktöründen ibarettir. Çünkü, işçilerin ekonomik bağımlılığı ve bu bağımlılığı doğrulayan ve güçlendiren piyasa mekanizmasıyla biraraya geldiği zaman kapitalist toplumlarda servet, gelir, eğitim, sağlık hizmetleri, konut, çocuk bakımı gibi büyük önem taşıyan değişkenlerde ortadan kaldırılamaz eşitsizliklere yol açmaktadır. Bir başka deyişle, sınıf farklılıklarının yol açtığı eşitsizlikler işçileri etkileyen derin ve uzun süreli zararlar yaratmaktadır. Dolayısıyla, sınıfın üyeleri, çocukluktan başlayarak yetişkinliği de kapsayan süre boyunca çeşitli zararlara uğrayabilmektedir. Sınıf farklılıklarının yol açtığı bu zararların görmezden gelinmesi ise bireylerin felaketine yol açacak niteliktedir (Gorman, 2017: 2).

Böylece sınıf, dezavantajın tek kaynağı olmasa da önemli bir kaynağı olarak ele alınmaya başlanmıştır. Dolayısıyla, çalışmak zorunda olmak, yani ücretli çalışma dezavantaj kavramının diğer birçok boyutundan herhangi birine “indirgenmiştir”. Buna göre, sınıfsal eşitsizlik, bireylerin toplumsal hiyerarşinin farklı düzeylerinde bulunmalarına bağlı olarak yaşadıkları çeşitli yoksunluklar nedeniyle korunmaya muhtaç hale gelmelerine yol açabilen bir durum olarak açıklanmıştır. Bu durumda, sınıf dağılmaya ve dezavantajlı gruplar ayrılmaya başlamıştır. Öyleyse, düşük ücretli işçilerin dezavantajlı grup olarak anılması rastlantıdan ibaret değildir.

Sosyal eşitsizlik söyleminde meydana geldiği varsayılan dönüşüm sosyal sınıf yapısının çözülmesinin yanı sıra, refah sisteminin bireyselleşmesi ile

belirginleşmiştir (Becker ve Hadjar, 2013: 211). Bu süreçte sosyal riskler bireyselleştirildiği gibi, geleneksel sınıf bağlarından da koparılmıştır (Pintelon vd., 2013: 54). Buna göre, örneğin, işsizlik, işgücü piyasasının işleyişinin bir sonucu değil, çalışan bireylerin karşılaşabilecekleri sıradan bir risk olarak kabul edilmiştir. Bu riske maruz kalanlar için de dezavantaj yaratan bir durum oluşturmaktadır. Dolayısıyla, işsizler dezavantajlı bir gruptan da öte anlam ve önem taşımamaktadır.

Bu sonuç, ücretli çalışmanın, kimliğin ana kaynağı olma özelliğini yitirmesinden kaynaklanmıştır. Üretim yerine tüketime önem verilmesi, çalışmanın temel olma özelliğini ve gücünü yok ederken, çalışmaya yüklenen anlamı da önemsiz kılmıştır. Kimlik artık büyük ölçüde ya da yalnız bireylerin tükettiklerinden türetilmektedir. Bu durum hem zenginler hem de yoksullar için geçerli olsa da tükettikleri üzerinden statü, rol ve kimlik elde edilebilen zenginler için büyük bir sorun oluşturmamıştır. Oysa yoksullar, kusurlu tüketiciler haline gelebilmiştir. Geçmişte yoksulluktan kurtulmanın yolu çok çalışmak olarak görülürken, artık bireylerin sorumluluğu tercih yapmak ve doğru ürünler ile markaları tercih ettiğini göstermek olmuştur. Ancak “doğru” biçimde tüketme gücü olmayan yoksulların yurttaşlıktan feragat etmesinin gerekmesi gibi önemli sonuçlar doğabilmiştir (Strangleman, 2007: 83-84).

Yeni liberalizm ve post-modernizm gibi akımların etkisiyle işçi sınıfının gelir kaybı ve yoksulluk riskini artıran bir dizi sosyal risk ortaya çıkarken, sosyal politikayı destekleyen değerler, giderek daha çok meşruiyetini yitirmiş ve/veya yozlaşmıştır. Her şeyden önce, eşitlik post-modern dünyada geçerliliğini yitirmiş gibi görünmektedir (Ferge, 1997: 24). Post-modernizmde farklılığa yapılan vurgu, yeni liberal ideolojinin eşitsizliğin artışı gibi evrensel etkilerini gizlemiştir (Deacon ve Mann, 1999: 419). Bireylerin tercih özgürlüğü adı altında eşitsizlikler kontrolsüz olarak yaygınlaşırken işsizlik, yoksulluk, ayrımcılık ve dışlanmanın kabul ettirilmesi kolaylaşmıştır (Ferge, 1997: 22). Toplumdan dışlanmış kesimlerin korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı hale gelmesi sermayenin yeni liberal ideolojiye dayanarak küresel düzeyde örgütlenmesinden bağımsız olduğu düşünülmemelidir. Kapitalist sistem dışlanmaya neden olmakla kalmamakta, süregelen kılmakta ve ekonomik yarar sağlamaktadır (Garrett, 2018: 112).

Sosyal politikanın değerlerindeki zayıflama dayanışma açısından da geçerlidir. Dayanışmanın ortak bir çıkarın kabul edilmesini ve bu çıkarın üstün gelmesi için sınıfın üyeleri arasında paylaşılan özveriyi veya sorumluluğu gerektirmesi doğaldır. Dayanışmanın reddi ise toplumda bireysel çıkarın öncelikli olduğunun genel kabul görmesine bağlıdır. Post-modern ideoloji bencilliği haklı çıkarmamakla birlikte, post-modern bireyin özelliği olarak nitelemek suretiyle meşrulaştırmıştır. Buna göre, post-modern birey, sorumluluk üstlenmeye veya bir eylemci olarak oynadığı rolü kabullenmeye istekli olmadığı için nedenselliğe karşı bir bakış açısı edinmiştir.

Neden ve sonuç ilişkisi yok sayıldığında da post-modern birey kişisel olarak sorumlu tutulamaz, çünkü olaylar “kendiliğinden” meydana gelmiştir (Ferge, 1997: 24 ve 32).

Dayanışmanın zayıflamasının ciddi sonuçlarından biri, ekonomik hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayamayacak bireylerin dolaylı olarak değersizleştirilmesi olmuştur. Bu bireyler öncelikle yaşlılar ve engellilerdir. Engelliler örgütlenerek tepki vermeye çalışmış ve farklılık politikasının etkisiyle bazı haklar elde etmişlerdir. Yaşlılar ise daha kötü bir duruma düşmüştür. Varolan emeklilik sistemlerinin sürdürülemez hale gelmesi ve sosyal transferlerin azaltılması hakkındaki söylemin giderek benimsenmesi esasen yaşlıların ekonomik değerlerini yitirmiş olmalarıyla yakından ilgilidir. Bireysel sorumluluk adı altında kuşaklararası dayanışmanın reddedilmesi, yaşlanan nüfusun değersiz kılınmasının hem nedeni hem de sonucu olmuştur (Ferge, 1997: 30).

Vazgeçilmiş gibi görünen başka değer ise yurttaşların varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli asgari koşulların sağlanmasında toplu yöntemlerin kullanılmasına ilişkin güvence olmuştur. Güvencenin artık serbestçe seçilmiş araçlarla bireysel olarak sağlanması esas alınmıştır. Ancak kendini güvence altına alamayacaklar için eski toplu yöntemlerden bazıları korunabilecektir. Bu yöntemler çoğu zaman asgari düzeyde zorunlu sağlık sigortası veya emeklilik aylığından ibaret olmuş ve içeriği başka hiçbir güvence kaynağı olmadığı hallerde bile kabul edilebilir standardın çok altında kalabilmiştir. Bunların dışında hayırsever kuruluşların veya hayırsever bireylerin bağışlarından başka başvurulabilecek bir yöntem ise var olmamıştır (Ferge, 1997: 25).

Günümüzde toplumlar, parçalanmış ve çoğu zaman birbirine karşıt topluluklardan oluşmaktadır ve bunların salt küçük bir kısmı refaha yeterince erişebilmektedir. Geriye kalanlar genellikle korunmaya muhtaç ve/veya dezavantajlı gruplar olarak anılmaktadır. Dünyanın farklı bölgelerinde de olsa yaşam kalitelerini, refahlarını ve gelecekteki yaşam fırsatlarını yok eden derin yoksulluk ve dışlanma gibi sorunlar yaşamaktadırlar. Günlük baskı ve güçlükler karşısında giderek daha çok birey ve grup korunmaya muhtaç ve güvencesiz hale gelirken, kapitalizme içkin olan sosyal eşitsizliklerin her tür baskı ve adaletsizliği daha ne kadar besleyeceği ve kötüleştireceği merak konusudur (Limanté ve Tereşkinas, 2022: 5). İşçi sınıfı parçalanmış durumdayken, sermaye sınıfı türdeştir, organize, kendi çıkarlarının bilincindedir ve bunları savunmak için devletin kurumsal yapısını giderek daha çok kullanabilecek bir konumdadır (Taylor-Gooby, 1997: 190).

Sonuç

Kapitalist sistemlerde tıpkı işçi ve sermaye sınıfları arasında olduğu gibi, çeşitli yönlerden avantajlı ve dezavantajlı olan gruplar arasında da eşitsizlik yaşanmaktadır.

Eşitsizlikle mücadele edilmesi sosyal politikanın hedefleri arasındadır. Ancak sınıfsal eşitsizlik bireyler ya da gruplar arasındaki eşitsizliğe indirgenemez. Çünkü, işçi sınıfı ve dezavantajlı gruplar açısından eşitsizliğin kaynağı bir değildir. Sınıfsal eşitsizliğin temelinde emeğin metalaşmasından kaynaklanan “sosyal sorun” yatmaktadır. Bu sorun, kapitalizmin yapısal bir özelliği olarak sistem sürdükçe ortadan kalkmayacağı için neden olduğu eşitsizliğin, kültürel ayrımlardan kaynaklanan eşitsizlik ile kıyaslanması olanaklı değildir.

Bununla birlikte, amaç kapitalist sistemin ürettiği sınıfsal eşitsizliğin ekonomik odaktan uzaklaştırılması olduğunda, işçi sınıfının ekonomik ve mesleki bir küme gibi değil, çeşitli kültürel özelliklere göre ayrılmış dezavantajlı gruplar gibi tanımlanmak istenmesinin rastlantı olmadığı anlaşılmaktadır. Gerçekten, toplumda yeniden dağıtım politikalarından beklentiler azaldıkça, kimlik temelli taleplerin giderek daha baskın hale geldiği gözlenmiştir. Dolayısıyla, kimlik politikalarının öne çıkarılması ile yeniden dağıtım politikalarından vazgeçilmesi arasında yakın bir bağ kurulabilmektedir. Ancak asıl önemli olan çeşitli kimlik veya kültürel özelliklerine göre ayrılmış dezavantajlı gruplar “tüketici” olarak ortak bir paydada toplanırken, toplumun büyük kısmının sınıfından ya da gelir düzeyinden kaynaklanan dezavantajın hiç dikkate alınmamış olmasıdır. Oysa küreselleşme, post-fordizm ve post-modernizm gibi akımlar kapitalizmin sınıfsal yapısına daha da belirginlik kazandırmıştır.

Bu bağlamda, sosyoloji alanında sınıf hakkında yapılan tartışmalar diğer bilim dallarıyla etkileşim halinde olan sosyal politikayı yakından ilgilendirmektedir. Bununla birlikte, sosyal politikanın eşitlik, dayanışma ve sosyal adalet gibi değerlerini zayıflatan ekonomi politikasına bağlı kılınmasından yakınılırken, sınıfsal çıkarlar yerine kimliği koyan sosyoloji kuramlarına bağlılığı da sorgulanmalıdır. Çünkü işçi sınıfı, kapitalizmden daha kalıcıdır.

Extended Abstract

One of the most significant developments observed in recent years is the trend towards defining employees as a disadvantaged group rather than a social class. The question of whether employees constitute a disadvantaged group is of great importance from a social policy perspective, as its answer is closely linked to social policy being an independent scientific discipline. Indeed, classifying employees as a disadvantaged group instead of a social class would mean losing the unique perspective that distinguishes social policy from other policy areas.

The aim of this study is not to answer the question of whether employees are a disadvantaged group. The answer is clear, as employees are not considered a disadvantaged group in social policy. However, the crucial point is that the concepts of social class and disadvantaged group are based on very different

intellectual foundations. Therefore, the “reduction” of employees to the status of a disadvantaged group indicates a fundamental shift that needs to be investigated. To explain this shift, the study will first address the role of social classes in the formation and development of social policy. Then, it will examine the transition from class politics, based on employees’ roles in production, to identity politics, based on their roles in consumption. Finally, the fragmentation of class and the resulting division of disadvantaged individuals and groups into various identities - such as poor, women, immigrants, or Black- will be evaluated from a social policy perspective.

From the perspective of the social policy discipline, the definition of social classes has remained largely unchanged to this day. However, the role of social classes in the formation of social policy has changed in various periods of history. To explain this change, the role of social classes can be examined from the very beginning of social policy, before, during, and after the welfare state.

Following the crisis of the second half of the 1970s, the restructuring of the capitalist economic system relied on neoliberal ideology. The spread of neoliberalism altered the balance of power between social classes and revealed the dominance of the capitalist class. The 1980s witnessed a weakening of the class consensus that had helped maintain the coalition shaped and based on the welfare state. This was reflected in the transformation of welfare state-specific values, social identities, and shared interests that developed alongside the welfare state. In the post-Cold War era, dominated by neoliberal economic and political principles, social interests, shared values, and social identities were redefined.

Social policy, as a multidisciplinary field, interacts with other disciplines. Therefore, debates about class within the field of sociology are closely related to social policy. The substitution of identity for class interests and the emphasis on identities such as gender, religion, or ethnicity over labour in class formation make these debates even more significant. The attempt to shift the focus away from the economic dimension of class inequality produced by the capitalist system has led to the working class being defined not as an economic and professional category, but as disadvantaged individuals and groups categorized into various identities such as poor, women, immigrants, or Black people. Therefore, there is a close correlation between the shift in the state's role in the distribution of wealth, the abandonment of redistribution policies, and the emphasis on identity politics.

In today’s capitalist economic system, social inequality can be defined not according to class distinctions, but according to differences between individuals or groups/communities. This transformation of social inequality has led to class being identified as a significant source of disadvantage, and has aimed to transform social policy.

The assumed transformation in the discourse of social inequality has occurred alongside the dissolution of the social class structure and the individualization of the welfare system. Simultaneously, social risks have been individualized and detached from traditional class ties. In this context, for example, unemployment is defined not as a consequence of the functioning of the labour market, but as a risk that employed individuals may face. This creates a disadvantage for those exposed to it. Therefore, the unemployed no longer carry any meaning or significance beyond being a disadvantaged group. As a range of social risks emerge that increase the risk of income loss and poverty for the working class, the values supporting social policy, such as equality, solidarity, and security, have increasingly lost legitimacy and/or become corrupted.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalede herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmamaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Arın, T. (1997). Anayasal İktisat ve Refah Devleti: TİSK ve TÜSİAD'ın Asgari Devlet Raporlarının Eleştirisi. *Türk-İş Ekonomide Durum Dergisi*, Bahar-Yaz, 41-106.
- Becker, R., Hadjar, A. (2013). "Individualisation" and class structure: how individual lives are still affected by social inequalities. *International Social Science Journal*, 64(213-214), 211-223. <https://doi.org/10.1111/issj.12044>
- Bhaduri, A. (2016). On Democracy, Corporations and Inequality. *Economic and Political Weekly*, 51(13), 31-34.
- Bottero, W. (2004). Class Identities and the Identity of Class. 38(5), 985-1003. DOI: 10.1177/0038038504047182
- Carrier, J. G. (2012). The Trouble with Class. *European Journal of Sociology*, 53(3), 263-284. <https://doi.org/10.1017/S0003975612000148>
- Clark, T. N., Lipset, S. M. (1991). Are Social-Classes Dying? *International Sociology*, 6(4), 397-410. <https://doi.org/10.1177/026858091006004002>
- Deacon, A., Mann, K. (1999). Agency, Modernity and Social Policy. *Journal of Social Policy*, 28(3), 413-435. <https://doi.org/10.1017/S0047279499005644>
- Dean, H. (2013). *Welfare rights and social policy* (2. Baskı). New York: Routledge.
- Dean, H. (2011). "Sosyalist Perspektif (Çev. Yıldırım, B.)" Alcock, P. vd. (der.) *Sosyal Politika, Kuramlar ve Uygulamalar içinde*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 118-127.
- du Gay, P., Salaman, G. (1998). "The cult(ure) of the customer," Mabey, C. vd. (der.) *Strategic Human Resource Management içinde*, London: Sage Publication, 58-67.
- EIGE; "Glossary & Thesaurus", European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1453?language_content_entity=en (23.5.2026)
- Ferge, Z. (1997). The Changed Welfare Paradigm: The Individualization of The Social. *Social Policy & Administration*, 31(1), 20-44. <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00035>
- Fraser, N., (1997). From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a "Postsocialist" Age. *Justice Interruptus içinde*, New York: Routledge, 68-92. <https://doi.org/10.4324/9781315822174>
- Fraser, N. (2018). Recognition without ethics? 86-108. DOI:10.7765/9781526137708.00011
- Fraser, N., Honneth, A. (2003). "Redistribution or Recognition?" *A Political-Philosophical Exchange* (çev. Golb, J., Ingram, J. ve Wilke, C.). London: Verso.

- Fukuyama, F. (1989). The End of History? The National Interest. (16), 3-18. <http://www.jstor.org/stable/24027184>.
- Garrett, P. M. (2018). Welfare Words: Critical Social Work & Social Policy. London: Sage Publications.
- Gilbert, N. (2002). Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility. New York: Oxford University Press.
- Gilman, M. E. (2022). Expanding Civil Rights to Combat Digital Discrimination on the Basis of Poverty. SMU Law Review, 75(3), 571-624. <https://doi.org/10.25172/smulr.75.3.6>.
- Gorman, T. J. (2017). Growing up Working Class: Hidden Injuries and the Development of Angry White Men and Women. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Göze, A. Liberal, Marxiste, Faşist ve Sosyal Devlet (3. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi, 1995.
- Hebson, G. (2009). Renewing Class Analysis in Studies of the Workplace: A Comparison of Working-class and Middle-class Women's Aspirations and Identities. Sociology, 43(1), 27-44. DOI:10.1177/0038038508099096
- Huws, U. (2013). "The Underpinnings of Class in The Digital Age: Living, Labour and Value" Panitch, L. vd. (der.) Socialist Register: Registering Class içinde, London: The Merlin Press, 138-161.
- Jessop, B. (1999). The changing governance of welfare: Recent trends in its primary functions, scale, and modes of coordination. Social Policy&Administration, 33(4), 348-359. <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00157>
- Kessler, G. (1945). İktisai Siyaset (Çev. Tuna, O.). İstanbul: Gençlik Kitabevi.
- Kuhnle, S., Sander, A. (2021). "The Emergence of The Western Welfare State" Béland, D. vd. (der.) The Oxford Handbook of The Welfare State (Second edition) içinde, Oxford: Oxford University Press, 73-92.
- Kutal, M. (1978). Engelli ve Eski Hükümlülerin Sosyal Hukuk Alanında Korunmaları. İktisat ve Maliye Dergisi, (7), 321-326.
- Kutal, M. (1987). Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. S. F. Ülgener'e Armağan), (43), 295-322.
- Kutal, M. (2011). Sendika Hürriyeti. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 13, 99-116. <https://izlik.org/JA37WP38HX>
- Land, H. (2011). Özgeciliği, Karşılıklılık ve Yükümlülük. Alcock, P. vd. (der.) Sosyal Politika, Kuramlar ve Uygulamalar (Çev. Yıldırım, B.) içinde, Ankara: Siyasal Kitabevi, 75-84.

- Limantė, A. ve Tereškinas, A. (2022). Vulnerable Groups: Defining the Ever-Changing Concept Definition of Vulnerable Groups. Limantė, A. Pūraitė-Andrikienė, D. (der.) Legal Protection of Vulnerable Groups in Lithuania, Latvia, Estonia and Poland: Trends and Perspectives içinde, Switzerland AG: Springer Nature, 3-29.
- Linkon, S. L. ve Russo, J. (2016). Twenty Years of Working-Class Studies: Tensions, Values, and Core Questions. *Journal of Working-Class Studies*, 1(1), 4-13. DOI:10.13001/jwcs.v1i1.5799
- Lv, M. ve Li, X. (2019). A Comparative Study on the “Social Disadvantaged Group” and “Social Vulnerable Group”. 5th Annual International Conference on Management, Economics and Social Development, Advances in Economics, Business and Management Research, DOI:10.2991/icmesd-19.2019.5
- Mann, M. ve Matzner, T. (2019). Challenging algorithmic profiling: The limits of data protection and anti-discrimination in responding to emergent discrimination. *Big Data and Society*, July-December, 1-11. DOI: 10.1177/2053951719895805
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class and other essays*. London: The Syndics of The Cambridge University Press.
- Mckeen, W. E. (2006). Diminishing the concept of social policy: The shifting conceptual ground of social policy debate in Canada. *Critical Social Policy*, 26(4), 865-887. DOI:10.1177/0261018306068479
- Mead, L. M. (1991). The New Politics of the New Poverty. *The Public Interest*, 103, 3-20.
- OECD (2018). *Personalised Pricing in the Digital Era*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/db4d9c9c-en>.
- Ornstein, A. C. (1971). Who Are the Disadvantaged? *Young Children*, 26(5), 264-272.
- Pintelon, O. vd. (2013). The social stratification of social risks: The relevance of class for social investment strategies. *Journal of European Social Policy*, 23(1), 52-67. DOI:10.1177/0958928712463156
- Rodriguez, M., Bravo-Ferrer, P. (2003). “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü”. Marco Biagi (der.) İş Yaratma ve İş Hukuku, Korumadan Öngörülü Eyleme (Çev. Dicleli, Z., Kurdam, A.) içinde, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası. 31-42.
- Sage, D. (2012). A challenge to liberalism? The communitarianism of the Big Society and Blue Labour. *Critical Social Policy*, 32(3), 365-382. DOI: 10.1177/0261018312444411

- Savage, M. (2003). A New Class Paradigm? *British Journal of Sociology of Education*, 24(4), 535-541. DOI:10.1080/014259032000109431
- Savage, M. vd. (2013). A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *Sociology*, 47(2), 219-250. DOI: 10.1177/0038038513481128
- Standing, G. (1990). The road to workfare: Alternative to welfare or threat to occupation? *International Labour Review*, 129(6), 677-691.
- Strangleman, T. (2007). The nostalgia for permanence at work? The end of work and its commentators. *The Sociological Review*, 55(1), 81-103. DOI:10.1111/j.1467-954X.2007.00683.x
- Strangleman, T. (2008). Sociology, Social Class and New Working Class Studies. *Antipode*, 40(1), 15-19. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8330.2008.00574.X>
- Tabb, W. K. (2004). *Economic governance in the age of globalization*. New York: Columbia University Press.
- Talas, C. (1980). *Ekonomik Sistemler (Genişletilmiş Dördüncü Bası)*, Ankara: S Yayınları.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*. Ankara: S Yayınları.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Taylor, D. (1998). Social Identity and Social Policy: Engagements with Postmodern Theory. *Journal of Social Policy*, 27(3), 329-350. <https://doi.org/10.1017/S0047279498005315>
- Taylor-Gooby, P. (1997). In Defence of Second-best Theory: State, Class and Capital in Social Policy. *Journal of Social Policy*, 26(2), 171-192. DOI:10.1017/S0047279497004996
- Tentu, L. ve Reddy, K. (2025). Consumer Challenges of the Socio-Economically Disadvantaged in South Africa and the Role of Consumer Legislation. *African Journal of Inter/Multidisciplinary Studies*, 7(1), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.51415/ajims.v7i1.1588>
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1981). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Der Yayınları.
- van Houten, D. ve Jacobs, G. (2005). The empowerment of marginals: strategic paradoxes, *Disability & Society*, 20(6), 641-654, DOI: 10.1080/09687590500249066

Kamu İhaleleri Yoluyla Toplu İş Sözleşmesi Sisteminin Güçlendirilmesi: Federal Almanya’da Yeni Kabul Edilen Federal Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Kanununun Getirdikleri¹

Alpay HEKİMLER²

ORCID: 0000-0001-6679-8180

DOI: 10.54752/ct.1967464

Öz: Bu çalışma, Federal Almanya’da uzun süren bir hazırlık döneminin ardından kabul edilen ve 1 Mayıs 2026 tarihinde yürürlüğe giren, Federal *Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Kanunu* çerçevesinde, kamu ihaleleri ile toplu iş sözleşmesi kapsamı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Kanun, federal kamu ihalelerinin yalnızca toplu iş sözleşmesi standartlarına uygun çalışma koşullarını sağlayan işverenlere verilmesini öngörerek, toplu pazarlık sisteminin kurumsal zayıflamasına karşı normatif bir müdahale niteliği taşımaktadır. ILO’nun 94 nolu sözleşmesini onaylamamış olan Federal Almanya için Kanun ile getirilen hükümler ayrı bir önem

¹ Davet makalesidir, hakem denetiminden geçmiştir.

Makalenin yazarı olan dergi alan editörü, değerlendirme, hakem ve yayın kararı süreçlerinin dışında tutulmuş, bu süreçler derginin yayın yönetmeni tarafından yayın ilkeleri doğrultusunda bizzat yürütülmüştür.

² Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, alpay.hekimler@ogu.edu.tr

HEKİMLER, A, (2026) “Kamu İhaleleri Yoluyla Toplu İş Sözleşmesi Sisteminin Güçlendirilmesi: Federal Almanya’da Yeni Kabul Edilen Federal Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Kanununun Getirdikleri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1123-1254

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

taşımaktadır. Düzenleme, kamu alımları yoluyla toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sayısının artırılmasını, “sosyal damping”i önlemeyi, ücret rekabetini sınırlamayı ve işverenler arasında rekabet gücünü korumayı amaçlamaktadır.

Çalışmada, Kanunun kapsamı, uygulama mekanizmaları, denetim sistemi ve yaptırımları genel hatlarıyla değerlendirilmekte; düzenlemenin toplu iş sözleşmesi kapsamını artırma potansiyelinin nasıl uygulamaya alınacağı ele alınmaktadır. Sonuç olarak Kanun, toplu pazarlık sistemini güçlendirmeyi hedefleyen ve kamu ihale hukukunu sosyal politika araçlarıyla birleştiren önemli bir dönüşüm olarak değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Federal Almanya, Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Kamu İhaleleri, Sosyal Damping

Strengthening the Collective Bargaining System Through Public Procurement: The Implications of the Newly Adopted Federal Collective Bargaining Compliance Act in Germany

Abstract: This study examines the relationship between public procurement and collective labour agreement coverage within the framework of the Federal Collective Bargaining Compliance Act, which was adopted in Germany following a lengthy preparatory period and entered into force on 1 May 2026. By providing that federal public contracts may be awarded only to employers ensuring working conditions compliant with collective labour agreement standards, the Act constitutes a normative intervention against the institutional weakening of the collective bargaining system. The provisions introduced by the Act are of particular importance for Germany, which remains a country that has not ratified ILO Convention No. 94. The regulation aims, through public procurement mechanisms, to increase the number of workers covered by collective labour agreements, to prevent “social dumping,” to limit wage competition, and to preserve fair competition among employers.

The study evaluates, in general terms, the scope of the Act, its implementation mechanisms, supervisory system, and sanctions, and addresses how the regulation’s potential to expand collective labour agreement coverage may be put into practice. In conclusion, the Act is regarded as a significant transformation aimed at strengthening the collective bargaining system and integrating public procurement law with social policy instruments.

Keywords: Germany, Collective Labour Agreement, Collective Labour Agreement Coverage, Public Procurement, Social Dumping.

Giriş

Toplu iş sözleşmeleri, insana yakışır ücretlerin ve iyi çalışma koşullarının temelini oluşturur. Daha fazla çalışanın toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, Federal Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Kanunu ile güçlü bir mesaj veriyoruz: Federal kamu ihaleleri, yalnızca toplu iş sözleşmesi standartlarını sağlayan işverenlere verilecektir. Bu şekilde federal idare, örnek bir uygulama ortaya koymakta ve toplu iş sözleşmelerine bağlılığın arttırılmasını teşvik etmektedir.

Bärbel Bas, Federal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sendikalaşma oranı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan çalışanların kapsamı arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Sendikalı işçi sayısı arttıkça, toplu iş sözleşmeleri ile elde edilen kazanımlardan yararlananların sayısı da artış göstermektedir. Ancak bu genel denklemin dışında başta teşmil gibi ya da örneğin Belçika, İtalya ve Avusturya gibi bazı diğer ülkelerde gördüğümüz farklı uygulamalara bağlı olarak sendikalaşma oranına bağlı olmadan, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların kapsam alanı genişletilmiştir. "Farklı ülke uygulamalarına ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. (Braun & Henssler, 2011; Günther, 2020; Hekimler, 2010; Britz & Volkmann, 2023)." Nitekim ülkemiz bakımından ayrıca dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek de mümkündür.

Çalışma hayatına ilişkin olarak birçok önemli veri ve rapor yayınlayan ve dünya genelinde güvenilir bir kaynak olarak değerlendirilen Hans Böckler Vakfına bağlı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Araştırma Enstitüsü'nün (*WSI-Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut*) OCED, ILO ve de ulusal verilerini kaynak olarak yayınlamış olduğu bir rapor, 2024 yılı sonu itibariyle toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerin Dünya genelindeki tablosunu bize sunmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde bu oran Belçika ve İtalya'da %100 düzeyine ulaşmış iken, %98 ile Avusturya ve Fransa bu iki ülkeyi izlemektedir. Federal Almanya'da ise oran %49 düzeyinde açıklanırken %11,6 ile Polonya en düşük seviyededir. Avrupa Birliğine üye olmayan Avrupa ülkelerinde ise İzlanda'da toplu iş sözleşmesi kapsamında emeklerini arz edenlerinin oranı %90 ile en üst düzeydeyken, en düşük oranın %12,7 seviye ile Türkiye'de olduğu hesaplanmıştır.

Genel bir karşılaştırma yapmak bakımından Asya ülkelerinde %74,7 ile Singapur en üst düzeyde iken Malezya'da %0,4 ile sadece bölgede değil, dünya genelinde en düşük oran tespit edilmiştir. Nitekim Afrika ülkesi olan Etiyopya'da toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerin oranı %1 iken bu kıtada en yüksek düzey %62,9 ile Tunus için açıklanmıştır. Amerika kıtasına

odaklandığımızda ise %94,7 ile Uruguay birinci sırada yer alırken Paraguay %0,7 ile sıranın sonunda yer almaktadır. ABD'de ise oran %11,1 olarak açıklanmıştır.

Böylelikle Hans Böckler Vakfının veri seti dikkate alındığında Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerin oranı ABD'nin ve Polonya'nın üzerinde olmak ile birlikte, söz konusu oran Sierra Leone (%41,0), Namibya (%40,9), Uganda (%30,2), Güney Kore (%16,3) gibi ülkelerin gerisinde kalmaktadır (WSI, n.d.).

Anılan raporda her ne kadar Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerin oranı %12,7 olarak gösterilmiş ise de DİSK-AR'ın Ocak 2026 Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Raporuna göre Türkiye genelinde toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların oranı %9,6 olarak hesaplanmış, özel sektörde ise bu oranın %4,3 seviyesine gerilemekte olduğu ortaya çıkmıştır (DİSK-AR, 2026, ss. 4 vd.).

Bu tablonun altında yatan temel etmenleri şüphesiz olarak sendikalaşma oranının düşüklüğü ile birlikte sistemimizde var olan yapısal sorunlar nedeniyle toplu iş sözleşmesi bağtlanması konusunda yaşanan güçlükler, hatta daha açık bir ifadeyle engeller oluşturmaktadır. Teşmil kurumu ise adeta mevzuatta düzenlenmiş, ancak uygulaması bulunmayan egzotik bir yapıya evrilmiştir. Kaç işçinin ise dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlandığına ilişkin olarak elimizde en azından bizim tespit edebildiğimiz kadarıyla güvenli bir veri bulunmamak ile birlikte bu sayının da sınırlı olduğu varsayımından hareket etmekteyiz.

Aslında açıkça ifade etmek gerekir ki, Türk endüstri ilişkileri gerek örgütlenme gerekse toplu pazarlık hakkı bakımından kanımızca sistemsel bir sorun içine sıkışmış durumda olup, sistemin toptan tartışmaya açılması gerekmektedir. Ancak bu tartışmayı açmak ve değerlendirmelerde bulunmak ayrı ve kapsamlı bir çalışma konusunu oluşturmakta olduğundan, burada ayrıntılara girilmemesi uygun görülmüştür.

Karşılaştırmalı veriler bize açık bir biçimde milenyum dönüşü ile birlikte sendikalaşma oranının daha belirgin bir biçimde düşüşe geçmiş olduğunu göstermektedir. Bu olgunun da yeni olmadığını, ardında yatan nedenleri de analiz eden çok sayıda araştırmanın Literatüre kazandırılmış olduğu bilinmektedir. Şüphesiz bu dönüşümün gerisinde yatan ortak etmenler bulunmak ile birlikte, her ülkenin hatta sektörün kendine has spesifik özellikleri de çalışanların negatif örgütlenme özgürlüğünden yana tercih belirlemelerinde etkin olmuştur. Örgütlenme hakkının en azından uygulama boyutunda yeterince güvence altına alınmadığı durumlarda ise bu süreç daha da hızlanmıştır. Sonuç itibariyle, sendikalaşma oranının düşmesinin nedenini salt negatif sendika özgürlüğü ile açıklayabilmek mümkün olmayıp, bu nedeni, sendikasızlaşma politika ve uygulamalarında da aramak gerekmektedir.

Bu dönüşümün beraberinde getirdiği en önemli sonuçlardan birisi de ifade ettiğimiz bazı ülke uygulamaları dışında tutulduğunda, toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen çalışanların sayısının azalmasıdır.

Bizim takip edebildiğimiz kadarıyla ülkemiz literatüründe şimdiye sınırlı bir biçimde ele alınmış olan, Avrupa Birliğinin 19 Ekim 2022 tarihinde kabul etmiş olduğu 2022/2041 sayılı “Avrupa Birliğinde Yeterli Asgari Ücretler” Direktifi (Directive (EU) 2022/2041, 2022) ile salt asgari ücretlere ilişkin normlar değil, onun ötesinde toplu sözleşme kapsamında çalışanların oransal olarak yükseltilmesine yönelik alınması gereken tedbirler ve izlenecek yollar da hüküm altına alınmıştır. "Bu konuda ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. (Balcı & Sapanca, 2024; Hekimler, 2026)." Dolayısıyla Birlik düzeyinde de toplu iş sözleşmeleri kapsamında çalışanların kapsamının genişletilmesi hedefine yönelik önemli bir adım atılmış durumdadır. Bu açıdan söz konusu Direktifin ve getirdiği düzenlemelerin ayrı bir önem taşımakta olduğunu burada önemle vurgulamak yerinde olacaktır.

Federal Almanya'nın endüstri ilişkiler sistemi ve toplu iş hukuku alanındaki mevzuatı birçok ülke için örnek oluşturmuş ve bizim de birçok çalışmada belirttiğimiz üzere ülkemiz tarafından da gelişmeler yakından mercek altına alınmaktadır.

Genelde, Federal Almanya'da çalışanlar arasında örgütlenme bilinci gelişmiş ve bu bağlamda da örgütlenme hakkı ve bu hakkın devamı niteliğinde olan başta toplu pazarlık ve gerektiğinde iş uyuşmazlıkları çıktığında iş mücadelesi araçlarına başvurma konusunda geniş özgürlüklerin tanınmış olduğu bilinmekte ve kabul edilmektedir.

Ne var ki son yıllarda, Dünya genelinde olduğu üzere bu ülkede de belirgin bir biçimde sendikal örgütlenme oranında düşüş izlenmekte olup, bu durumun doğal olarak toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen çalışanların oranı üzerinde de etkisi bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sayısının artırılması yönünde önemli katkılar sağlayacak yeni düzenlemeler bakımından, Federal Meclisin 26 Şubat 2026 tarihinde kabul ettiği bir yasa ile adeta yeni bir döneme geçilmiştir.

Kısaca dilimize Federal Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Kanunu olarak tercüme edilmesi mümkün olan yasanın (Bundestariftreuegesetz [BTTG], 2026) kabul edilmesiyle, özetle kamu ihalesi almak isteyen işverenlere, toplu sözleşmelerine taraf olmamaları halinde, işçilerini toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmiş çalışma şartları altında istihdam etme yükümlülüğü getirilmektedir. Böylelikle kamu ihaleleri kapsamına toplu iş sözleşmesine taraf olan işverenler bakımından ortaya çıkan haksız rekabet koşullarının ortadan kaldırılması ve toplu pazarlık sisteminin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu açıdan kabul edilen kanun, iş hukuku ve kamu ihale hukukunun kesişmekte olduğu alan bakımından son derece önemli düzenlemeler içermek ile birlikte, kamu ihaleleri bakımından birçok ülke için de örnek teşkil edecek bir yapı arz etmektedir.

Ancak bu yönde düzenlemelerin esasında yeni olmadığını, uzun yıllardan beri eyaletler düzeyinde uygulanmakta olduğunu, günümüzde on altı eyalet içinde sadece Saarland ve Bavyera eyaletlerinde, yasal bir düzenlemenin bulunmadığını belirtmemiz gerekir. Federal düzeyde de bu yönde yasal bir düzenlemeye gidilmesi yönündeki çalışmaların da esasen 2000'li yılların başına kadar geriye gitmekte olduğunu ayrıca ifade etmek yerinde olacaktır. Böylelikle Kanun çeyrek asrı aşan bir hazırlık döneminden sonra ancak vücut bulabilmiştir. Söz konusu süreci de Federal Almanya gibi bir ülke için oldukça uzun bir dönem olarak kabul etmek gerekir.

Günümüzde her bir eyaletteki düzenleme farklı olmakla birlikte kamu kuruluşlarından ihale alan işverenlerin istihdam ettikleri işçiler için, sektörde bağtlanmış olan toplu iş sözleşmelerinde belirlenmiş olan ücret seviyesi üzerinden ya da dilimize Sınır Ötesi Görevlendirilen İşçiler İçin Zorunlu Çalışma Koşulları Kanunu³ (Arbeitnehmer-Entsendegesetz [AEntG], 2009/2026) olarak tercüme edilmesi mümkün olan Kanun hükümlerine göre ücretlerin belirlenmesi öngörülmektedir (Koch, 2026).

Bilindiği üzere ILO, 1949 yılında 94 sayılı Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesini kabul etmiş (International Labour Organization [ILO], n.d.) ve anılan Sözleşme Türkiye tarafından 1960'ta onaylanmıştır (International Labour Organization [ILO], 2026). Söz konusu sözleşme özetle, bir kamu makamı tarafından yapılan sözleşmelerde yer alacak çalışma şartlarıyla ilgili bulunan çeşitli koşulları hüküm altına almaktadır (Aykaç, 2001).

Ancak çarpıcı olan husus Federal Almanya'nın on temel sözleşmeden 9'nu ve toplamda 89 Sözleşmeyi onaylamış olmasına karşın (International Labour Organization [ILO], n.d.) 94 sayılı Sözleşmeyi onaylamamış olmasıdır. Bunun altında yatan temel neden ise, Haksız Rekabetin Engellenmesi Kanunu (*Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen [GWB]*, 2013/2026) ile eyaletler tarafından kabul edilmiş olan Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Kanunlarının, sözleşme normları ile tam uyum içinde olmamasıdır (Deutscher Bundestag, 2011). Ancak bu yazıya konu olan Kanunun kabul edilmesi ile birlikte, kanaatimize göre söz konusu durum yeniden değerlendirilecektir.

³ Anılan Kanunu Türkçeye birebir İşçi Gönderme Kanunu olarak çevirmek mümkün olsa da bu çeviri tam olarak karşılığı veremediğinden yukarıdaki biçimde kullanılması uygun görülmüştür.

Bu çalışmada ilkin örgütlenmeye ilişkin bazı temel verilere yer verildikten sonra Kanunun kabul edilme süreci kısaca ele alınıp, Kanun ile getirilen düzenlemeler genel hatlarıyla değerlendirilecektir.

Sendikalaşma Oranı ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Çalışmalara İlişkin Bazı Temel Veriler

Ülkemizde bilindiği üzere 6356 sayılı Kanunun 41/5 maddesi hükmü gereğince Bakanlıkça yılda iki defa (Ocak ve temmuz aylarında) sendika istatistikleri yayınlanmaktadır. Bu yönde veya benzer nitelikte bir yasal düzenleme Federal Almanya'da bulunmadığından, daha çok üst kuruluşların yayınlamış oldukları verilerden sendikalaşma oranı tespit edilebilmektedir.

Bu bağlamda en büyük sendikal üst kuruluş olan ve kısaca DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) olarak bilinen Alman Sendikalar Birliğinin yayınlamış olduğu veriler dikkate alındığında, DGB'ye bağlı sendikaların üye sayısı 1991 yılında 11,8 Milyon düzeyindeyken sürekli üye kayıpları yaşanarak 2024 yılı sonu itibariyle söz konusu sayı 5,58 Milyona gerilemiş durumdadır. (Greef, n.d.)

Alman Ekonomi Araştırmaları Enstitüsünün (*Institut der Deutschen Wirtschaft- IDW*) Ekim 2025 tarihinde yayınlamış olduğu bir raporda ise (Eckle, 2025) 2016-2023 yılları arası dönemde sendikalaşma oranının Federal Almanya'da %20,2'den %16,6 seviyesine gerilemiş olduğu ortaya konulmuştur. "Federal Almanya'da sendikaların üye kayıplarının nedenleri için bkz. (Biebeler & Lesch, 2006; Ebbinghaus, 2023; Ebbinghaus & Göbel, 2013)."

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların sayısı ise 1990'lı yıllar ile birlikte Federal Almanya'da düşüşe geçmiş durumdadır (Hohendanner & Kohaut, 2025). Öyle ki, yayınlanan son güncel verilere göre toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilmekte olan çalışanların oranı 2024 yılı sonu itibariyle ortalama %49 düzeyine gerilemiştir (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB], n.d.). Bu oran ülkemiz ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek olmak ile birlikte 1998 yılı sonu itibariyle Federal düzeyde %76 seviyesinde seyrettiği göz önünde bulundurulduğunda (Statistisches Bundesamt [Destatis], n.d.) 26 puanlık bir düşüş kaydedildiği açıkça görülmektedir. Eski ve yeni eyaletler karşılaştırıldığında ise 1998-2024 dönemi içinde toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların eski eyaletlerde %50, yeni eyaletlerde ise %42 düzeyine gerilediği tespit edilmiştir (Statistisches Bundesamt [Destatis], n.d.).

Ülkemizden ayrı olarak Federal Almanya'da yasa koyucu, taraflara herhangi bir toplu iş sözleşmesi türü dayatmamaktadır. Taraflar hür iradeleri ile oluşan koşullar kapsamında istedikleri düzeyde ve içerikte toplu pazarlıklarını yürütebilmekte ve pazarlık sonucunda belirledikleri içerik doğrultusunda

sözleşmelerini bir süre kısıntısına bağlı olmadan bağitlayabilmektedirler. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan %49'luk oran içinde bağitlanan işkolu ve işletme toplu iş sözleşmelerinin ağırlıkta olduğu (%41) görölmektedir (Schulten, 2026, s. 19).

Yayınlanmış olan veriler daha yakından mercek altına yatıldığında, işyerinde çalışan sayısı arttıkça, toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerin oranlarının da yükselmekte olduğu açıkça görölmektedir.

Öyle ki, 1-4 kişinin istihdam edildiği işyerlerinde çalışanların % 84,1'i toplu iş sözleşmesi kapsamına girmez iken, 5-9 kişinin istihdam edildiği yerlerde çalışanların %79,1'i, 10 ila 20 kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %70,5'i toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında emeklerini arz etmektedirler. Çalışan sayısı 21 ila 50 arasına ulaştığında oran %63 düzeyine gerilerken, 51 ila 100 arasındaki oran %57,3'e ve 101 ila 200 çalışan istihdam eden işyerlerinde ise %51,6 düzeyine gerilmektedir. Nihayetinde 200'den fazla çalışan istihdam eden işyerlerinde oransal olarak önemli bir düşüş ile toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışma koşulları belirlenemeyen işçilerin oranı %26,2 seviyesine gerilemektedir (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB], n.d.).

İşkolları bakımından değeriendirildiğinde ise bir toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerinin oranının en yüksek olduğu sektör, kamu idaresinin olduğu belirlenmiştir. Burada sadece çalışanların %2,4 gibi son derece düşük bir kesimi kapsam dışında kalmaktadır. Özel sektör ortalamasında toplu iş sözleşmesinden yararlanmayanların oranı %59,3 iken, bu oranın özel sektör bakımından yeni eyaletlerde (%66,6) eski eyaletlere oranla (%51,5) daha yüksek olduğu hesaplanmıştır.

Tarım ve Ormancılık iş kolunda çalışanların %63,3'ü bir toplu iş sözleşmesi kapsamına girmez iken, bu oran toptan ticaret – araç ticareti ve onarımı iş kolunda %71,6 ile en yüksek düzeye çıkmaktadır. Finans-Sigorta işkolunda oran %28,4 ve Eğitim-Öğrenim iş kolunda %27 düzeyine gerilemektedir.

Bu noktada yine ülkemizden ayrı olarak yasa koyucunun herhangi bir işkolu düzenlemesini ön görmediği, daha açık bir ifadeyle 6356 sayılı Kanunda olduğu üzere bir tanımlamaya gitmemiş olduğunu, işkolu kavramının uygulama ile birlikte şekillenmiş olduğunu ifade etmemiz yerinde olacaktır.

Yukardaki tablo çok açık bir biçimde, toplu iş sözleşmesi kapsamında emeklerini arz edenlerinin oranının önemli oranda düşmüş olduğunu ve özellikle küçük ölçekli işyerlerinde çalışanların sınırlı bir bölümünün toplu iş sözleşmelerine taraf olduklarını ortaya koymaktadır.

Bu yönde gelişen trendin ardında yatan nedenleri bu çalışma kapsamında ortaya koyma imkanımız bulunmamakla birlikte, son yıllarda toplu iş sözleşmesinin işverenler için getirmiş olduğu maliyetler nedeniyle özellikle küçük ölçekli

işletmelerin işveren sendikalarındaki üyeliklerini sonlandırdıkları veya OT- Üyeliği statüsüne geçerek, toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeden bir üyelik modelini tercih ettikleri vurgulanmalıdır. (Hekimler, 2026, ss. 54–68) Böylelikle işverenler sendikasına üyeliğin beraberinde getirmiş olduğu imkanlardan yararlanmaya devam ederken, işveren kuruluşunun bağtlanmış olduğu toplu iş sözleşmesinin işyerlerinde uygulanması söz konusu olmamaktadır.

Küçük işyerlerinde örgütlük eğiliminin de düşük olması nedeniyle de sonuç itibariyle, yukarda belirttiğimiz üzere küçük işyerlerinde çalışanların %84,1'i bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır.

Özetle, görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerin oranları yıllar itibariyle örgütlenme bilincinin yüksek olduğu bir ülkede de erozyona uğramış olup, Avrupa Birliğinin belirlemiş olduğu hedefler doğrultusunda toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilenlerin oranının yeniden yükseltilmesine yönelik olarak müdahalede bulunulması gereksinimi ortaya çıkmıştır.

Kanunun Kabul Ediliş Süreci ve Temel Hedef

Kamu ihaleleri ile toplu iş sözleşmelerinin kapsamı arasında bir ilişkinin kurulması ve bu doğrultuda yasal bir düzenlemeye gidilmesi gerektiği konusundaki görüşler ve tartışmalar aslında yeni değildir. Uluslararası hukuk normları boyutunda bu alandaki en önemli düzenlemeler yukarıda da zikrettiğimiz ILO'nun 94 nolu sözleşmesi ile vücut bulmuş ancak yine belirttiğimiz üzere anılan sözleşme Federal Almanya tarafından onaylanmamıştır.

Bunun ile birlikte milenyum dönüşümü ile kamu ihaleleri ve toplu iş sözleşmesi kapsamı arasındaki bağ konusu doktrinde daha kapsamlı olarak tartışılmıştır. (Burgenberg, 2008; Thüsing & Kämmerer, 2002) Bu bağlamda Federal Hükümet tarafından 2002 yılında bir kanun tasarısı hazırlanmış ancak anılan tasarı yasallaşamamıştır. (Deutscher Bundestag, 2002)

Diğer bir ifadeyle, kanunun tartışmaya açılması, olgunlaşması, tasarıların hazırlanması ve nihayetinde yasalaşması çeyrek asırlık bir zaman dilimi almıştır. Söz konusu kapsamda yürütülmüş olan tartışmalara burada yer verebilme olanağımız bulunmamaktadır.

Buna karşın bu süreç içerisinde yukarıda ifade ettiğimiz üzere, aşağıda ele alacağımız hükümlere benzer düzenlemeler içeren eyaletler düzeyinde Kanunlar kabul edilip yürürlüğe girmiştir. Bu konuda öncülüğü Berlin Eyaleti, 1999 yılında kabul ettiği Kanun ile yapmış, ilerleyen yıllarda Nordrhein-Westfahlen, Niedersachsen eyaletleri ilk örnekleri izlemiş; ardından diğer eyaletler de bu süreci takip etmiştir. Ne var ki yine belirttiğimiz üzere günümüzde Baviera ve Saarland eyaletleri halen Toplu İş Sözleşmeleri Sadakat Eyalet Kanunlarını kabul etmemişlerdir.

Doğal olarak yıllar içinde ortaya çıkan gereksinimler doğrultusunda ilgili kanunlarda değişikliklere gidilmiştir. Dolayısıyla Eyaletlerin kabul etmiş oldukları kanunların esas itibarıyla federal yasa koyucu için de yol gösterici olduğunu ifade edebilmemiz mümkündür.

Eyaletlerin getirmiş oldukları hükümlerin Federal Anayasa ile çatıştığı gerekçesi ile davalar açılmış olursa da Federal Anayasa Mahkemesi aksi yönde hüküm kurmuştur (Jensen, 2008; Rieble, 2007). Örneğin, Berlin Eyaletinin kabul etmiş olduğu Kanunun, Federal Anayasa ile güvence altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü hakkını ihlal ettiği iddia edilmiş olursa da Yüksek Mahkeme aksi yönünde hüküm kurup, Eyalet Kanununun Anayasa hükümleri ile uyumlu olduğuna karar vermiştir (BVerfG, 2006). Kararda ayrıca toplu iş sözleşmeleri sadakat hükümlerinin, toplu sözleşme özerkliğini güçlendirmekte olduğu vurgulanmıştır.

Uygulamada zaman içinde bazı eyalet Kanunlarının, Avrupa Birliği normları ile ne oranda uyumlu olduğu konusunda uyuşmazlıklar ortaya çıkmış, konu ile ilgili son noktayı Avrupa Adalet Divanı koymuştur.

Bu kapsamda örneğin, Aşağı Saksonya Eyaleti tarafından kabul edilen Kanunun, Avrupa Birliği normları ile çatıştığı ve işçilerin serbest dolaşımını engelleyen hükümler ihtiva ettiği gerekçesiyle Avrupa Adalet Divanı tarafından bazı maddeleri iptal edilmiştir (Court of Justice of the European Union [CJEU], 2006). Diğer eyaletlerdeki hükümlerin de bu karar doğrultusunda düzenlenmiş olduğunun belirtilmesi yerinde olacaktır (Koch, 2026, Rn. 1–2).

Avrupa Adalet Divanında bu bağlamda özellikle Rüffert (Court of Justice of the European Union [CJEU], 2008) ve RegioPost (Court of Justice of the European Union [CJEU], 2015) kararlarının öne çıkmakta olduğunun vurgulanması gerekir. Detaylara burada girmek yine mümkün olmamakla birlikte, Rüffert davasında Yüksek Mahkeme o dönemde yürürlükte olan Aşağı Saksonya Eyalet Kanunu hükümlerinin, işçilerin yurtdışında görevlendirilmelerine ilişkin 96/71 sayılı Direktif ile Avrupa Birliği Anlaşması'nın 56. maddesinde düzenlenmiş olan hizmetlerin serbest dolaşımına ilişkin hükmü ile uyumlu olmadığına karar vermiştir. Söz konusu karar özellikle Alman doktrinde geniş yankı bularak tartışılmıştır (Bayreuther, 2008; Däubler, 2014; Hofmann, 2010).

RegioPost kararında ise Divan, Reinland-Pfaltz Eyalet Kanununun, kamu ihaleleri almış olan işverenlerin işçilere asgari ücret düzeyinde ücret ödenmesinin öngörülmesi yönündeki hükmün Avrupa Birliği normlarına aykırılık oluşturmadığına karar vermiştir. " Kararın önemi için bkz. (Löwisch & Rieble, 2026; Nassibi et al., 2016; Siegel, 2026)"

Yukarıda ortaya koyduğumuz gelişmeler paralelinde, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların sayısının artırılması hedefine yönelik olarak 2021

seçimlerinin sonucunda *Olaf Scholz'un* Şansölyeliğinde kurulan ve adını tarihe koalisyon ortakları partilerinin renklerini temsil eden kırmızı, sarı ve yeşilden alan, “Trafik Laması Koalisyonunun” (*Ampel Koalisyon*) protokolünde, toplu sözleşme özerkliğinin güçlendirilmesi ve kamudan ihale alacak olanların toplu iş sözleşmeleri kapsamında belirlenmiş çalışma koşullarını uygulamalarının hedeflendiğine yer verilmiştir. (SPD et al., 2021, s. 71)

Koalisyon hükümeti, protokolde yer alan hedefin hayata geçirilmesi yönünde çalışmalarda bulunmuş ve nihayetinde 24 Ekim 2024 tarihinde kanun taslağı da hazırlanıp tartışılmaya açılmıştır. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], n.d.) Ne var ki yirminci yasama dönemi içerisinde söz konusu kanun taslağının kanunlaşması mümkün olmamıştır.

Nihayetinde, yaşanan gelişmeler doğrultusunda hükümetin güven oyu alamaması sonucunda erken seçime gidilmiş ve 23 Şubat 2025 tarihinde yapılan genel seçimler sonucunda *Friedrich Merz'in* Şansölyeliğinde kurulan CDU/CSU ve SPD Hükümetinin Koalisyon Protokolünün birçok yerinde, toplu sözleşme özerkliği ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sayılarının artırılması yönündeki önem vurgulanmıştır (Fuhrtritt, 2025; Schassen, 2025).

Bu doğrultuda, esas itibarıyla “İyi İş – Modern İş Hukuku” (*Gute Arbeit Modernes Arbeitsrecht*) başlıklı 2.2. Bölümün altında, alınacak tedbirlere yer verilmektedir. Öyle ki anılan bölümün “Kamu İhalelerinde Toplu İş Sözleşmelerine Sadakat” alt başlığı altında “*Eyaletler düzeyinde, kamu ihalelerinin verilmesini teşmil edilmiş olan toplu iş sözleşmelerine uyulması koşuluna bağlayan ihale yasaları zaten mevcuttur. Biz de benzer düzenlemelerin Avrupa hukukuna uygun şekilde federal düzeyde de getirilmesini inceleyeceğiz. Ancak bunun sonucunda bürokratik engellerin oluşmaması gerekmektedir.*” denilmektedir (CDU et al., n.d., s. 69).

Koalisyon Protokolünde yer alan hedef doğrultusunda Hükümet oldukça hızlı bir şekilde aksiyon olarak 22 Temmuz 2025 tarihinde kanun tasarısını hazırlayarak tartışmaya açmıştır. Bu noktada tasarının bir önceki hükümetin hazırlamış olduğu tasarıda belirlenmiş olan ilkelerden büyük ölçüde ayrılmadığının vurgulanması gerekir. Bununla birlikte koalisyon ortaklarının ortak bir metin üzerinde uzlaşmalarının kolay olmadığının da vurgulanması gerekir. Öyle ki, özellikle CDU/CSU’nun tasarının Anayasa hükümlerine uygunluğu konusundaki endişeleri, tarafların uzlaşmalarını güçleştirmiştir. (Grillmann, 2026)

Tasarıda yapılan bazı değişiklikler sonucunda nihayetinde hükümet tasarısı olarak görüşülmek üzere 6 Ağustos 2025 tarihinde Federal Meclise sevk edilmiştir. Kanun tasarısı ise yapılan nihai değişiklikler sonucunda 23 Şubat 2026 tarihinde Federal Meclis tarafından kabul edilmiştir.

Ancak bilindiği üzere Federal Almanya Cumhuriyeti federatif bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla Federal Meclisin kabul etmiş olduğu bir kanunun yürürlüğe

girebilmesi için eyalet temsilciler meclisi anlamına gelen Federal Konsey (*Bundesrat*) tarafından da kanunun kabul edilmesi gerekmektedir. Federal bir kanunun kabul edilme süreci ile ilgili esaslar Anayasa'nın 76-78. maddeleri arasında düzenleme bulmuştur. Federal Konsey tarafından kabul edilen federal kanunlar, Cumhurbaşkanı tarafından imzalanarak Resmî Gazete'de yayımlanmakta ve kanunda farklı bir yürürlük tarihi öngörülmediği takdirde yayım tarihinde yürürlüğe girmektedir. (Bundesministerium der Justiz [BMJ], n.d.).

Bu süreç kapsamında Kanun Federal Konsey tarafından 27.03.2026 tarihindeki oturumda kabul edilmiş (Bundesrat, n.d.) ve 30.04.2026 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştır. (Bundesgesetzblatt, 2026) Burada yer verme imkanımız olmamak ile birlikte Federal Konseyde Kanunun kabulü aşamasında eyaletlerin kendi perspektifleri boyutunda ifade ettikleri görüşler, Kanunun kabul edilmesine ne derecede önem verdiklerini açıkça ortaya koymaktadır. (Bundesrat, 2026)

Böylelikle oldukça uzun bir hazırlık döneminin ardından kamudan ihale alan işverenlerin, toplu iş sözleşmeleri kapsamında belirlenmiş olan çalışma koşulları ekseninde işçileri istihdam etmelerini zorunlu tutan Federal Kanun uygulamaya alınmıştır.

Bu noktada, koalisyonun büyük ortağı olan CDU/CSU'nun bu Kanunu kabul etmesinin ardında yatan temel etmenin, Avrupa Ortak İltica Sisteminin reform edilmesi karşılığında verilen bir ödün olduğu ve böylelikle bürokratik işlemlerin artmasına rağmen işçilerin haklarının güçlendirilmesinin kabul edildiği, Alman iş hukukunun duayen isimlerinden Gregor Thüsing tarafından değerlendirilmektedir. (Thüsing, 2026) Bu açıklama dahi bize, Kanunun kabul edilmesinden sonra da tartışmaların, salt kabul edilen hükümler ekseninde değil, bunun ötesinde sürmeye devam edeceğine ilişkin önemli bir emaredir.

Kanunun ile Getirilen Temel Düzenlemeler

1 Mayıs 2026 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Kanun (Tariftreuegesetz, 2026), iki bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde Federal kamu ihaleleri bağlamında toplu iş sözleşmesi sadakat hükümleri düzenlenirken, ikinci bölümde bazı kanunlarda ve yönetmeliklerde (*Verordnung*) değişiklik yapılmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde doğrudan federal kamu ihaleleri bağlamında nasıl bir düzenlemeye gidildiği genel hatlarıyla ortaya konulmakta olup, diğer kanunlarda yapılan değişikliklerin son derece teknik düzenlemeler olması sebebiyle söz konusu değişikliklere yer verilmemesi uygun görülmüştür.

Kanunun Amacı

Kanun ile amaçlanan, federal kamu ihalelerinin yalnızca toplu iş sözleşmeleri kapsamında belirlenen çalışma koşulları kapsamında işçi istihdam eden işverenlere verilmesini sağlamaktır. Böylelikle kamu kaynaklarıyla ücret dampingin önüne geçilmesi, haksız rekabetin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. Bu amaç ile birlikte toplu sözleşme sisteminin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Nitekim Kanunun gerekçesinde, Federal Almanya’da toplu pazarlık sisteminin zaman içinde zayıfladığı ve özellikle kamu ihalelerinde toplu sözleşme kapsamına tabi olmayan işletmelerin maliyet avantajı elde ederek haksız rekabet oluşturduğunun tespit edildiği, bu durumun, rekabet baskısı yarattığı, bunun yanında genel olarak ücret ve çalışma koşullarını aşağı yönlü etkilediği ifade edilmektedir. Bu bağlamda düzenleme, kamu ihalelerinde ve imtiyaz sözleşmelerinde çalışanlara toplu iş sözleşmesi standartlarının uygulanmasını zorunlu kılarak, “sosyal damping” niteliğindeki rekabetin önlenmesini hedeflediği, bu çerçevede Kanun ile amaçlanan temel hususun, kamu sektörünün satın alma gücünü kullanarak çalışma hayatında sosyal standartları korumak ve yaygınlaştırmak olduğuna yer verilmiştir. Düzenleme ile kamu ihalelerine katılan işverenler arasında eşit rekabet koşulları yaratmayı, düşük ücret üzerinden rekabeti engellemeyi ve böylece hem sendikali işletmelerin rekabet gücünü korumayı hem de işçilerin ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlandığını, ayrıca, toplu iş sözleşmelerine bağlılığın artması yoluyla toplu pazarlık sisteminin kurumsal temelini güçleneceği ve sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki düşük ücret kaynaklı yükün azaltılmasının öngörüldüğü, bu yönüyle düzenlemenin, Avrupa Birliği kamu ihale hukuku ve asgari ücret direktifleriyle uyumlu biçimde, kamu alımlarında “sosyal sorumluluk” ilkesini güçlendiren bir araç niteliği taşımakta olduğu ifade edilmiştir. (Deutscher Bundestag, 2026)

Görüldüğü üzere yasa koyucu Kanunun kabul edilmesi yoluyla, esas itibariyle federal ihale makamlarından ihale alan işverenlerin istihdam ettikleri işçilerin çalışma koşullarını düzenlerken, aynı zamanda Avrupa Birliği direktifleri ile tanımlanmış olan amaçlar doğrultusunda ulusal mevzuatı uyumsallaştırmayı hedeflemektedir.

Kanunun Kapsamı

Kanunun kapsam alanı 1.maddede oldukça detaylı bir biçimde farklı kanunlardaki düzenlemelere atıfta bulunmak suretiyle teknik olarak düzenlenmiş olup, esas itibariyle federal ihale kurumu tarafından 50.000 Euro ve üzerindeki, inşaat ve hizmet alımı (*Bau- und Dienstleistungsaufträge*) alanındaki ihaleleri kapsam alanına almaktadır.

Böylelikle Kanun, eyaletler ya da yerel yönetimler tarafından verilen ihaleleri kapsamamaktadır. Nitekim eyaletler ve yerel yönetimler düzeyindeki ihaleler için yukarıda değinmiş olduğumuz- iki eyalet haricinde tüm eyaletler tarafından kabul edilip yürürlükte olan- Eyalet Toplu İş Sözleşmeleri Sadakat Kanunu hükümlerinin uygulanması söz konusudur.

Federal ihale makamının tanımına ise Kanunun 2. maddesinde yer verilmiştir. Yasa koyucu burada tanımlamayı yaparken Rekabetin Kısıtlanmasına Karşı Kanuna (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen [GWB], 2013/2026) atıfta bulunarak düzenlemeye gitmiştir. Anılan madde hükmüne göre, Kanun kapsamında federal ihale makamı; Kamu İhaleleri, Çerçeve Anlaşmaları ve İmtiyazlara İlişkin Rekabet Kısıtlamalarına Karşı Kanunun 98. maddesinde tanımlanan ve 1. maddenin uygulama alanına giren ihale makamlarıdır, şeklinde açıklanmıştır. Ancak detaylarıyla söz konusu makamları burada listelemek ve açıklamak, çalışmanın kapsamını fazlasıyla aşmak anlamına geleceğinden burada yer verilmemesi uygun görülmüştür (Säcker, 2022).

Yasa koyucunun 50.000 Euro sınırını getirmiş olmasının ardında yatan neden ise henüz ilk kanun tasarıları hazırlanırken konunun kapsamlı bir biçimde tartışılmış olması ve bu sınırın koalisyon protokolünde belirlenmiş olmasıdır. Literatürde, böylelikle birçok eyalet kanunlarından ayrı olarak Federal Kanunda ihale türlerine göre bir ayrıma gidilmediğine dikkat çekilmektedir (Blume & Riechert, 2026).

Buradan açıkça görüldüğü üzere, Kanun hükümlerinin tüm federal düzeydeki kamu alımları için uygulanması söz konusu değildir. Daha açık bir ifadeyle, doğrudan temin yoluyla alımlar kanunun kapsam alanının dışında kalmaktadır (Riechert & Blume, 2026, s. 553).

Bunun ile birlikte yasa koyucu Kanunun kapsam alanına ayrıca, sektör itibarıyla de bir sınırlandırma getirmiştir. Öyle ki, yukarıda belirttiğimiz üzere sadece inşaat ve hizmet alımları kapsama alınmış durumdadır. Böylelikle mal alım ihaleleri (*Lieferaufträge*) kapsam dışında tutulmuştur. Kanun tasarısında mal alım ihaleleri de kapsama dahil edilmişse de uygulama imkanının sınırlı olması nedeniyle, özellikle CDU/CSU partilerinin talebi üzerine tasarıdan çıkartılmıştır. Bu nedenlerde federal kamu ihalelerinde, Kanun bağlamında İnşaat ve Hizmet Alım ihaleleri ile Mal Alım İhaleleri bakımından bir ayrıma gidilmesi gerekli olup, bu ayrıma ilişkin esaslar GWB hükümlerine göre belirlenmektedir (Riechert & Blume, 2026, s. 555). Nitekim, kabul edilen Kanunda birtakım değişikliklere gidilmiştir, ancak söz konusu spesifik değişiklikleri burada ele alama imkanımız bulunmamaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz üzere Kanun esas itibarıyla federal düzeydeki tüm inşaat ve hizmet alım ihalelerini kapsamak ile birlikte Kanunun 1. maddesinin 2. fıkrasında bazı istisnalar da öngörülmüştür.

Oldukça detaylı bir şekilde hüküm altına alınmış olan istisnalara burada kısaca özetleyerek yer vermek uygun olacaktır. Bu doğrultuda, Rekabetin Kısıtlanmasına Karşı Kanunun 104. maddesi anlamında savunma veya güvenlikle ilgili kamu ihalelerinin verilmesi ve yürütülmesi (md.1/2-1), bir eyalet tarafından federal hükümet adına ihale yöntemi kapsamında kamu ihalelerinin ve imtiyazlarının verilmesinde (md.1/2-2), 31 Aralık 2032 tarihine kadar başlatılmış olan Federal Ordunun (*Bundeswehr*) ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kamu ihale ve imtiyazları için (md.1/2-3), Kanun hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir.

Kanunun 1. maddesinin 4. fıkrasında ayrıca “Rekabetin Kısıtlanmasına Karşı Kanun veya diğer federal mevzuat, Rekabetin Kısıtlanmasına Karşı Kanunun 4. Kısımının uygulanmasına ilişkin istisnalar öngördüğü ölçüde, bu Kanun uygulanmaz”, denilmektedir.

1. maddenin 5. fıkrasında ise “Kamu inşaat ve hizmet ihaleleri veya imtiyazların tahmini ihale veya sözleşme bedeli, Rekabetin Kısıtlanmasına Karşı Kanunun 106. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen eşik değerlerin altında ise, bu Kanun, yalnızca ilgili işverenlerin veya imtiyaz verenlerin, federal veya eyaletlerin ilgili ihale veya bütçe hukuku hükümlerine göre bir ihale prosedürü yürütmekle yükümlü olmaları durumunda geçerlidir. Birinci cümleden farklı olarak, bu Kanun, güvenlik makamlarının, doğrudan sivil savunma, iç güvenlik, afetle mücadele veya istihbarat amaçlarına hizmet eden inşaat ve hizmetler için, KDV hariç tahmini sözleşme bedeli 100.000 Euro'dan başlayan doğrudan sözleşmeler için de aynı şekilde geçerlidir. Rekabetin Kısıtlanmasına Karşı Kanunun 129. maddesinin 2. fıkrası, birinci cümlede belirtilen ihale prosedürleri için de geçerlidir” hükmüne yer verilmiştir.

Uygulamaya bakıldığı zaman Federal Almanya'da kamu ihalelerinin federal düzeyde, eyaletler ile zaman zaman birlikte verilebildiğini görmek mümkündür. Bunun ile birlikte ayrıca Avrupa Birliği üyesi olması nedeniyle de diğer ülkeler ile ortak ihalelere de çıkılabilmektedir. Böyle bir durumda nasıl bir yol izleneceğine, daha açık bir ifadeyle Kanunun anılan ihaleler için de uygulanıp uygulanmayacağı sorusuna yanıtı Kanunun 1.maddesinin 7.fıkrası vermektedir.

Anılan hükme göre, kamu ihaleleri, eyaletlerin veya diğer devletlerin ihale makamlarıyla ortaklaşa verilecekse, bu Kanunun hükümlerine uyulması konusunda söz konusu makamlarla bir mutabakat sağlanmaya çalışılmalıdır. Mutabakat sağlanamazsa, bu Kanunun hükümleri uygulanmayabilir, denilmektedir. Böylelikle yasa koyucu ilkin federal ihale makamına Kanunun hükümlerinin uygulanması yolunda çaba göstermesini, ancak tarafların uzlaşamaması halinde son çare olarak Kanunun hükümlerinin dışında uzlaşmaya varılmasına imkan tanımaktadır. Uygulamada bu hükmün nasıl işletileceği şüphesiz olarak zamanla netlik kazanacaktır.

Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Yönetmelikleri Aracılığıyla Çalışma Koşulların Düzenlenmesi

Uzun bir hazırlık döneminden sonra kabul edilen Kanun ile yukarıda ifade etmiş olduğumuz üzere esas itibarıyla hedeflenen amaç, federal ihale makamlarından iş alan işverenlerin yanında istihdam edilen çalışanlara yürürlükte olan toplu iş sözleşmeleri hükümleri kapsamında çalışma şartlarını temin etmektir. Bu hedefe ise tam olarak nasıl ulaşılabacağına ilişkin genel çerçeve 3. ve devamındaki maddeler ile çizilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Yönetmeliği

“Toplu iş sözleşmesine sadakat sözü” (*Tariftreueversprechen*) başlığını taşıyan 3. maddeye göre federal ihale makamı, yükleniciye, hizmet sunumu için istihdam ettiği işçilere, kamu ihalesi veya tanınan imtiyaz kapsamında çalıştıkları süre boyunca, asgari olarak 5. madde kapsamında Yönetmelikle belirlenecek çalışma koşullarının sağlamasını, ihale şartı olarak bağlayıcı bir şekilde şart koşar, denilmektedir (md.3/1.).

Aynı maddenin 2. fıkrasında ise, “Federal ihale makamları, bir yükleniciye; alt işverenlerden ve yüklenici veya alt işverenler tarafından görevlendirilen geçici işçi sağlayan özel istihdam bürolarından işçi temin eden şirketlerinden, Kanunun 4. maddesi 1-3 fıkraları uyarınca yükümlülüklerini yerine getirmelerini talep etmesini ve uygun önlemler alarak bunu sağlamasını, ihale şartı olarak bağlayıcı bir şekilde şart koşar. Bu Kanun kapsamında geçici işçi sağlayan özel istihdam büroları Ödünç Çalışma Kanunun 1. maddesinin 1. fıkrası uyarınca tanımlanan şirketlerdir”, denilmektedir.

Böylelikle yasa koyucu, sadece doğrudan ihale mevzuatı uyarınca yüklenici konumunda olan işverenlerin doğrudan istihdam ettikleri işçiler için değil, onun ötesinde alt işverenlik ilişkisi kapsamında istihdam edilen ve de özel istihdam bürolarından temin edilen ve bizim mevzuatımızda geçici işçi olarak tanımlanan (Hamann & Schürren, 2018; Ulrici, 2017), işçiler için de toplu iş sözleşmeleri kapsamında belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmasını ihale şartı olarak düzenlemiş durumdadır.

Esas yanıtının aranması gereken soru, federal ihale makamlarından ihale almış olan işverenlerin istihdam edecekleri işçilere, toplu iş sözleşmeleri kapsamında belirlenmiş olan çalışma koşullarının nasıl uygulayacağıdır. Söz konusu yanıtın genel çerçevesi Kanunun 5. maddesi ile çizilmektedir.

Anılan madde oldukça spesifik ayrıntılar içeren bir düzenleme ile hüküm altına alınmıştır. Özetle anılan madde, Federal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, Federal Konseyin onayına gerek kalmaksızın, bir sendikanın veya işveren kuruluşunun başvurusu üzerine, kamu ihlallerine ilişkin, daha açık bir

ifadeyle kamu ihalesi almış olan yüklenici işverenlerin istihdam edecekleri işçilere, başvuru sahibinin bağlatmış oldukları toplu iş sözleşmesini esas almak suretiyle, yönetmelik (*Rechtsverordnung*) yoluyla düzenlenmesini öngörmektedir.

Yasa koyucu ancak Federal Bakanlığın yönetmelik yayınlama yükümlülüğüne ilişkin istisnai bir düzenleme öngörmüştür, öyle ki, kamu yararı söz konusu ise bu durumda Federal Bakanlığın yönetmelik yayınlama yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.⁴ Ancak “kamu yararı” kavramının nasıl yorumlanacağına ilişkin bir açıklamaya yer verilmediğinden, bu alanda ortaya çıkacak boşluk, yüksek yargı kararları yoluyla giderilecektir.

Literatürde, yasa koyucunun yönetmelik yoluyla çalışma koşullarını düzenlemeyi tercih etmiş olmasının ardında yatan neden ise Avrupa Adalet Divanı’nın yukarıda zikretmiş olduğumuz RegioPost davasının kararı gerekçe olarak gösterilmektedir. Anılan kararda, kamu ihaleleri ile ilgi koşulların yönetmelikler yoluyla düzenlenebileceğine de hükmedilmiş olması ile açıklanmıştır. (Riechert & Blume, 2026, s. 556)

Bakanlığın yayınlacağı yönetmeliklerin uygulamada ve literatürde Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Yönetmeliği (*Tariftreue-VO*) olarak tanımlanmaya başlandığını ifade etmemiz yerinde olacaktır. Böylelikle Alman iş hukuku literatürüne yeni bir kavramın da kazandırılmış olduğunu izlemekteyiz.

Yönetmeliklerin düzenlenmesine ilişkin esaslar da yine anılan madde kapsamında hüküm altına alınmıştır. Ancak bu hususlara yer vermeden önce, Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrası çalışma koşulları kavramından tam olarak neyin anlaşılması gerektiğini, daha açık bir ifadeyle bu kavramın kapsamı hakkında da bize bir çerçeve çizmektedir. Anılan madde fıkrasına göre yine özetle, çalışma koşulları, ücret, asgari yıllık ücretli izin süresi, azami çalışma süresi, asgari dinlenme ve ara dinlenme süreleri kavramlarını kapsamaktadır.

Söz konusu çalışma koşulları kavramının dar bir şekilde yorumlanmaması gerekmektedir. Öyle ki, ücret konusunu ele alacak olursak, burada yer verilen ücret, salt temel ücreti değil, ikramiye, prim ve diğer ek ücretleri de kapsamaktadır (Riechert & Blume, 2026, s. 556). Nitekim Kanun bu doğrultuda kısaca yurtdışından gönderilen ve yurt içinde çalışan işçiler arasında eşit çalışma koşullarının sağlanmasını temin etmek amacıyla kabul edilmiş *AEentG*’ye atıfta bulunmaktadır.

Eğer işkolunda ilk defa bir yönetmelik yayınlanacaksa, Federal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönetmeliği, Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığının görüşünü almak zorundadır.⁵ Bu hüküm gereğince ilk defa yayınlanacak tüm yönetmelikler için ilgili bakanlığın sürece dahil edilmesi gerekecektir. Dolayısıyla

⁴ Kanunun 5.maddesinin 1.fıkrasının son cümlesi.

⁵ Kanunun 5.maddesinin 1/a fıkrası.

daha sonradan yönetmeliklerde yapılacak olan değişiklikler veya yeni bir yönetmeliğin yayınlanması durumunda Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığının sürece dahil edilme zorunluluğu bulunmayacaktır.

İki bakanlığın bir yönetmelik üzerinde uzlaşamamaları halinde nasıl bir yol izlenmesi gerektiğine ilişkin Kanunda bir düzenlemeye açıkça yer verilmemiş olmak ile birlikte, Ekonomi ve Enerji Bakanlığının sürece dahil edilmesinin, yönetmeliğin hükümlerinin düzenlenmesine ilişkin yetkinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı lehine ortadan kaldırmadığını, sorumluluğun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bulunduğu, gerektiğinde Ekonomi ve Enerji Bakanlığının onayı olmadan yönetmeliği yayınlayabileceği yazında değerlendirilmektedir (Riechert & Blume, 2026, s. 557).

Federal Almanya toplu sözleşme sistemi belirttiğimiz üzere ülkemizden ayrı olarak çok düzeyli toplu sözleşme sistemini benimsemiş ve yasa koyucu tarafından taraflara hangi tür toplu iş sözleşmesinin hangi koşullar arasında bağlatmaları gerektiği konusunda yönlendirmemekte olup, toplu pazarlık özerkliği ilkesi kapsamında taraflar bu bağlamda kendi gereksinimleri doğrultusunda karar vermektedirler (Däubler, 2022; Löwisch & Rieble, 2023; Wiedemann, 2023).

Bu doğrultuda bir işkolunda, farklı kapsam alanlarına sahip birden fazla toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşulları belirlenmişse, bu toplu iş sözleşmeleri yoluyla düzenlenen çalışma koşulları birlikte ele alınarak iş kolunu kapsayacak düzeyde yönetmelikte düzenlenmesi gerekmektedir.⁶ Nitekim uygulamada bir işkolunda federal düzeyde tek bir toplu iş sözleşmesi yerine, bölgesel düzeyde iş kolunda toplu iş sözleşmeleri akdedilmektedir.

Yayınlanacak olan yönetmelikte yer verilecek olan çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri yoluyla düzenlenmiş olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, herhangi bir toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemiş olan bir konuyu Federal Bakanlığın kendiliğinden düzenlemesi mümkün değildir. Federal Bakanlık esas itibarıyla Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Tarifvertragsgesetz [TVG], 1969/2026) anlamında toplu iş sözleşmesi olarak nitelenen ve AEntG kapsamında çalışma koşullarını düzenlemiş olan tüm sözleşmeleri yönetmelik için temel alabilir. Ancak, işyeri toplu iş sözleşmelerinin (*Haustarifvertrag*) yönetmelik sürecinde dikkate alınmasının uygun olmayacağı ifade edilmektedir (Riechert & Blume, 2026, s. 556).

Şüphesiz olarak bu görüşe katılmak gerekmektedir. Zira bilindiği üzere, her bir işyeri kendisine has özellikler barındırmakta olup, taraflar işkolunun genel koşulları dışında işyerinin söz konusu özelliklerini dikkate alarak toplu iş sözleşmeleri bağlatmakta ve bu sözleşmelerde yer verilen hükümler uygulama boyutunda çok farklılaşabilmektedir.

⁶ Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrası.

Yasa koyucu açıkça hangi tür toplu iş sözleşmelerinin dikkate alınacağı konusunda bir hükme yer vermemiş olmak ile birlikte, Alman endüstri ilişkiler sisteminin özellikleri dikkate alındığında ve Federal Bakanlığın verilerine göre (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], n.d.) 2025 yılında toplam 5.580 toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı ve bunlardan 3.719'unun işyeri toplu iş sözleşmesi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kapsam alanı bakımından dar olan sözleşmelerin sürece dahil edilmemesi gerektiği sonucunun çıkartılabilmesi mümkündür.

Bunun ile birlikte “üçünü yol” olarak tanımlanan kilisenin işveren olarak taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinin de dikkate alınması söz konusu olmayacaktır (Hekimler, 2021, ss. 2546–2598). Nitekim bu kapsamda bağitlanan sözleşmeler ayrı bir hukuk rejimine tabidirler (Riechert & Blume, 2026, s. 557).

Bu denli çok sayıda toplu iş sözleşmesinin bağitlanmakta olduğu bir ülkede, Federal Bakanlık tarafından oluşturulacak Yönetmelik için esas alınacak toplu iş sözleşmelerinde yer verilen hükümlerin çıkışması kaçınılmaz olacaktır.

Bu durumun ortaya çıkması halinde ise Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrası hükmü gereğince en fazla temsil gücüne sahip olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin dikkate alınacağı esası kabul edilmiştir. En fazla temsile sahip olan toplu iş sözleşmesinin nasıl belirleneceği konusundaki ayrıntılara burada yer verme imkanımız olmamak ile birlikte, işçi sendikası boyutunda, en fazla üyeye sahip işçi sendikasının bağitlamış olduğu sözleşmenin, işveren tarafından ise en fazla işçiyi kapsayan sözleşmenin dikkate alınacağını belirtmemiz yerinde olacaktır.

Tarafların Sürece Katılımı ve Danışma Kurulu

Alman kolektif iş hukuku ve genel olarak endüstri ilişkiler sistemi bilindiği üzere yönetime katılım sistemine dayalı olup, aynı zamanda sosyal diyalog mekanizması Kanunlarda salt düzenlenmek ile kalmayan, filli olarak da çok etkin biçimde uygulanan örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Diyalog kültürünün bir yansıması da bu doğrultuda Kanunun 5. maddesinin 4. fıkrası ile vücut bulmuş durumdadır. Öyle ki, anılan fıkra göre, bakanlık yönetmeliği yayınlamadan önce, hazırlamış olduğu taslağını, yönetmeliğin kapsamına girecek olan işçi ve işveren kuruluşlarına, üst kuruluşlarına, yönetmeliğe esas alınmış olan ve çalışan toplu iş sözleşmelerini bağitlayan taraflara, üç haftalık bir süre içinde, yazılı görüşlerini sunmaları konusunda imkan tanımak zorundadır.

Kanun ayrıca 5. maddenin 4. fıkrasının son cümlesi hükmü gereğince, hazırlanan taslak ile ilgili görüş bildirme yetkisini haiz olanlara, 6. madde

kapsamında oluşturulacak ve dilimize “Danışma Kurulu” (*Clearingstelle*)⁷ olarak tercüme edilmesi mümkün olan kurul tarafından görüş bildirilmesini talep etme hakkı tanınmaktadır.

Anılan kurul, Federal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, TVG’nun 12. maddesi hükmü gereğince, işçi ve işveren üst örgütlerini temsilen üçer üyeden kurmak ile yükümlü tutulmaktadır (md.6/1). Kurulun oluşumu ve çalışma esaslarının belirlenmesine ilişkin olarak Bakanlık bir yönetmelik yayınlamak ile görevli kılınmıştır (md.6/4).

Kurulun esas görevi; görüş belirtme yetkisini haiz tarafların başvurusu üzerine, hazırlanan taslak ile ilgili olarak, mevcut haliyle yayınlanıp yayınlanmayacağına karar vermek ve değişiklik görüşlerini bildirmektir. (md 6/2). Kurul kararını oy çokluğu ile almaktadır, eğer oy çokluğu sağlanamazsa birden fazla görüşü de Bakanlığa sunabilmektedir (md. 6/3). Bu düzenlemede açıkça görüldüğü üzere kurulun yetkisi görüş bildirmek ile sınırlı olmaktadır, daha açık bir ifadeyle Bakanlığın kurulun görüşlerini dikkate almak gibi bir yükümlülüğü bulunmadığı gibi veto hakkı da bulunmamaktadır. Ancak ifade ettiğimiz üzere yönetime katılım kültürünün bir yansıması olarak kurulun ileteceği görüşlerin kanımızca bakanlık tarafından ciddi bir biçimde değerlendirileceğinden ve taslağa yansıtacağından hareket edebilmek mümkündür.

Bakanlık tarafından çalışma koşullarını düzenleyen yönetmeliklerin ayrıca Federal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesinde yayınlanması gerekmektedir.⁸ Böylelikle ilgili yönetmeliklerin, herkese açık ve ulaşılabilir olması da temin edilmiş olmaktadır.

Yönetmelikte Değişikliğe Gidilmesi ve Yönetmeliğin Yürürlükten Kaldırılması

Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Yönetmeliğine esas oluşturan toplu iş sözleşmelerin hükümlerinin yönetmelik yürürlükte iken değişmesi durumunda bu değişiklikler dikkate alınarak yönetmelikte düzenlenip Resmi Gazetede (*Bundesanzeiger*) yayınlanacağı yasa koyucu tarafından hüküm altına alınmıştır.⁹ Ancak mevcut çalışma koşulları dışında yeni koşullar toplu iş sözleşmesi ile getirilmişse, bu durumda bu koşulların ancak tarafların başvurusu üzerine Bakanlık tarafından Yönetmelik değişikliği (*Änderungsverordnung*) ile hüküm altına alınabilmesi mümkündür.

⁷ “Danışma Kurulu” yerine, “Uzlaştırma Kurulu” veya “Arabuluculuk Birimi” gibi kavramlar kullanabilmek mümkün olsa da kurulun sahip olduğu görev ve yetkiler gözetilerek, danışma kurulu ifadesinin kullanılması tarafımızca uygun görülmüştür.

⁸ Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrası, son cümle.

⁹ Kanunun 5. maddesinin 6. fıkrası.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanmış olan bir yönetmelik, Kanunun 7. maddesi kapsamında düzenlenmiş olan haller dışında, Bakanlık yönetmeliği yürürlükten kaldırmadığı sürece, yürürlükte kalması esastır (m. 5/7).

7. maddedeki hallere baktığımız zaman ise, detaylara burada yer verme olanağımız bulunmamak ile birlikte, yönetmeliğe esas oluşturan bir toplu iş sözleşmesinin başka bir toplu iş sözleşmesi ile çakıştığı ve çakışan sözleşmenin kapsam alanı daha geniş oluğu gerekçesiyle başvuru yapıldığında yürürlükten kaldırılacağı ile karşılaşilmektedir. (md.7/1). Yönetmeliğe esas oluşturan toplu iş sözleşmesinin yürürlükten kalkması durumunda (md.7/2) ve nihayetinde yönetmeliğin yürürlükten kalkmasında kamu yararının bulunması halinde (md.7/3), yürürlükten kaldırılması gerekmektedir. Bu bağlamda uygulama boyutunda ortaya çıkacak uyumsuzluklara ilişkin, özellikle de “kamu yararı bakımından” ifadesine ilişkin olarak boşluğu yüksek yargı dolduracaktır.

Toplu İş Sözleşmesi Sadakat Yönetmelik Hükümlerinin Pratikte Uygulanmasının Denetimi

Ortaya koymaya çalıştığımız üzere yasa koyucu, federal ihale makamından inşaat veya hizmet alım işi almış olan işverenlerin istihdam edeceği işçilere uygulamak durumunda oldukları asgari normların yönetmelik yoluyla belirlenmesi ilkesini getirmiş durumdadır.

Ancak burada yanıtlanması gerekli olan önemli bir soru da bu yönetmeliklerin uygulama boyutunda ne derecede hayata geçirildiğinin, daha açık bir ifadeyle işverenler tarafından uygulanıp uygulanmadığının nasıl denetleneceği meselesidir. Bu sorunun yanıtını bize Kanunun 8. maddesi temel hatlarıyla çizmektedir.

Anılan madde hükmü gereğince sosyal güvelik kuruluşları bünyesinde (*Deutsche Rentenversicherung ve Knappschaft Bahn-See*)¹⁰ salt bu denetiminden görevli olacak ayrı birer birimin oluşturulacağı ve bu birimin kuruluşuna ilişkin maliyetin federal bütçeden karşılanacağına yer verildikten sonra (md. 8/1), denetim birimi, federal ihale makamından ihaleyi alan yüklenicinin ve işverenin Kanun bağlamında toplu iş sözleşmesi sadakat hükümlerini uygulayıp uygulanmadığını denetlemekle yükümlü kılınmaktadır. (md.8/2). Özetle teftiş yetkisi ve sorumluluğu sosyal güvenlik kurumlarına verilmiş durumda olup, bu bağlamda kurumlarda ayrı birer ihtisas birimi oluşturulacaktır.

¹⁰ Federal Almanya'da ülkemizden ayrı olarak tek bir sosyal güvenlik kurumu faaliyet görmemektedir.

Federal İhale Kurumu, denetim birimine, denetim için gerekli olan, başta ihale evrakları olmak üzere her tür belgeyi hazır etmek durumdadır. Bu belgeler özellikle aşağıda değinilecek 9. madde kapsamında yüklenicinin, federal ihale makamına hazır etmek zorunda olduğu belgeleri de kapsamaktadır. Yapılan denetim sonucunda elde edilen bulguların ise denetim birimi tarafından gerektiğinde öneriler ile birlikte Federal İhale Kurumuna bildirilmesi esastır (md.8/3). Ayrıca federal ihale makamı, kendisine iletilen ya da bilgi edinmiş olduğu ihaleleri derhal bildirmek ile yükümlü tutulmuştur (md.8/2-son).

Şüphesiz olarak denetim faaliyeti kapsamında işçilerin birçok kişisel verilerine ulaşılması ve gerektiğinde işlenmesi zorunlu olacaktır. Bu bağlamda denetim ile ilgili zorunlu olduğu sürece bu verilerin işlenmesi yetkisi denetim birimine verilmektedir.

Denetim birimin, organizasyon yapısı, görev tanımı, denetim faaliyetinin tam olarak nasıl gerçekleştirileceği gibi hususların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayınlacağı bir yönetmelik ile düzenleneceği, hüküm altına alınmıştır. Söz konusu yönetmelik bu çalışmanın kaleme alınmış olduğu tarih itibarıyla henüz yayınlanmamış olup, yönetmeliğin 2026 yılı içerisinde yayınlanması beklenmektedir.

Denetim biriminin hangi durumları ihlal olarak değerlendirmesi gerektiğine ilişkin esaslar Kanunun 13. maddesi ile ortaya konmuştur. Bu maddede ancak katalog bir liste verilmemiş olup, yukarıda ele almış olduğumuz Kanunun ilgili 3. ve 4. maddelerine atıfta bulunarak burada yer verilen normlara işverenin uymaması, ihlal olarak değerlendirilmektedir. Bakanlığın yayınlacağı yönetmelikte hangi durumların ihlal olarak değerlendirilmesi gerekeceği konusunun daha detaylı olarak düzenleneceğinden hareket etmek gerekir.

Ancak bir eylemin ihlal olarak değerlendirilebilmesi için, hizmet yükümlülüğünün sona ermesinden itibaren üç yıl geçmemiş olması gerekir. Diğer bir ifadeyle üç yıllık bir zamanasımı süresi öngörülmüştür (md.13/3).

Yasa koyucu ayrıca federal ihale makamını, yükleniciden toplu sözleşmeye bağlılık taahhüdünü yerine getirdiğini uygun belgelerle kanıtlamak ve bu belgeleri denetim biriminin talebi üzerine ibraz etmekle yükümlü kılmaktadır (md.9). Yasa koyucu tam olarak bu belgeleri tanımlamamak ile birlikte literatürde, bu belgelerin ücret bordoları ve çalışma sürelerine ait dökümler olacağına işaret edilmektedir (Riechert & Blume, 2026, s. 557). Ancak, eğer ihaleyi alan işveren Kanunun 10. maddesinde öngörülmüş olan biçimi ile düzenlenmiş olan bir sertifikaya sahip ise, bu durumda 9. madde kapsamında yükümlülüğü yerine getirme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Burada yine ayrıntılara yer verme olanağımız olmamak ile birlikte özetle anılan sertifikanın, TVG'nun 3. maddesinin 1. fıkrası bağlamına göre bir toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren, alt işveren veya geçici işçileri ödünç verenler için düzenlenmesi söz konusu olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sertifika

zaten işveren bir toplu iş sözleşmesine taraf olması sebebiyle ilgili toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanacağını ortaya koymaktadır.

Kanuna Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası ve Yaptırımlar

Kanuna aykırılık halinde uygulanacak yaptırıma ilişkin çerçeve 11. madde ile çizilmiştir. Bu maddeye göre, federal ihale makamı, yüklenici ile sözleşme bedelinin en fazla %1'i, birden fazla ihlal durumunda ise en fazla %10'u tutarında makul bir sözleşme cezası üzerinde anlaşmalıdır; bu ceza, denetim biriminin 13. madde uyarınca bir ihlal tespit etmesi halinde uygulanır.

Görüldüğü üzere yasa koyucu, ceza şartı olarak ihale bedelinin azami %1'i oranında idari bir para cezasının uygulanmasını, birden fazla ihlal durumunda ise yine azami olarak %10 tutarında bir idari para cezası öngörmektedir. Böylelikle federal ihale kurumu, ceza oranını azami sınırı aşmamak kaydıyla kendisi belirleyebilecektir. Bu bağlamda şüphesiz olarak ortaya çıkacak uyumsuzluklar kapsamında oluşacak içtihat zaman içinde sınırların belirlenmesi bakımından yol gösterici olacaktır.

İdari para cezasının uygulanmasını gerektiren bir ihlalin tespit edilmesi halinde, federal ihale kurumu ile yüklenici arasında bağitlanmış olan sözleşmenin derhal feshedilmesine yönelik olarak hükümlerin de düzenlenmesi öngörülmüştür (md.11/2). Böylelikle ihlalin yaptırımı salt idari para cezası olmayıp, taraflar arasındaki sözleşmenin feshedilmesi gerekliliğine ilişkin bir sonuç da ortaya çıkmaktadır. Bu konuda detaylı bir düzenlemeye yer verilmemiş olduğundan, yine Bakanlığın yayınlacağı yönetmelik ile gerekli düzenlemenin yapılacağından hareket edebilmek mümkündür.

Yasa koyucu isabetli bir şekilde, Kanun hükümlerini kesin olarak ihlal etmiş olduğu tespit edilen bir işveren hakkında Rekabetin Kısıtlanmasına Karşı Kanunun 125. maddesi hükmü uyarınca ihaleden menetme cezasının uygulanacağını düzenlemiştir.¹¹

Sonuç ve Değerlendirme

Sendikalaşma oranı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin oranı arasında genel olarak doğru yönlü bir ilişkinin bulunduğunu bilinmektedir. Sendikal örgütlenmenin güçlü olduğu sistemlerde toplu iş sözleşmesi kapsamının da genişlediği, buna karşılık sendikal yoğunluğun düşük olduğu ülkelerde kapsamın daraldığı görülmektedir. Bununla birlikte, bu ilişkinin her ülke bakımından mutlak

¹¹ Kanunun 14. maddesi.

ve doğrusal bir nitelik taşımadığı, bazı ülkelerde kurumsal düzenlemeler ve devlet müdahaleleri aracılığıyla sendikalaşma oranından bağımsız olarak toplu iş sözleşmesi kapsamının genişletilebildiğini izleyebilmekteyiz.

Nitekim Belçika, İtalya ve Avusturya gibi ülkelerde genel bağlayıcılık uygulamaları ve kurumsallaşmış toplu pazarlık sistemleri sayesinde toplu iş sözleşmesi kapsamının neredeyse tüm çalışanları kapsadığı görülmektedir. Bu durum, toplu iş sözleşmesi kapsamının yalnızca sendikal güç ile değil, aynı zamanda hukuk düzeninin tercih ettiği kurumsal araçlar ile de şekillendiğini göstermektedir. Türkiye bakımından ise dayanışma aidatı, teşmil gibi sınırlı mekanizmalar bulunmakla birlikte, kapsam oranının düşüklüğünü esasen sendikalaşma oranının düşüklüğü ve toplu pazarlık süreçlerindeki yapısal engellerle ilişkilendirmek gerekmektedir.

WSI ve DİSK-AR verileri birlikte değerlendirildiğinde, 'Türkiye'de toplu iş sözleşmesinden yararlanan çalışan oranının Avrupa ortalamalarının oldukça gerisinde kaldığı, özellikle özel sektörde bu oranın kritik düzeyde düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, yalnızca bireysel örgütlenme tercihleri ile açıklanamayacak ölçüde yapısal bir soruna işaret etmektedir. Bu çerçevede endüstri ilişkileri sisteminin yalnızca sendikal özgürlükler bağlamında değil, aynı zamanda kurumsal işleyiş ve devlet politikaları bakımından da yeniden değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Karşılaştırmalı analizler, 2000'li yıllardan itibaren küresel ölçekte sendikalaşma oranlarında belirgin bir gerileme yaşandığını ve bu gerilemenin toplu iş sözleşmesi kapsamına doğrudan yansımaları göstermektedir. Bununla birlikte, Avrupa Birliği düzeyinde 2022/2041 sayılı Direktif ile toplu pazarlık kapsamının artırılmasına yönelik hedeflerin belirlenmiş olması, toplu iş sözleşmesi sisteminin yalnızca ulusal değil, aynı zamanda üst normatif düzeyde de yeniden güçlendirilmek istendiğini ortaya koymaktadır. Bu gelişme, toplu pazarlığın sosyal politika aracı olarak yeniden konumlandırılmasına işaret etmektedir.

Federal Almanya ise bu süreçte toplu iş sözleşmesi kapsamının kamu alımları üzerinden güçlendirilmesine yönelik yeni bir normatif yaklaşımı ortaya koymaktadır. 1 Mayıs gibi anlamlı bir tarihte yürürlüğe giren Kanun ile kamu ihalelerinin toplu iş sözleşmesi standartlarına uyum şartına bağlanmasını, toplu pazarlık sisteminin piyasa rekabeti içindeki aşınmasını engellemeye yönelik önemli bir araç olarak değerlendirmek gerekir. Bu düzenleme, kamu alımlarının yalnızca ekonomik etkinlik değil, aynı zamanda sosyal standartların korunması amacıyla da kullanılabilceğini göstermektedir. Özellikle düşük ücret rekabetinin engellenmesi, "sosyal damping"ın önlenmesi ve sendikal işletmelerin rekabet gücünün korunması bakımından düzenlemenin önemli sonuçlar doğurması beklenmektedir.

Ancak uzun hazırlık süreci, federal ve eyalet düzeyindeki farklı uygulamalar ve Avrupa Birliği hukukuyla uyum tartışmaları dikkate alındığında, söz konusu Kanun hükümlerinin uygulamada çeşitli gerilim alanları barındırdığı da görülmektedir.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesi kapsamının genişletilmesi yalnızca sendikal örgütlenme düzeyiyle açıklanabilecek bir olgu değildir. Devletin düzenleyici rolü, kamu alım politikaları, sektörel pazarlık yapıları ve uluslararası normatif çerçeve bu süreci doğrudan etkilemektedir. Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise mevcut düşük kapsam oranının, yalnızca sendikalaşma eksikliği değil, aynı zamanda kurumsal mekanizmaların sınırlı etkinliği ile de ilişkili olduğu açıktır. Bu nedenle, toplu pazarlık sisteminin güçlendirilmesi için hem sendikal örgütlenmenin desteklenmesi hem de teşmil ve benzeri genişletici mekanizmaların daha etkin hale getirilmesi gerekmektedir. Aslen, tüm sistemin tartışılmaya açılmasının zamanı çoktan geldi...

Extended Summary

It is generally acknowledged that there exists a positive correlation between the rate of unionization and the proportion of workers benefiting from collective labour agreements. In systems where trade union organization is strong, the coverage of collective labour agreements also expands; conversely, in countries where trade union density is low, the coverage rate is observed to narrow accordingly. However, it can be argued that this relationship does not exhibit an absolute and linear character in every country, and that in certain countries collective labour agreement coverage may be expanded independently of the rate of unionization through institutional arrangements and state intervention mechanisms.

Indeed, in countries such as Belgium, Italy and Austria, it is observed that collective labour agreement coverage encompasses nearly all employees by virtue of generally binding applications and institutionalized collective bargaining systems. This demonstrates that the scope of collective labour agreements is shaped not only by the level of trade union organization, but also directly by the institutional structure of the system. From the perspective of Turkey, the low coverage rate should be associated not solely with the low rate of unionization, but also with the limited nature of mechanisms such as solidarity dues and extension, as well as with structural obstacles inherent in collective bargaining processes.

When the WSI and DISK-AR data are evaluated together, it is understood that the average rate of employees benefiting from collective labour agreements in Turkey remains considerably low, particularly in the private sector. This situation indicates a structural problem that cannot be explained merely by individual

organizational preferences. Within this framework, it becomes apparent that the industrial relations system should be reassessed not only in terms of trade union freedoms, but also with regard to its institutional functioning and state policies.

Comparative analyses demonstrate that, beginning from the 2000s, trade unionization rates have declined significantly on a global scale and that this regression has also been reflected in collective labour agreement coverage rates. Nevertheless, the establishment, at the European Union level, of targets aimed at increasing collective bargaining coverage through Directive 2022/2041 indicates that the relationship between collective bargaining systems and unionization is intended to be redefined at the normative level. This development points to the repositioning of collective bargaining as an instrument of social policy.

Germany, within this process, is also introducing a new normative approach aimed at strengthening collective labour agreement coverage through public procurement mechanisms. The Act, which entered into force on a symbolic date such as 1 May, makes compliance with collective labour agreement standards a condition for participation in public tenders. In this respect, the regulation should be considered an important instrument aimed at reconstructing the relationship between collective bargaining systems and the labour market. Thus, public procurement may be used not only as an economic policy instrument, but also for the protection of social standards. In particular, the regulation is regarded as significant in terms of preventing unfair price competition, preventing “social dumping,” and protecting the competitive capacity of unionized enterprises.

However, when account is taken of the different practices at the federal and state levels and the debates concerning compatibility with European Union law, it is also evident that the implementation of the provisions of the said Act contains various areas of tension.

In conclusion, the extension of collective labour agreement coverage cannot be explained solely by the level of trade union organization. The regulatory role of the State, institutional structures of collective bargaining, and the international normative framework directly affect this process. From the perspective of Turkey, the current low coverage rate appears to be associated not only with the low level of unionization, but also with the limited nature of extension mechanisms and with structural deficiencies in industrial relations. For this reason, strengthening the collective bargaining system requires not only the support of trade union organization, but also the establishment of more effective legal mechanisms concerning extension and similar institutions. In fact, the time has already come for this system to be seriously reconsidered.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır. Yazarın dergide alan editörü olarak görev yapması nedeniyle çıkar çatışmasını önlemek adına alan editörü, hakem değerlendirme ve yayın kararı süreci dışında kalmıştır.

KAYNAKÇA

- Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBI. I S. 799), zuletzt geändert durch Artikel 5a des Gesetzes vom 3. Februar 2026 (BGBI. 2026 I Nr. 29).* (2026).
- Arbeitsrecht in Europa Henssler, M., & Braun, A. (Eds.). (2011). *Arbeitsrecht in Europa* (3. Aufl.). Otto Schmidt Verlag.
- Aykaç, H. B. (2001). 94 sayılı İLO sözleşmesinin Türk iş hukukuna etkisi. İçinde *Prof. Dr. Sarper Süzek'e armağan* (Cilt 1). Beta.
- Balcı, H., & Sapancalı, F. (2024). Avrupa Birliği'nde yeterli asgari ücret tartışmaları ve 2022/2042 sayılı yönergenin incelenmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 1023–1070.
- Bayreuther, F. (2008). Konsequenzen der Rüffert Entscheidung des EuGH für die Tariflandschaft. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZÄ)*, (11), 626–630.
- Biebeler, H., & Lesch, H. (2006). Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland. *IW-Trends*, (4), 45–58.
- Britz, G., & Volkmann, U. (2023). *Tarifautonomie in Deutschland und Europa – Grundlagen-Probleme-Perspektiven*. Mohr Siebeck.
- Bundesgesetzblatt. (2026). *BGBI. I 2026 Nr. 119*. <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2026/119/VO.html?nn=197276>
- Bundesministerium der Justiz. (n.d.). *Entstehung eines Bundesgesetzes*. https://www.bmjbv.de/DE/rechtsstaat_kompakt/entstehung_gesetz/entstehung_gesetz_node.html
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (n.d.). *Referentenentwurf Tarifneugesetz*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwurf/tarifneugesetz-20-legislaturperiode.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (n.d.). *Tarifregister*. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>
- Bundesrat. (2026). *Plenarprotokoll 1063*. https://www.bundesrat.de/SharedDocs/downloads/DE/plenarprotokolle/2026/Plenarprotokoll-1063.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Bundesrat. (n.d.). *TO 1063*. <https://www.bundesrat.de/SharedDocs/TO/1063/to-node.html>
- Bundesverfassungsgericht. (2006). *1 BvL 4/00*.
- Burgenberg, M. (2008). “Tariftrue” zwischen Bundesverfassungsgericht und EuGH – konträres oder komplementäres wirtschaftsverfassungsrechtliches Verständnis? *Europarecht (EuR)*, (3), 398–408.

- Christlich Demokratische Union Deutschlands, Christlich-Soziale Union in Bayern, & Sozialdemokratische Partei Deutschlands. (n.d.). *Deutschlands Zukunft gestalten: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD*.
- Court of Justice of the European Union. (2006). *Case C-346/06*.
- Court of Justice of the European Union. (2015). *Case C-115/14*.
- Däubler, W. (2014). Der vergaberechtliche Mindestlohn im Fadenkreuz des EuGH – Auf dem Weg zu Rüffert III? *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZAr)*, (13), 694–701.
- Däubler, W. (2022). *Tarifvertragsgesetz Kommentar* (5. Aufl.). Nomos.
- Deutscher Bundestag. (2002). *Entwurf eines Gesetzes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen und zur Einrichtung eines Registers über unzuverlässige Unternehmen* (Drucksache 14/8285). <https://dserver.bundestag.de/>
- Deutscher Bundestag. (2011). *BT-Drucksache 17/10696*. <https://dserver.bundestag.de/btd/17/106/1710696.pdf>
- Deutscher Bundestag. (2026). *BT-Drucksache 21/019/2101941*. <https://dserver.bundestag.de/btd/21/019/2101941.pdf>
- Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. (2022). *Official Journal of the European Union*, L 275, 33–47. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>
- DİSK-AR. (2026). *Sendikalaşma ve toplu pazarlık raporu – Ocak 2026* (ss. 4–8). <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2026/01/Sendikalaşma-ve-Toplu-Pazarlik-Raporu-Ocak-2026-1.pdf>
- Ebbinghaus, B. (2023). Die Entzweiung der siamesischen Zwillinge: Politische Entfremdung und Mitgliederschwind deutscher Gewerkschaften. İçinde F. Faas, P. Huber, & M. Krewel (Hrsg.), *FS für Rüdiger Schmitt-Beck* (ss. 355–378). Nomos.
- Ebbinghaus, B., & Göbel, C. (2013). Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. İçinde W. Schröder (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland* (ss. 207–239). Springer.
- Eckle, L. (2025, October 13). *Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im europäischen Vergleich*. IW-Trends, 3.
- Fuhrtritt, M. (2025). Der Koalitionsvertrag: Kein großer Wurf im Arbeitsrecht. *ArbAktuell*, (8), 155–157.
- Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), zuletzt geändert durch Artikel 2 Absatz 9 des Gesetzes vom 20. März 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 95)*. (2026).

- Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 27. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 119).* (2026).
- Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (Bundestariftreuegesetz – BTfG).* (2026). *Bundesgesetzblatt Teil I*, Nr. 119.
- Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) vom 27.04.2026, BGBl. I 2026 Nr. 119.* (2026).
- Greef, S. (n.d.). *Gewerkschaften*. <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften/>
- Grillmann, B. (2026, February 24). Einigung bei Tariftreuegesetz – neue Vergabe im Bund. *Handelsblatt*.
- Günther, W. (2020). *Staatliche Stützung der Tarifpolitik: Die Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland, den Niederlanden und Finnland*. Springer.
- Hekimler, A. (2021). Tanrının evinde grev hakkı. *Çalışma ve Toplum*, (4), 2546–2598.
- Hekimler, A. (2026, Mart). Federal Almanya'da İşveren Sendikalarının Üye Kaybına Yönelik Geliştirdikleri Spesifik Bir Uygulama: Ot-Üyeliği. *Çimento İşveren Dergisi*, 54–68.
- Hekimler, A. (2026). Avrupa Birliği asgari ücret direktifinin kabul edilmesi süreci ve direktifin üye ülkeler için getirdiği yükümlülükler – Aday ülke Türkiye açısından genel bir değerlendirme. İçinde *Milli Komite 50. yıl armağanı* (ss. 415–464). On İki Levha.
- Hekimler, A. (Ed.). (2010). *Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ve Türkiye'de toplu sözleşme sistemleri*. Legal.
- Hofmann, A. (2010). Noch einmal: Die Auswirkung von Rüffert. *Recht der Arbeit (RdA)*, (6), 351–354.
- Hohendanner, C., & Kohaut, S. (2025). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. *WSI-Mitteilungen*, 78(4), 297–303.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (n.d.). *Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung*. <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung/>
- International Labour Organization. (2026). *94 No'lu çalışma şartları (kamu sözleşmeleri) sözleşmesinin onay süreci*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf

- International Labour Organization. (n.d.). *94 No'lu çalışma şartları (kamu sözleşmeleri) sözleşmesi*. <https://www.ilo.org/tr/resource/94-nolu-calisma-sartlari-kamu-sozlesmeleri-sozlesmesi>
- International Labour Organization. (n.d.). *NORMLEX information system*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102643
- Jensen, A. (2008). Harter Schlag für die Tariftreue. *Magazin Mitbestimmung*, (9), 11–14.
- Koch, U. (2026). Tariftreueerklärung. İçinde W. Schaub & U. Koch (Hrsg.), *Arbeitsrecht von A–Z* (30. Aufl., Rn. 1–2). Beck.
- Löwisch, M., & Rieble, V. (2023). *Tarifvertragsgesetz Kommentar* (5. Aufl.). Verlag Vahlen.
- Löwisch, M., & Rieble, V. (2026). *Tarifvertragsgesetz* (4. Aufl., § 5 Rn. 455–461).
- Nassibi, G., Rödel, F., & Schulten, T. (2016). Perspektive vergabespezifischer Mindestlöhne nach dem RegioPost-Urteil des EuGH. *Arbeit und Recht (AuR)*, 493 ff.
- Rieble, V. (2007). Tariftreue vor dem BVerfG. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*, (1), 1–4.
- Riechert, C., & Blume, L. (2026). Das Bundestariftreuegesetz. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*, (8), 553–560.
- Säcker, F. J. (Hrsg.). (2022). *Münchener Kommentar zum Wettbewerbsrecht* (Bd. 3, 4. Aufl., § 98 Rn. 1–405). Beck.
- Schassen, M. (2025). Der Koalitionsvertrags aus arbeitsrechtlicher Sicht. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*, (9), 615–621.
- Schulten, T. (2026). *Tariffpolitischer Jahresbericht 2025*. WSI.
- Schürren, P., & Hamann, W. (2018). *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (5. Aufl.). Beck.
- Siegel, T. (2026). Mindestlöhne im Vergaberecht und der EuGH. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW)*, (3), 1011–1015.
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Bündnis 90/Die Grünen, & Freie Demokratische Partei. (2021). *Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit: Koalitionsvertrag 2021–2026 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP)*.
- Statistisches Bundesamt. (n.d.). *Tarifbindung der Arbeitnehmer*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>
- Statistisches Bundesamt. (n.d.). *Tarifbindung der Arbeitnehmer*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>

- Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 27. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 119).* (2026).
- Thüsing, G. (2026). Arbeitsrechtliche Wurstküche. *RSW Beck Aktuell*. <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/magazin/detail/kolumne-njw-2026-11-arbeitsrechtliche-wurstkueche>
- Thüsing, G., & Kämmerer, J. (2002). Tariftreue im Vergaberecht. *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 596–606.
- Ulrich, B. (2017). *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Handkommentar* (1. Aufl.). Nomos.
- Wiedemann, H. (2023). *Tarifvertragsgesetz* (9. Aufl.). Beck.
- WSI. (n.d.). *Tarifbindung im internationalen Vergleich*. <https://www.wsi.de/de/tarifbindung-im-internationalen-vergleich-75389.htm>

Yapay Zekânın Endüstri İlişkilerine Etkileri: Sendika, Toplu Pazarlık ve Grev Üzerine Bir Değerlendirme¹

Sayım YORGUN²

ORCID: 0000-0002-1733-8222

DOI: 10.54752/ct.1980125

Öz: Yapay zekâ teknolojilerinin çalışma hayatına giderek daha fazla entegre olması yalnızca üretim süreçlerini etkilemedi, aynı zamanda çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısını da dönüştürmektedir. Özellikle algoritmik yönetim sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte işin organizasyonu, performans değerlendirme mekanizmaları ve işçi gözetimi gibi alanlarda önemli değişimlerin ortaya çıkması ve yapay zekânın yalnızca teknolojik bir yenilik olmaması, aynı zamanda sendikalar, toplu pazarlık ve grev açısından yeni bir endüstri ilişkileri arayışını gerekli kılmaktadır.

Bu makale yapay zekânın endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini üç temel kurumsal alan üzerinden incelemektedir: sendika, toplu pazarlık ve grev. İlk olarak yapay zekâ ve algoritmik yönetim sistemlerinin işyerinde yönetim otoritesini ve emek sürecini nasıl yapılandığı tartışılmakta, ikincisi sendikaların bu teknolojik dönüşüme karşı geliştirdiği stratejiler ve toplu pazarlık süreçlerinde yapay zekâyâ ilişkin ortaya çıkan yeni müzakere başlıkları analiz edilmekte, üçüncüsü ise yapay zekânın işçi direnişi ve emek çatışmaları üzerindeki etkileri değerlendirilmekte ve

¹ Davet makalesidir, hakem denetiminden geçmiştir.

² Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi. İktisat Fakültesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. sayimyorgun@gmail.com. sayim.yorgun@istanbul.edu.tr

YORGUN, S. (2026) "Yapay Zekânın Endüstri İlişkilerine Etkileri: Sendika, Toplu Pazarlık ve Grev Üzerine Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1255-1286

Makale Geliş Tarihi: 27.06.2026- Makale Kabul Tarihi: 06.07.2026

teknolojik değişimin yeni grev dinamikleri yaratıp yaratmadığı incelenmektedir.

Makale, yapay zekânın yalnızca iş piyasasını etkileyen bir faktör olmadığını ve aynı zamanda endüstri ilişkilerinin temel kurumlarını yeniden şekillendiren bir süreç olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda yapay zekâ, emek sürecinde kontrol mekanizmalarının dönüşümü ile sendikal temsil ve toplu pazarlık kurumlarının yeniden tanımlanması arasında yeni bir ilişki alanı yaratmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Endüstri ilişkileri, yapay zekâ, sendika, toplu pazarlık, grev, algoritmik yönetim

The Effects of Artificial Intelligence on Industrial Relations: An Evaluation of Trade Unions, Collective Bargaining, and Strikes

Abstract: The increasing integration of artificial intelligence technologies into working life has not only affected production processes but has also transformed the institutional structure of employment relations. In particular, the spread of algorithmic management systems has generated significant changes in the organization of work, performance evaluation mechanisms and worker surveillance. In this respect, artificial intelligence should not be regarded merely as a technological innovation; rather, it necessitates a renewed industrial relations framework in relation to trade unions, collective bargaining and strikes.

This article examines the effects of artificial intelligence on industrial relations through three central institutional dimensions: trade unions, collective bargaining and strikes. First, it discusses how artificial intelligence and algorithmic management systems restructure managerial authority and the labour process in the workplace. Second, it analyses the strategies developed by trade unions in response to this technological transformation and the new bargaining issues concerning artificial intelligence that have emerged within collective bargaining processes. Third, it evaluates the implications of artificial intelligence for worker resistance and labour conflict, and examines whether technological change gives rise to new strike dynamics.

The article argues that artificial intelligence is not merely a factor affecting the labour market, but also a process that reshapes the core institutions of industrial relations. In this context, artificial intelligence creates a new field of interaction between the transformation of control mechanisms within the labour process and the redefinition of trade union representation and collective bargaining institutions.

Keywords: Industrial relations, artificial intelligence, trade unions, collective bargaining, strikes, algorithmic management

Giriş

Yapay zekâ teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısını yeniden şekillendiren bir dönüşüm dalgasını ortaya çıkarmaktadır. Önceki teknolojik değişim süreçlerinden farklı olarak üretken yapay zekâ yalnızca fiziksel emeği ikame etmiyor; karar alma, koordinasyon, gözetim ve bilişsel emek süreçlerinin de otomasyonunu mümkün kılmaktadır. Bu durum, çalışma hayatının örgütlenme biçiminden işgücü piyasalarının yapısına kadar geniş bir alanda dönüşüm yaratırken, endüstri ilişkilerinin temel kurumları olan sendikalar, toplu pazarlık mekanizmaları ve grev hakkı üzerinde de doğrudan etkiler üretmektedir.

Teknolojik değişim ile endüstri ilişkileri arasındaki ilişki uzun süredir akademik literatürde tartışılmaktadır. Sanayi devriminden dijitalleşmeye kadar uzanan süreçte ekonomik, teknolojik ve siyasal dönüşümler çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısında farklı düzeylerde değişimlere yol açmıştır (Yorgun, 2004). Ancak yapay zekâ teknolojilerinin gelişimi, önceki teknolojik dönüşümlerden farklı olarak emek sürecinin yalnızca üretim boyutunu etkilemiyor; yönetim, denetim ve karar alma mekanizmalarını da yeniden yapılandırma kapasitesine sahip. Özellikle algoritmik yönetim sistemleri, büyük veri analitiği ve otomatik karar mekanizmaları işyerindeki güç ilişkilerini yeniden şekillendirmektedir.

Endüstri ilişkileri sistemi tarihsel olarak yalnızca işçi-işveren ilişkilerinin teknik düzenlenme alanı olarak görülmemiş; emek ile sermaye arasındaki güç ilişkilerinin kurumsallaştığı bir yapı olarak değerlendirilmiştir. Bu sistemin sürdürülebilirliği büyük ölçüde üç temel unsur üzerine kuruludur: örgütlenme, müzakere ve yaptırım kapasitesi. Sendikaların varlığı örgütlenme gücünü, toplu pazarlık müzakere kapasitesini, grev ise kolektif yaptırımı temsil etmektedir. Söz konusu üç unsur birbirinden bağımsız değildir, aksine birbirini tamamlayan ve endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal bütünlüğünü oluşturan mekanizmalardır.

Uluslararası literatürde özellikle sendikal yoğunluk oranlarındaki düşüş, toplu pazarlık kapsamındaki daralma ve grev hakkına yönelik sınırlamalar, endüstri ilişkileri sisteminin değişimi ve dönüşümü bağlamında yoğun biçimde tartışılmaktadır. Dijitalleşme ve platform ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte geleneksel sendikal örgütlenme modellerinin zayıfladığı; bireyselleşmiş, esnek ve parçalı çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı görülmektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin gelişimiyle bu süreç daha ileri bir aşamaya taşınmakta; iş organizasyonu, performans yönetimi ve emek denetimi üzerinde yeni kontrol biçimleri üretilmektedir.

Mevcut literatürün önemli bir bölümü dijitalleşme, algoritmik yönetim ve platform emeği üzerine yoğunlaşmış, ancak yapay zekânın sendikalar, toplu pazarlık ve grev dinamikleri üzerindeki etkilerini bütüncül biçimde inceleyen çalışmalar sınırlı kalmıştır. Özellikle yapay zekânın endüstri ilişkilerinin üç temel kurumsal unsuru üzerindeki etkilerini birlikte değerlendiren çalışmaların yeterince gelişmediği dikkat çekmekte, bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Bu makalede yapay zekâ, yalnızca teknik bir yenilik olarak ele alınmamakta; emek-sermaye ilişkilerini yeniden şekillendiren kurumsal ve siyasal bir güç olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, yapay zekânın endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkilerini; emek sürecinin yeniden örgütlenmesi, sendikal temsil ve toplu pazarlık kurumlarının dönüşümü ile grev hakkı başta olmak üzere kolektif eylem araçlarının yaptırım kapasitesindeki değişim eksenlerinde ele almaktadır. Makalenin temel argümanı, yapay zekânın endüstri ilişkileri kurumlarını otomatik biçimde dönüştürmediği; bu dönüşümün sendikalar, işverenler ve devlet arasındaki güç ilişkileri ile kurumsal düzenlemeler tarafından şekillendirildiğidir.

Literatür İncelemesi ve Teorik Çerçeve

Teknolojik dönüşüm ile çalışma ilişkileri arasındaki münasebet, endüstri ilişkileri literatürünün temel tartışma alanlarından biridir. Özellikle dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte veri temelli yönetim sistemlerinin üretim süreçlerinde yaygınlaştığı görülmekte ve bu sistemler iş süreçlerinin izlenmesi, performansların değerlendirilmesi ve görev dağılımının yapılması gibi alanlarda yeni yönetim tekniklerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Kellogg vd., 2020). Son yıllarda algoritmik yönetim sistemleri ve yapay zekâ uygulamalarının işyerindeki güç ilişkilerini yeniden şekillendirdiği; çalışma şartlarını etkileyen karar süreçlerinin giderek daha fazla veri temelli mekanizmalar tarafından belirlendiği vurgulanmaktadır (De StefanoveTeas, 2021).

Dijitalleşme süreci bir yönüyle toplu pazarlık gündeminin kapsamını genişletmekte ve sendikalar veri hakları, algoritmik şeffaflık, otomasyonun istihdam üzerindeki etkileri ve dijital gözetim gibi konuları giderek daha fazla toplu pazarlık süreçlerine dahil etmekte (De Stefano ve Taes, 2021), diğer yandan mevcut toplu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümünde yapay zekâ ve algoritmik yönetim sistemlerine ilişkin özel düzenlemelerin bulunmadığı görülmektedir. Voss ve Bertossa'ya (2022) göre dijital teknolojilerin çalışma hayatı üzerindeki etkilerine rağmen, algoritmik sistemler ve yapay zekâyâ ilişkin düzenlemeler toplu pazarlık süreçlerinde hâlen sınırlı düzeyde yer almakta, greve ilişkin tartışmalar ise daha çok teorik düzeyde yapılmakta ve yeni grev türlerine ilişkin arayışlar sürdürülmektedir.

Yapay zekânın endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerinin farklı teorik perspektifler üzerinden değerlendirilmesi ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Bu

teorilerden biri olan çoğulcu yaklaşım işyerini işverenler ile çalışanlar arasında hem çatışma hem iş birliği dinamiklerinin bulunduğu bir alan olarak görmek; yapay zekâ teknolojilerinin bu gerilimleri yoğunlaştırabileceğini ileri sürmektedir. Buna göre işverenler yapay zekâyı verimlilik artışı, maliyet kontrolü ve işgücünün denetimi amacıyla kullanırken; çalışanlar iş güvencesi, mahremiyet ve adil çalışma şartları bakımından yeni risklerle karşılaşmaktadır. Bu durum toplu pazarlık ve kurumsallaşmış çatışma çözüm mekanizmalarının önemini artırmaktadır.

Üniter yaklaşım ise işletmeyi ortak hedeflere sahip bütünleşik bir yapı olarak değerlendirmekte ve yapay zekâyı verimlilik ile inovasyonu artıran teknik bir araç olarak ele almaktadır. Ancak bu yaklaşım, yapay zekânın işgücü üzerindeki eşitsizlik yaratan etkilerini ve emek üzerindeki denetim kapasitesini ihmal etmekte ve yeterince açıklayamamaktadır. Marksist ve radikal yaklaşımlar ise yapay zekâyı dijital Taylorizmin yeni aşaması olarak değerlendirmekte; algoritmik yönetim sistemlerinin işçi kontrolünü yoğunlaştırdığına, vasıfsızlaşmayı derinleştirdiğine ve artı değer üretimini artırdığına dikkat çekmektedir.

Emek süreci teorisi, teknolojik dönüşümün iş organizasyonu üzerindeki etkilerini yönetim kontrolü bağlamında analiz etmekte, Braverman'a (1974) göre teknolojik yenilikler çoğu zaman emek üzerindeki yönetim kontrolünü güçlendiren araçlar olarak kullanılmaktadır. Yapay zekâ teknolojileri bu bağlamda yalnızca üretim süreçlerini etkilemiyor; gözetim, performans değerlendirmesi ve iş organizasyonu mekanizmalarını da yeniden yapılandırmaktadır. Algoritmik yönetim sistemleri çalışan performansının sürekli olarak izlenmesine ve değerlendirilmesine imkân sağlayarak yeni bir dijital kontrol biçimi üretmektedir (Kellogg vd., 2020). Bununla birlikte teknolojik dönüşümün yalnızca yönetim kontrolü perspektifiyle de açıklanamayacağı açıktır.

Bu çalışmanın teorik çerçevesi ağırlıklı olarak emek süreci teorisi ve endüstri ilişkileri kurumsal yaklaşımına dayanmakta, endüstri ilişkileri literatürüne göre teknolojik değişim; sendikalar, toplu pazarlık mekanizmaları ve devlet düzenlemeleri tarafından şekillendirilmektedir (Edwards, 2003). Bu nedenle yapay zekânın endüstri ilişkileri üzerindeki etkileri, yalnızca teknolojik kapasite üzerinden ele alınmayacak; aynı zamanda kurumsal düzenlemeler, kolektif pazarlık süreçleri ve güç ilişkileri çerçevesinde değerlendirilecektir.

Araştırma Tasarımı ve Yöntem

Bu çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini nitel araştırma yöntemine dayanarak, karşılaştırmalı ve kuramsal bir analiz çerçevesi üzerinden değerlendirmekte, yapay zekânın sendikalar, toplu pazarlık süreçleri ve grev dinamiklerine etkileri uluslararası literatür temelinde incelenmektedir.

Çalışmada öncelikle uluslararası endüstri ilişkileri literatürü sistematik biçimde ele alınmış, bu kapsamda klasik endüstri ilişkileri kuramları, emek süreci teorisi, dijitalleşme ve algoritmik yönetim literatürü ile yapay zekânın çalışma hayatı üzerindeki etkilerine ilişkin güncel akademik çalışmalar analiz edilmiştir. Özellikle sendikal değişim ve dönüşüm, toplu pazarlık sistemleri, dijital emek ve platform ekonomisi üzerine yoğunlaşan çalışmalar araştırmanın teorik temelini oluşturmaktadır. Çalışmada karşılaştırmalı analiz yöntemi tercih edilmiş, Kuzey Avrupa ülkeleri, Anglo-Sakson endüstri ilişkileri modelleri ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma ilişkileri örneklem niteliğinde incelenecektir. Böylece farklı kurumsal yapıların yapay zekâ karşısındaki örgütlenme, müzakere ve yaptırım kapasitesi üzerindeki etkileri analiz edilmiş olacak.

Araştırmanın yöntemsel yaklaşımı betimleyici analiz ile eleştirel yorumlayıcı analiz yöntemlerini birlikte içermekte, ilk aşamada yapay zekâ ve dijitalleşme süreçlerinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri mevcut veriler ışığında betimlenecektir. İkinci aşamada ise bu dönüşümlerin endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal sürdürülebilirliği üzerindeki etkileri eleştirel biçimde yorumlanacak, özellikle algoritmik yönetim sistemlerinin emek denetimi, toplu pazarlık süreçleri ve grev kapasitesi üzerindeki etkileri analiz edilecektir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çünkü araştırma büyük ölçüde uluslararası literatür ve kurumsal raporlara dayandığından saha araştırması veya doğrudan mülakat verileri içermemektedir. Bununla birlikte farklı ülkelerden elde edilen kurumsal verilerin karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmesi, çalışmanın analitik kapasitesini güçlendirmektedir. Ayrıca çalışma, yapay zekânın endüstri ilişkileri üzerindeki tüm etkilerini kapsamaktan ziyade; sendika, toplu pazarlık ve grev dinamikleri üzerindeki kurumsal etkilerine odaklanmaktadır.

Yapay Zekânın Çalışma Yaşamına Etkisi

Çalışma ilişkileri, tarihsel olarak her büyük teknolojik dönüşümle birlikte yeniden şekillenmiş, sanayi devrimiyle birlikte makineleşmenin kol emeğinin örgütlenmesini dönüştürmesi gibi, dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojileri de günümüzde emek süreçlerini, iş organizasyonunu ve çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısını yeniden yapılandırmaktadır. Bilgisayar teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan bilgi toplumunda, üretim süreçleri yalnızca fiziksel emeği ikame etmiyor, bilişsel emeğin de teknoloji aracılığıyla yeniden düzenlenmesine sahne oluyor. Bu süreç, eski kurumsal yapıların çözülmesine paralel olarak yeni çalışma biçimlerinin ve yeni endüstri ilişkileri mekanizmalarının ortaya çıkmasını zorunlu hale getiriyor (Yorgun, 2005, s.153).

Yapay zekâ teknolojilerinin önemli bir bölümü teknolojinin istihdam üzerindeki etkilerine odaklanmakta, bazı çalışmalar yapay zekânın iş kaybına yol

açabileceğini ileri sürerken, diğer çalışmalar teknolojik değişimin işlerin görev yapısını dönüştürerek yeni iş olanakları yaratabileceğini göstermektedir (Autor, 2015; Frey & Osborne, 2017). Yapay zekâya ilişkin tartışmalar çoğu zaman otomasyonun kaç işi ortadan kaldıracığı sorusu etrafında şekillenmekte, ancak bu yaklaşım, teknolojik dönüşümün çalışma yaşamı üzerindeki niteliksel etkilerini ve özellikle emek süreçlerinin nasıl yeniden yapılandırıldığını yeterince açıklayamamaktadır. Oysa yapay zekâ teknolojilerinin etkisi yalnızca istihdam düzeyiyle sınırlı değildir; işin organizasyonu, emek denetimi, beceri yapıları, mesleki özerklik, gelir dağılımı ve işyeri güç ilişkileri de bu dönüşümün merkezinde yer almaktadır (De Stefano ve Taes, 2023, s. 22). Yapay zekânın çalışma yaşamında doğrudan kitlesel ikame yaratmaktan ziyade “destekleyerek geliştirme” (augmentation) temelli hibrit çalışma modellerini güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle bilgi yoğun sektörlerde insan-makine iş birliği yeni norm hâline gelmekte; çalışanlar içerik üreticisinden stratejik denetleyici ve doğrulayıcı role kaymakta, bu dönüşüm, yapay zekânın emek sürecini tamamen devralmadığını, aksine emek sürecini yeniden yapılandırıldığını göstermektedir (Rong vd., 2025, ss. 5,19).

Bulut bilişim, büyük veri analitiği, nesnelerin interneti, makine öğrenmesi ve yapay zekâ gibi teknolojiler, işin nasıl yapıldığını köklü biçimde değiştirirken, bu dönüşüm yalnızca yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına vesile olmuyor, aynı zamanda mevcut işlerin görev yapılarının yeniden şekillenmesine de yol açıyor (Voss ve Bertossa, 2022, s. 2). Uluslararası Çalışma Örgütüne göre yapay zekânın en önemli etkileri net istihdam düzeyinden ziyade işin niteliği üzerinde ortaya çıkmaktadır. Yapay zekâ destekli analitik sistemler ve algoritmik yönetim uygulamaları işe alım, performans izleme, zamanlama ve denetim süreçlerini dönüştürmekte; bu durum işçi özerkliği, iş yoğunluğu ve çalışma şartları üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır (ILO, 2025, s. 10). Tassinari ve Maccarrone (2020), platform ekonomisinde algoritmik yönetimin çalışma ilişkilerini dönüştürdüğünü, dijital gözetimi artırdığını ve geleneksel işyeri ilişkilerini yeniden şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmalar, yüksek düzeyde hesap verebilirlik ve otorite gerektiren sektörlerde yapay zekâ kullanımının yapısal sınırlarla karşılaştığını göstermekte, özellikle sağlık ve finans alanlarında nihai karar alma süreçleri insan sorumluluğuna bağlı kalmakta, bu nedenle yapay zekâ sistemleri ağırlıklı olarak destekleyici ve artırıcı (augmentative) araçlar olarak kullanılmaktadır (Rong vd., 2025, ss. 21–24). Kwa ve arkadaşlarının (2025) geliştirdiği “görev tamamlama zaman ufku” (task-completion time horizon)³ yaklaşımı, en gelişmiş yapay zeka sistemlerinin

³ “Task-completion time horizon” yaklaşımı, yapay zekâ sistemlerinin yeteneklerini, insan uzmanların belirli sürelerde tamamlayabildiği görevleri hangi ölçüde başarıyla yerine getirebildikleri üzerinden değerlendiren bir yöntemdir. Bu yaklaşım, modellerin yalnızca kısa

(frontier)⁴ giderek daha uzun süreli ve çok aşamalı görevleri özerk biçimde yerine getirebildiğini göstermektedir. Bulgular, yapay zekâ ajanlarının görev tamamlama kapasitesinin 2019'dan bu yana yaklaşık her yedi ayda bir iki katına çıktığını ve gelecekte daha karmaşık iş süreçlerinin otomasyonuna imkân verebileceğini ortaya koymaktadır (Kwa vd., 2025, ss. 1–2).

Önceki otomasyon dalgalarından farklı olarak üretken yapay zekâ, yalnızca rutin ve fiziksel görevleri etkilemiyor, rutin olmayan bilişsel görevleri de yerine getirebilme kapasitesine sahip ve bu durum, yapay zekâyı önceki teknolojik dönüşümlerden ayıran temel özelliklerden biridir. Yapay zekâ böylece yalnızca üretim süreçlerini şekillendirmiyor; bilgi üretimi, içerik geliştirme, karar verme ve koordinasyon gibi alanlarda da emek sürecinin yeniden yapılandırılmasına yol açmaktadır (OECD, 2023, ss. 14–15). Bununla birlikte mevcut ampirik bulgular, üretken yapay zekâ etkisinin işlerin tamamen ortadan kalkmasından ziyade görevlerin dönüşümü biçiminde ortaya çıkacağını göstermektedir. Çoğu mesleğin insan katkısı gerektiren görevlerden oluşması nedeniyle, üretken yapay zekânın en olası etkisi işlerin dönüşümü olup, kısmi otomasyon ve insan-makine tamamlayıcılığıyla yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açacağı yönündedir (Gmyrek vd., 2025, ss. 11, 46).

Yaşanan değişim ve dönüşümün etkileri sektörler ve meslekler arasında eşit dağılmamakta, Georgieff ve Hye'e (2022) göre yapay zekâyı maruziyet, özellikle büro, yönetim ve diğer bilişsel yoğunluk taşıyan beyaz yaka mesleklerde daha yüksek olmaktadır. Buna karşılık fiziksel emek ağırlıklı ve düşük vasıf gerektiren meslekler yapay zekâyı görece daha düşük düzeyde maruz kalmaktadır (Georgieff ve Hye, 2022, ss. 11–13). Özellikle kadınların yoğun olarak istihdam edildiği büro ve hizmet sektörlerinde yapay zekâyı maruziyetin daha yüksek olması, teknolojik dönüşümün toplumsal cinsiyet boyutunu da görünür hâle getirmektedir (Gmyrek vd., 2025, ss. 4–5). Ayrıca dijital beceri düzeyi yüksek çalışanlar yapay zekâyı üretkenliği artırıcı bir araç olarak daha etkin biçimde kullanabilirken, düşük dijital becerilere sahip çalışanlar teknolojinin sağladığı faydalardan daha sınırlı ölçüde

ve tek adımlı görevlerdeki performansını değil, daha uzun süreli, çok aşamalı ve özerklik gerektiren görevlerdeki kapasitelerini de görünür kılmaktadır.

⁴ Frontier yapay zekâ sistemleri; dil anlama, metin üretme, kod yazma, problem çözme, görsel analiz, planlama ve çok aşamalı görevleri yürütme gibi alanlarda mevcut modellerin en ileri seviyesini temsil eden sistemlerdir. Bu sistemler, sıradan yapay zekâ uygulamalarından farklı olarak daha karmaşık görevleri yerine getirebilir, daha fazla özerklik gösterebilir ve ekonomik, toplumsal ya da hukuki sonuçlar doğurabilecek kapasiteye sahip olabilir.

yararlanabilmekte ve uyum sürecinde daha fazla güçlük yaşayabilmektedir (Georgieff ve Hye, 2022, ss. 1–3).

Yapay zekânın çalışma yaşamı üzerindeki etkileri yalnızca istihdam düzeyleriyle sınırlı değildir; teknolojik dönüşüm emek sürecinin denetim biçimlerini de değiştirmektedir. Algoritmik yönetim sistemleri aracılığıyla çalışan performansının izlenmesi, görevlerin atanması ve çeşitli yönetim kararlarının veri temelli araçlarla desteklenmesi, işyerinde yeni kontrol mekanizmalarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Dijital gözetim ve izleme araçlarının yaygınlaşması, çalışan hakları ve işyeri yönetişimi bakımından yeni düzenleme ihtiyaçlarını gündeme getirmektedir (De Stefano ve Taes, 2021, ss. 22–24). Bu nedenle yapay zekâ yalnızca üretkenliği artıran teknik bir araç olarak görülmemeli, aynı zamanda emek sürecinin yönetim mantığını dönüştüren bir güç ilişkisi mekanizması olarak değerlendirilmelidir.

Dijitalleşme, çalışma biçimlerinde önemli değişimlere yol açmakta ve platform temelli iş modellerinin yaygınlaşmasını teşvik etmektedir. Bu dönüşüm, esneklik ve yeni istihdam fırsatları yaratırken, çalışma şartları, sosyal koruma ve iş güvencesi bakımından yeni sorunları da gündeme getirmektedir. Sonuç olarak dijital dönüşümün etkileri çalışan gruplar arasında eşit dağılmamakta ve mevcut eşitsizlikleri derinleştirme potansiyeli taşımaktadır (Voss ve Bertossa, 2022, ss. 12–13). Özellikle büro ve giriş düzeyinde bilişsel görevlerin üretken yapay zekâyâ daha yüksek düzeyde maruz kalması, işgücü piyasasına yeni giren çalışanların üstlendiği bazı görevlerin dönüşüme uğrayabileceğine işaret etmektedir (Gmyrek vd., 2025, s. 6). Bu çerçevede yapay zekânın çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini, yalnızca teknolojik gelişmelerin doğal bir sonucu olarak değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü teknolojinin emek piyasaları üzerindeki etkileri, büyük ölçüde kurumsal düzenlemeler, kamu politikaları ve endsütri ilişkileri mekanizmaları tarafından şekillendirilmektedir (OECD, 2023, ss. 14–16).

Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yapay zekânın çalışma yaşamındaki sonuçlarının yalnızca teknolojinin kendisinden kaynaklanmadığı gerçeğini görerek, bu teknolojilerin hangi yönetim çerçevesi içinde uygulandığına odaklanmak gerekiyor. Bu durum sendikaları yapay zekâ çağında, toplu pazarlık mekanizmaları ve sosyal diyalog süreçleri açısından çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesinde merkezi aktörler haline getirme potansiyelini taşımaktadır.

Yapay Zekânın Endüstri İlişkileri Üzerindeki Kurumsal Etkileri

Yapay zekâ teknolojilerinin yaygınlaşması, yalnızca üretim süreçlerinde teknik bir dönüşüm yaratmamakta; aynı zamanda endüstri ilişkileri sisteminin temel

kurumlarını yeniden şekillendirmektedir. Algoritmik yönetim sistemleri, veri temelli denetim mekanizmaları ve dijital çalışma modelleri, işverenlerin emek süreci üzerindeki kontrol kapasitesini genişletirken, sendikalar, toplu pazarlık mekanizmaları ve kolektif eylem biçimlerini de bu dönüşüme uyum sağlamak zorunda bırakmaktadır. Bundan dolayı yapay zekâ, yalnızca teknolojik bir yenilik değildir ve emek-sermaye ilişkilerini yeniden yapılandıran kurumsal bir değişim ve dönüşüm alanı olarak değerlendirilmelidir.

UNI Global Union (2023), yapay zekâ destekli algoritmik yönetim sistemlerinin işverenlerin gözetim ve performans yönetimi kapasitesini önemli ölçüde artırarak endüstri ilişkilerinde yeni sorun alanları ortaya çıkardığını belirtmektedir. Kyriakoudes (2024), yapay zekânın endüstri ilişkilerinde yalnızca teknolojik bir yenilik yaratmadığını, aynı zamanda toplu pazarlık ve sendikal haklar bakımından yeni bir hukuki mesele oluşturduğunu ileri sürmektedir. Yazara göre, işverenlerin sendikal çalışanların yerine yapay zekâ kullanma kararları çalışanların istihdamını ve çalışma şartlarını doğrudan etkilediğinden, bu kararlar toplu pazarlığın zorunlu konuları arasında değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım, yapay zekâ çağında iş güvencesinin korunması ve işçi-işveren arasındaki güç dengesinin sürdürülmesinde toplu pazarlığın merkezi rolünü vurgulamaktadır.

Endüstri ilişkileri literatüründe teknolojik dönüşümün çalışma ilişkileri üzerindeki etkileri uzun süredir tartışılmaktadır. Emek süreci kuramı, teknolojinin yalnızca üretkenliği artıran nötr bir araç olmadığını; aynı zamanda yönetsel denetimi yoğunlaştıran ve işin kontrolünü yeniden organize eden bir mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır. Günümüzde yapay zekâ destekli algoritmik yönetim sistemleri, bu kontrol kapasitesini dijital araçlar aracılığıyla daha görünmez, sürekli ve veri temelli hale getirmekte, bu durum, endüstri ilişkileri kurumlarını yeni düzenleme alanlarıyla karşı karşıya bırakmaktadır.

Yapay Zekâ ve Sendikal Örgütlenmenin Dönüşümü

Yapay zekâ teknolojileri ve dijitalleşme süreci, sendikal örgütlenmenin yapısını ve işlevlerini önemli ölçüde dönüştürmekte, özellikle platform ekonomisi, uzaktan çalışma modelleri ve parçalanmış istihdam biçimleri, klasik işyeri temelli örgütlenme anlayışını zayıflatmaktadır. Dijital platformlar aracılığıyla çalışan işçiler çoğu zaman aynı fiziksel mekânda bulunmamakta, bireyselleşmiş çalışma ilişkileri içinde faaliyet göstermekte ve algoritmalar aracılığıyla yönetilmektedir. Bu değişim, geleneksel sendikal örgütlenme biçimlerini zorlaştırmakta ve sendikasızlaşma riskini artırmaktadır.

Yapay zekâ destekli yönetim sistemleri, çalışan performansının izlenmesini, değerlendirilmesini ve çeşitli yönetim kararlarının veri temelli araçlar aracılığıyla alınmasını kolaylaştırmaktadır. Algoritmik yönetim uygulamaları kapsamında

çalışanların iş süreçleri, dijital davranışları ve performans göstergeleri sürekli olarak izlenebilmekte; elde edilen veriler işe alma, görev dağılımı, performans değerlendirmesi ve iş ilişkisinin sürdürülmesine ilişkin kararlarda kullanılabilmektedir. Dijital gözetim ve veri toplama uygulamalarının yaygınlaşması, çalışan mahremiyeti, veri koruma ve işçi hakları bakımından yeni riskleri gündeme getirirken, bazı durumlarda bu teknolojilerin sendika karşıtı amaçlarla da kullanılabildiği belirtilmektedir (De Stefano ve Taes, 2021, ss. 2–9).

Dijitalleşmenin yarattığı bu risklere rağmen yapay zekâ, sendikalar açısından yalnızca bir tehdit değildir. Dijital araçlar aynı zamanda yeni örgütlenme modellerinin geliştirilmesine de imkan sağlamakta, çevrim içi iletişim platformları, veri analizi araçları ve dijital kampanya yöntemleri, sendikaların dağıtık işgücüne ulaşmasını kolaylaştırabilmektedir. Özellikle platform ekonomisinde çalışan işçiler arasında dijital dayanışma ağlarının gelişmesi, yeni kolektif örgütlenme biçimlerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu dönüşüm sürecinde sendikaların rolü de değişiyor, geleneksel olarak ücret ve çalışma şartlarına yoğunlaşan sendikal mücadele, artık veri kullanımı, algoritmik şeffaflık, dijital gözetim, otomatik karar alma süreçleri ve çalışan mahremiyeti gibi yeni alanları da kapsamaktadır. Sendikalar, işyerinde kullanılan yapay zekâ sistemlerine ilişkin şeffaflık talep etmekte; çalışanların hangi verilerinin toplandığı, bu verilerin nasıl işlendiği ve algoritmik kararların nasıl alındığı konusunda bilgi edinme hakkını savunmaktadır. Ayrıca sendikalar, teknolojik dönüşüm karşısında çalışanların istihdam edilebilirliğini koruyabilmek amacıyla yeniden beceri kazandırma ve sürekli eğitim politikalarını da gündemlerine almaktadır.

Yapay zekânın işin içeriğini dönüştürmesi, dijital becerilere sahip çalışanların avantajlı hale gelmesine yol açarken, düşük becerili çalışanlar açısından dışlanma riskini artırmakta, bu nedenle yaşam boyu öğrenme, mesleki eğitim ve dijital beceri geliştirme programları, yeni dönem sendikal stratejilerin temel unsurlarından biri haline gelmektedir. Sonuç olarak yapay zekâ çağında sendikalar yalnızca mevcut hakları koruyan örgütler olmayacak, teknolojik dönüşümün çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini düzenlemeye çalışan kurumsal aktörler haline gelecek ve sendikal hareket dijital çağda yeniden yapılanmak zorunda kılacaktır.

Toplu Pazarlığın Yeni Gündemi

Yapay zekâ teknolojilerinin yaygınlaşması, toplu pazarlığın kapsamını ve içeriğini önemli ölçüde genişletmekte, geleneksel toplu pazarlık gündemi büyük ölçüde ücretler, çalışma süreleri ve sosyal haklarda yoğunlaşırken, dijitalleşme süreciyle birlikte algoritmik yönetim, veri yönetimi, dijital haklar ve yapay zekâ uygulamalarının düzenlenmesi gibi yeni konular toplu pazarlığın temel başlıkları haline gelmektedir.

Algoritmik yönetim sistemleri, iş süreçlerinin veri temelli organize edilmesine imkân sağlamakta; çalışanların yönlendirilmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinde giderek daha fazla kullanılmaktadır. Bu sistemler aracılığıyla görevlerin koordinasyonu, performansın izlenmesi ve çalışan davranışlarının kayıt altına alınması gerçek zamanlı olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bununla birlikte algoritmik karar alma süreçlerinin çoğunun şeffaf olmaması, çalışanların hangi verilerin toplandığını, bu verilerin nasıl kullanıldığını ve kararların hangi kriterlere dayandığını anlamasını güçleştirmektedir. Bu durum işyerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik sorunlarını gündeme getirmekte ve güç ilişkilerinin yeniden şekillenmesine yol açmaktadır (Kellogg vd., 2020, ss. 369–372). Bu nedenle toplu pazarlığın yeni gündemlerinden biri algoritmik yönetim sistemlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi olmuştur. De Stefano ve Taes'e (2021) göre sendikalar yalnızca algoritmik kararların sonuçlarına itiraz eden aktörler olmayacak, aynı zamanda bu sistemlerin tasarımı, uygulanması ve gözetimine ilişkin süreçlerde söz sahibi olması gereken kurumsal taraflar olarak değerlendirilmektedir (De Stefano ve Taes, 2021, s. 9). Böylece toplu pazarlık, teknolojik dönüşümün işçi aleyhine tek taraflı biçimde şekillenmesini sınırlandıran bir mekanizma işlevi görmektedir.

Toplu pazarlığın yeni gündeminde veri yönetişimi de merkezi bir yer tutmaktadır. Yapay zekâ sistemlerinin çalışabilmesi için çalışanlara ilişkin büyük miktarda verinin toplanması ve işlenmesi gerekmekte, bu nedenle veri koruma, mahremiyet ve dijital haklar çalışma ilişkilerinin temel meselelerinden biri haline gelmektedir. Sendikalar, çalışanların hangi verilerinin toplandığına ilişkin şeffaflık talep etmekte; veri erişim hakkı, veri düzeltme hakkı ve algoritmik kararlara itiraz hakkı gibi yeni nesil dijital hakların toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla güvence altına alınmasını savunmaktadır.

Picard (2022), dijitalleşmenin ve gelişen teknolojilerin toplu pazarlığın kapsamını genişlettiğini; çalışan mahremiyeti, veri yönetimi, elektronik gözetim ve otomatik karar sistemlerinin endüstri ilişkilerinin yeni müzakere alanları hâline geldiğini belirtmekte, özellikle işe alım ve disiplin süreçlerinde insan denetiminin korunmasını, teknolojik uygulamalarda şeffaflığın sağlanmasını ve çalışan temsilcilerinin karar süreçlerine katılımını toplu pazarlığın temel ilkeleri arasında değerlendirmektedir.

Yapay zekâ uygulamaları aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği açısından da yeni riskler yaratmakta, sürekli dijital gözetim, yoğun performans baskısı, iş temposunun artması ve çevrim içi çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, çalışanlar üzerinde psikososyal baskıları artırmaktadır. Bu baskılar, dijitalleşmenin yarattığı fiziksel ve psikolojik risklerin değerlendirilmesini ve yeni dönem toplu pazarlık süreçlerinin önemli başlıklarından birinin bu olmasına yol açmaktadır. Son yıllarda bazı ülkelerde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yapay zekâ kullanımına ilişkin

hükümler yer almaya başlamıştır. Bu düzenlemeler genellikle algoritmik karar alma süreçlerinin şeffaflığı, çalışan verilerinin korunması ve yeni teknolojilerin uygulanması konusunda çalışan temsilcilerinin bilgilendirilmesi gibi konuları kapsamaktadır (Eurofound, 2023).

Uluslararası düzeyde imzalanan bazı toplu sözleşmeler, yapay zekâya ilişkin düzenlemelerin giderek yaygınlaştığını göstermektedir. Özellikle Hollywood’da senarist ve oyuncu sendikaları tarafından yürütülen müzakereler, üretken yapay zekâ kullanımının sınırlandırılması, dijital kopyaların kullanımı, veri koruma ve insan emeğinin korunması açısından önemli örnekler sunmaktadır (Yorgun, 2026, ss.259-260). Benzer şekilde Avrupa’da bazı toplu iş sözleşmeleri, algoritmik şeffaflık, çalışan verilerinin korunması ve otomatik karar alma süreçlerinde insan denetiminin sürdürülmesi yönünde hükümler içermektedir. Özellikle toplu pazarlık süreçlerine çalışan temsilcilerinin dahil edilmesi, algoritmik karar alma süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik taleplerini güçlendirmektedir. Avrupa’daki sendikalar, algoritmik sistemlerin tasarımı, uygulanması ve denetlenmesine ilişkin bilgi alma, danışılma ve itiraz haklarını toplu pazarlık süreçlerine dâhil etmeye çalışmaktadır. Bu durum, yapay zekânın yalnızca teknik bir yenilik olmadığı, aynı zamanda sosyal diyalog ve endüstri ilişkileri mekanizmaları aracılığıyla düzenlenmesi gereken bir çalışma yaşamı meselesi olduğunu göstermektedir (Brunnerová vd., 2024, ss. 3–5, 23). Sendikalar, işe alma, disiplin ve ücret belirleme gibi kritik kararların yalnızca algoritmalar tarafından alınmaması gerektiğini gündeme getirerek, insan denetimi altında yürütülmesini savunmaktadır.

Yapay zekânın çalışma yaşamında yaygınlaşmasıyla birlikte toplu iş sözleşmeleri giderek daha fazla biçimde algoritmik yönetim, otomatik karar alma süreçleri ve çalışan verilerinin kullanımı gibi konuları düzenlemeye başlamıştır. Avrupa Birliği AI Act düzenlemesinin yürürlüğe girmesi, yapay zekânın toplu pazarlık süreçlerinde ele alınmasını teşvik etmiş ve sosyal tarafların yapay zekânın işyerindeki kullanımına ilişkin girişimlerini ve düzenleme faaliyetlerini artırmıştır (Kerckhofs, 2025). Bu yaklaşım, teknolojik değişimin işverenin tek taraflı yönetim yetkisi olarak müzakere edilmemesi gereken kolektif bir yönetim alanı olarak görülmeye başladığını ortaya koymaktadır.

Sendikalar, yapay zekânın işyerindeki etkilerine yönelik olarak algoritmik sistemlerin şeffaflığı, çalışan verilerinin korunması ve insan denetiminin sürdürülmesine ilişkin yeni toplu pazarlık araçları geliştirmekte, özellikle İspanya’daki UGT sendikasının hazırladığı “algoritmalar üzerine toplu pazarlık rehberi”, yapay zekânın emek ilişkileri ve işçi hakları üzerindeki etkilerini düzenlemeye yönelik somut müzakere modelleri ve uygulama önerileri sunmaktadır (Blanchet, 2024).

Yapay zekâ ve algoritmik yönetimin endüstri ilişkilerinde yeni bir müzakere alanı yaratıp, toplu pazarlığın ücret ve çalışma sürelerinin ötesine geçerek algoritmik şeffaflık, çalışan verilerinin korunması, insan denetimi, dijital gözetim ve çalışan temsilcilerinin teknoloji yönetimine katılımı gibi konuları kapsayacak şekilde genişlediği, yapay zekânın işyerlerinde yol açtığı güç dengesizliklerinin dengelenmesinde sosyal diyalog ve toplu pazarlığın temel kurumsal mekanizmalar olarak öne çıktığı görülmektedir. Yapay zekâ çağında toplu pazarlık, yalnızca çalışan haklarını koruyan geleneksel bir düzenleme aracı olmanın ötesinde, teknolojik dönüşümün üretim süreçlerine hangi kurumsal sınırlar ve yönetsel ilkeler çerçevesinde entegre edileceğini belirleyen bir yönetim mekanizması niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda toplu pazarlık, çalışma ilişkilerinin geleceğini yapılandıran temel kurumsal araçlardan biri olarak önem kazanmaktadır

Grev Dinamiklerinin Dönüşümü

Geleneksel endüstriyel üretim modellerinde grev, üretimin fiziksel olarak durdurulmasına dayalı bir mücadele biçimiyken; dijitalleşme süreciyle birlikte kolektif eylem biçimleri daha esnek, ağ temelli ve dijitalleşmiş hale gelmektedir. Srnicek, platform kapitalizminin veri toplama ve işleme süreçlerine dayanan yeni birikim modelleri yarattığını ve ekonomik faaliyetlerin giderek dijital platformlar etrafında örgütlendiğini ileri sürmektedir. Bu dönüşüm, üretim ve emek süreçlerinin dijital altyapılarla daha sıkı biçimde bütünleşmesine yol açmaktadır (Srnicek, 2017, ss. 39–67). Platform kapitalizminin veri ve algoritmalar üzerinden örgütlenen yeni üretim rejimleri yaratması, emek süreçlerini dijital altyapılara bağımlı hale getirmektedir. Bu dönüşüm, klasik işyeri merkezli sendikal örgütlenmeyi zorlaştırırken aynı zamanda dijital ağlar üzerinden yeni kolektif mücadele biçimlerinin gelişmesine de zemin hazırlamaktadır. Dijital çalışma rejimlerinin yaygınlaşması, üretim süreçlerinin mekânsal olarak parçalanması ve platform ekonomisinin genişlemesi, klasik grev anlayışını dönüştürmekte; işçilerin kolektif eylem biçimlerini fiziksel işyeri merkezli olmaktan çıkararak dijital, ağ temelli ve daha parçalı mücadele biçimlerine yöneltmektedir. Bu nedenle yapay zekâ ve dijitalleşme süreci, yalnızca çalışma şartlarını değiştirmiyor, grev ve kolektif eylem biçimlerini de dönüştürmektedir.

Platform ekonomisinde çalışan işçiler çoğu zaman aynı işyerinde bulunmamakta, algoritmalar aracılığıyla yönetilmekte ve bireyselleşmiş çalışma ilişkileri içinde faaliyet göstermektedir. Bu durum, klasik işyeri merkezli grev örgütlenmesini zorlaştırmakta, bununla birlikte dijital iletişim araçları ve çevrim içi ağlar, yeni kolektif eylem biçimlerinin gelişmesine imkân tanımaktadır. Woodcock’a göre platform işçileri, fiziksel olarak aynı işyerinde bulunmamalarına rağmen WhatsApp ve benzeri dijital iletişim ağları aracılığıyla yeni dayanışma ve örgütlenme

biçimleri geliştirmektedir. Bu süreç, grevlerin ve kolektif eylemlerin dijital araçlar üzerinden koordine edilmesine olanak sağlamakta; platform temelli iş bırakma eylemleri ve çevrim içi örgütlenme pratikleri yeni dönem dijital emek mücadelelerinin önemli örneklerini oluşturmaktadır (Woodcock, 2021, ss. 69–80). Benzer biçimde Tassinari ve Maccarrone, İtalya ve Birleşik Krallık'taki platform kuryeleri üzerine yaptıkları çalışmada, dijital iletişim ağları aracılığıyla gelişen dayanışma biçimlerinin kolektif eylem ve kurye mobilizasyonlarının ortaya çıkmasında önemli rol oynadığını göstermektedir (Tassinari ve Maccarrone, 2020).

Yapay zekâ destekli üretim süreçleri, grev kapasitesi üzerinde de önemli etkiler yaratmakta, algoritmik sistemler ve otomasyon teknolojileri, işverenlerin belirli iş süreçlerini insan emeğine daha az bağımlı hale getirmesine imkân sağlayabilmekte, bu nedenle bazı sektörlerde geleneksel grevlerin ekonomik etkisini azaltma potansiyeli taşımaktadır. Braverman'ın emek süreci yaklaşımı, teknolojik dönüşümün üretim üzerindeki işçi kontrolünü azaltma eğilimi taşıdığını ve yönetim süreçlerinin emeği daha parçalı hale getirdiğini ortaya koymaktadır (Braverman, 1974). Bu çerçevede yapay zekâ destekli üretim sistemleri, grevlerin ekonomik etkisini sınırlandırabilecek yeni bir yönetim kapasitesi yaratabilmektedir. Özellikle yüksek düzeyde otomasyonun bulunduğu sektörlerde üretimin belirli ölçüde grev sırasında da sürdürülebilmesi, işçilerin pazarlık gücünü etkileyebilmektedir.

Bununla birlikte yapay zekâ sistemleri yeni kırılganlık alanları da yaratmaktadır. Dijital altyapıya bağımlı hale gelen üretim süreçleri; veri akışı, platform erişimi ve algoritmik koordinasyon gibi unsurlara bağlı çalışmaktadır. Zuboff'a göre gözetim kapitalizmi, insan deneyimlerinden elde edilen davranışsal verilerin ekonomik değere dönüştürülmesine dayanmaktadır. Dijital platformlar, veri toplama ve işleme kapasiteleri sayesinde yeni ekonomik güç biçimleri üretmekte ve toplumsal ilişkilerin giderek daha büyük bölümünü veri temelli mekanizmalar aracılığıyla şekillendirmektedir (Zuboff, 2019, ss. 75–97). Bu nedenle yeni dönemde kolektif eylem biçimleri yalnızca fiziksel üretimi durdurmaya odaklanmamalı, dijital işleyişi kesintiye uğratmaya da yönelmelidir. Dijital görünürlük boykotları, veri temelli direniş stratejileri ve çevrim içi koordinasyon mekanizmaları, yapay zekâ çağındaki yeni yaptırım biçimleri arasında değerlendirilebilir.

Algoritmik yönetim sistemlerinin emek süreçlerini yeniden yapılandığına dikkat çeken Kellogg, Valentine ve Christin, dijital gözetim ve veri temelli performans ölçüm sistemlerinin çalışanların yönlendirilmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinde giderek daha merkezi bir rol üstlendiğini belirtmektedir. Yazarlara göre algoritmik kontrol mekanizmaları iş süreçlerini daha yoğun biçimde izlenebilir hâle getirirken, alınan kararların nasıl, kim tarafından ve hangi gerekçelerle alındığının dışarıdan veya alt kademelerden görünmez, gizli ve anlaşılabilir hale

gelmesi, işyerindeki güç ilişkilerinin yeniden şekillenmesine yol açmaktadır (Kellogg vd., 2020, ss. 379–381). Moore ve Robinson, giyilebilir teknolojiler ile veri temelli performans ölçüm sistemlerinin emek sürecinde yeni bir neo-Taylorist kontrol biçimi yarattığını ileri sürmektedir. Yazarlara göre çalışanların faaliyetlerinin sürekli olarak ölçülmesi, izlenmesi ve analiz edilmesi, yönetsel denetimin kapsamını genişletmekte ve emek sürecini daha yoğun biçimde kontrol edilebilir hâle getirmektedir. Bununla birlikte dijital gözetimin yaygınlaşması, veri paylaşımının reddedilmesi ve gözetim uygulamalarına karşı yeni direnç biçimlerinin ortaya çıkmasına da zemin hazırlamaktadır (Moore ve Robinson, 2016, ss. 6–11).

Dijitalleşme, grevlerin uluslararası boyutunu güçlendirme potansiyelini de gündeme getirmekte, çok uluslu teknoloji şirketlerinin küresel ölçekte benzer algoritmik yönetim sistemleri kullanması, sendikal mücadelenin uluslararası koordinasyonunu daha önemli hale getirmektedir. Huws’a göre bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması, emek süreçlerinin küresel ölçekte yeniden örgütlenmesine ve bilgi işlerinin uluslararası iş bölümü içerisinde yeniden dağıtılmasına imkân sağlamıştır. Bu süreç, çalışanların giderek daha bütünleşik ve küresel bir emek piyasasında rekabet etmelerine yol açmıştır (Huws, 2014, ss. 9–13). Amazon, Uber ve diğer platform şirketlerinde görülen uluslararası dayanışma örnekleri, dijital kapitalizmin küresel niteliğine karşı kolektif mücadelenin de sınır aşan bir karakter kazanması gerektiğini göstermektedir. Benzer biçimde Cant, platform işçilerinin şifreli mesajlaşma ağları ve gayri resmî iletişim grupları aracılığıyla yeni dayanışma ve kolektif eylem biçimleri geliştirdiğini belirtmektedir. Yazara göre bu dijital ağlar, platform işçileri arasında ulusötesi bağlantılar kurulmasına olanak sağlamakta ve grevler ile protestoların örgütlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Cant, 2020).

Yapay zekâ, grevi üç şekilde etkileme potansiyeli taşımaktadır. Birincisi üretimden tüketime doğru değişim yaşanma ihtimali güçleniyor, çünkü tüketici baskısı daha etkili hale geliyor. İkincisi algoritmalar hizmetin dağıtımını belirlediği için üretimden platforma ve dolaşım ağına doğru gücün kaydığı görülmekte ve çalışanların da grevle bu gücü harekete geçirmeleri gerekiyor. Üçüncüsü yapay zekâ çalışanları izleyip, yönettiği için mücadele üretimden denetime kayacak. Sonuç olarak yapay zekâ çağında grev dinamikleri yalnızca iş bırakma eylemleriyle sınırlı olmayacak, kolektif eylem biçimleri, dijitalleşen çalışma ilişkileriyle birlikte yeniden şekillenecek; veri, platform ve algoritmalar yeni mücadele alanları haline gelecek. Bu sonuç endüstri ilişkileri sisteminin çatışma dinamiklerinin de dönüşmekte olduğunu göstermektedir.

Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Modelleri ve Yapay Zekâ

Yapay zekâ teknolojileri çoğu zaman evrensel sonuçlar üreten teknik araçlar olarak değerlendirilse de çalışma yaşamı üzerindeki etkileri yalnızca teknolojinin teknik kapasitesiyle açıklanamaz. Karşılaştırmalı kapitalizm ve endüstri ilişkileri literatürü, ekonomik ve teknolojik dönüşümlerin sonuçlarının ülkelerin kurumsal yapılarına göre farklılaştığını göstermektedir. Bu çerçevede sendikal yoğunluk, toplu pazarlık sistemleri, sosyal diyalog mekanizmaları ve devlet düzenlemeleri, yapay zekânın emek süreci ve çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerini şekillendiren temel kurumsal faktörler (Hall ve Soskice, 2001; Thelen, 2014), olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede yapay zekâ teknolojileri, kurumsal bağlamdan bağımsız olmayıp, ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin düzenleme kapasitesi içerisinde anlam kazanmaktadır.

Teknolojik dönüşümün çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin kurumsal olarak farklılaşması, emek süreci kuramı açısından da önem taşımakta, Braverman'ın (1974) ortaya koyduğu biçimiyle teknolojik yenilikler, yalnızca üretkenlik artışı sağlayan araçlar değildir, aynı zamanda yönetsel kontrolün yeniden yapılandırılması süreçleridir. Günümüzde algoritmik yönetim sistemleri, çalışanların yönlendirilmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinde kullanılan veri temelli kontrol mekanizmaları aracılığıyla yönetsel otoritenin yeni bir biçimini temsil etmektedir (Kellogg vd., 2020, ss. 369–372). Bununla birlikte bu kontrol kapasitesinin hangi ölçüde sınırlandırılacağı veya kolektif denetime tabi tutulacağı, büyük ölçüde ulusal endüstri ilişkileri rejimlerinin kurumsal özelliklerine bağlıdır ve bu özellikleri üç başlık altında incelemek mümkündür.

Kuzey Avrupa Modeli

Kuzey Avrupa ülkelerinde gelişen sosyal ortaklık modeli, sendikaların ekonomik ve sosyal politika süreçlerine katılımını teşvik eden kurumsal yapılara dayanmaktadır (Hyman, 2001). Yüksek sendikalaşma oranları, koordineli toplu pazarlık yapıları ve güçlü sosyal diyalog mekanizmalarıyla karakterize edilen bu modelde özellikle İskandinav ülkelerinde sendikalar, yalnızca ücret pazarlığı yapan örgütler değildir, ekonomik ve sosyal politika süreçlerine doğrudan katılan kurumsal aktörlerdir. Bu yapı, dijitalleşme ve yapay zekâ süreçlerinin daha fazla müzakere edilmesine ve kolektif biçimde yönetilmesine imkân sağlamaktadır. Bu modelde işgücü piyasası reformları çoğu zaman “esnek güvence” (flexicurity) yaklaşımıyla birlikte ele alınmakta, esnekliğin artırılması, çalışanların yeniden eğitimi, beceri geliştirme programları ve aktif sosyal politika araçlarıyla desteklenmektedir (Thelen, 2014). Teknolojik yeniliklerin üretkenlik artışı sağlaması teşvik edilirken, çalışanların

yeniden eğitimi, beceri geliştirme programları ve sosyal koruma mekanizmaları eş zamanlı olarak güçlendirilmekte, böylece yapay zekânın yarattığı dönüşüm, yalnızca işverenlerin yönetsel tercihinin bırakılmamakta ve sosyal tarafların katılımıyla düzenlenmektedir.

İskandinav ülkeleri dâhil olmak üzere bazı Avrupa ülkelerinde dijitalleşme süreçlerine ilişkin toplu sözleşmeler, çalışanların bilgi edinme ve danışılma haklarını güçlendirmekte; yeni teknolojilerin uygulanması öncesinde işçi temsilcilerinin sürece katılımını öngörmektedir (Voss ve Bertossa, 2022, ss. 6–7). Özellikle Norveç'te kamu sektöründe imzalanan bazı anlaşmalar, dijitalleşme süreçlerinde ortak komiteler kurulmasını ve çalışan temsilcilerinin teknolojik dönüşüm süreçlerine aktif katılımını düzenlemektedir. Bu durum, yapay zekâ uygulamalarının işyerinde yalnızca teknik verimlilik meselesi olmadığını, çalışma şartlarını etkileyen kurumsal bir konu olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

Almanya'da uygulanan ortak karar alma (Mitbestimmung) sistemi ve işyeri konseyleri (works councils), algoritmik yönetim uygulamalarının işyerinde tek taraflı biçimde hayata geçirilmesini sınırlandıran önemli kurumsal mekanizmalar arasında yer almaktadır. Alman İşletme Anayasası (Betriebsverfassungsgesetz), çalışanların davranışlarını veya performanslarını izleyen teknolojilerin kullanılması durumunda işyeri konseylerine bilgi verilmesini ve belirli koşullarda ortak karar alma süreçlerinin işletilmesini öngörmektedir. Bu düzenlemeler, algoritmik yönetim sistemlerinin yalnızca yönetim tarafından belirlenmediğini, çalışan temsilcilerinin de katıldığı kolektif denetim mekanizmaları çerçevesinde değerlendirilmesine imkân sağlandığını göstermektedir (Bundesministerium der Justiz, 1972, §§ 80, 87 Abs. 1 Nr. 6 ve 90).

Kuzey Avrupa modeli, yapay zekâ teknolojilerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin kurumsal düzenlemeler yoluyla sınırlandırılabilirliğini göstermekte, güçlü sendikal yapı ve sosyal diyalog mekanizmaları, teknolojik dönüşümün daha dengeli ve müzakere edilmiş biçimde gerçekleşmesine katkı sunmaktadır. Bu nedenle yapay zekânın işgücü üzerindeki etkileri, yalnızca teknolojik gelişmişlik düzeyiyle sınırlandırılmaz; kolektif düzenleme kapasitesiyle de ilişkilidir. Bu açılardan Kuzey Avrupa modeli yapay zekânın olumsuz etkilerini azaltma hususlarında fırsat yaratan bir modeldir.

Anglo-Sakson Modeli

Anglo-Sakson endüstri ilişkileri modeli, esnek işgücü piyasaları, merkezi olmayan toplu pazarlık yapıları ve piyasa mekanizmalarının baskın olduğu koordinasyon biçimleriyle karakterize edilmektedir. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık'ta çalışma ilişkileri büyük ölçüde firma düzeyinde şekillenmekte ve işverenlerin yönetsel takdir yetkisi daha geniş bir alanı kapsamaktadır (Hall ve

Soskice, 2001). Bu durum, yapay zekâ teknolojilerinin işyerinde daha hızlı yayılmasına ve daha sınırlı kolektif denetime tabi biçimde uygulanmasına zemin hazırlamaktadır. Bu modelde yapay zekâ çoğu zaman verimlilik artışı, maliyet düşürme ve performans optimizasyonu perspektifiyle değerlendirilmektedir. Algoritmik yönetim sistemleri, çalışanların izlenmesi, performanslarının değerlendirilmesi, görevlerin dağıtılması ve iş süreçlerinin yönetilmesinde giderek daha yaygın biçimde kullanılmaktadır. Özellikle platform ekonomisinde algoritmalar, işçilerin yönlendirilmesi, performanslarının ölçülmesi ve çalışma süreçlerinin koordinasyonunda merkezi bir rol üstlenmektedir (De Stefano ve Taes, 2023, ss. 23–25). Bu modelde sendikal örgütlenmenin ve toplu pazarlığın görece zayıf olduğu işyerlerinde, yapay zekâ destekli dijital izleme, performans ölçümü ve otomatik karar alma sistemleri, işverenin emek süreci üzerindeki denetim kapasitesini artırabilmektedir.

Amazon depolarında kullanılan dijital performans izleme sistemleri ile Uber’in algoritmik görev dağıtım mekanizmaları, Anglo-Sakson modelde yapay zekânın endüstri ilişkilerine olası etkilerini gösteren dikkat çekici örnekler arasında yer almaktadır. Bu sistemler, çalışan performansını sürekli olarak izleyebilmekte, görevlerin dağıtımını otomatikleştirebilmekte ve disiplin, ücretlendirme, iş yoğunluğu ya da işten çıkarma gibi çeşitli yönetsel kararları veri temelli süreçler aracılığıyla şekillendirebilmektedir. Bu durum, işverenin yönetim hakkını teknolojik araçlarla güçlendirirken, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını ve kolektif pazarlık imkânlarını sınırlandırabilmektedir. Moore’a göre bu tür uygulamalar, emek sürecinin yoğun gözetim, ölçüm ve standartlaştırma mekanizmalarıyla yeniden yapılandırıldığı yeni bir “dijital Taylorizm” biçimine işaret etmektedir (Moore vd., 2018, ss. 40-44). Bu nedenle Anglo-Sakson endüstri ilişkileri modelinde yapay zekâ, yalnızca teknolojik bir verimlilik aracı olarak görülmemeli, aynı zamanda işçi-işveren güç dengesini işveren lehine yeniden şekillendiren bir yönetim ve denetim mekanizması olarak değerlendirilmelidir.

Anglo-Sakson endüstri ilişkileri sistemlerinde sendikal yoğunluğun görece düşük olması ve toplu pazarlığın parçalı yapısı, algoritmik yönetim uygulamalarının kolektif biçimde düzenlenmesini zorlaştırabilmektedir (Hall ve Soskice, 2001). Platform ekonomisinde ise çalışanların önemli bir kısmının bağımsız yüklenici statüsünde değerlendirilmesi, iş hukuku korumalarına ve toplu pazarlık haklarına erişimi sınırlandırmaktadır. Bununla birlikte son yıllarda dijitalleşme ve yapay zekâ karşısında yeni kolektif hareket biçimlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle Hollywood’da gerçekleştirilen 2023 WGA ve SAG-AFTRA grevleri, üretken yapay zekânın yaratıcı emek üzerindeki etkilerine karşı geliştirilen en önemli kolektif pazarlık örneklerinden biri olarak değerlendirilebilir. Bu grevlerde sendikalar, yapay zekânın senaryo üretimi ve dijital performansın kopyalanması alanlarında

kullanımına ilişkin sınırlandırmalar talep etmiş; algoritmik üretim süreçlerinin kolektif sözleşme hükümleriyle düzenlenmesini gündeme taşımıştır (Yorgun, 2026). Bu durum, yapay zekâ teknolojilerinin yalnızca teknik verimlilik meselesi olmadığını, aynı zamanda emek-sermaye ilişkilerinin yeni çatışma alanı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak Anglo-Sakson endüstri ilişkileri modeli, yapay zekânın çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin büyük ölçüde işveren stratejileri, piyasa rekabeti ve esnek emek piyasası dinamikleri tarafından belirlendiği bir kurumsal çerçeve sunmaktadır. Bu modelde kolektif pazarlık mekanizmalarının görece zayıf, sendikal temsilin sınırlı ve işveren takdir yetkisinin daha geniş olması, yapay zekâ temelli teknolojilerin iş organizasyonu üzerindeki dönüştürücü etkilerini daha belirgin hâle getirmektedir. Bu bağlamda yapay zekânın verimlilik artışı, karar alma süreçlerinin hızlanması ve üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılması gibi olanaklar sunmasına karşın; aynı zamanda algoritmik gözetim, performansın sürekli ölçümü, iş güvencesinin zayıflaması ve çalışma ilişkilerinin daha parçalı bir nitelik kazanması gibi riskleri de beraberinde getirdiği görülmektedir. Dolayısıyla Anglo-Sakson modelde yapay zekânın endüstri ilişkileri üzerindeki etkisi yalnızca teknolojik bir dönüşüm meselesi olarak görülmemeli, aynı zamanda güç ilişkilerinin, temsil mekanizmalarının ve emek piyasası düzenlemelerinin yeniden şekillenmesiyle doğrudan bağlantılı yapısal bir süreç olarak değerlendirilmelidir.

Gelişmekte Olan Ülkelerde Yapay Zekâ ve Endüstri İlişkileri

Yapay zekâ teknolojilerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkileri, gelişmekte olan ülkelerde farklı dinamikler üzerinden ortaya çıkmakta, bu ülkelerde kurumsal kapasitenin sınırlı olması, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, düşük sendikalaşma oranları ve dijital altyapı eşitsizlikleri, teknolojik dönüşümün daha kırılgan sonuçlar üretmesine yol açmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde dijitalleşme ve yapay zekâ uygulamalarının etkileri, mevcut beceri düzeyi ve kurumsal kapasiteye bağlı olarak farklılaşmakta, yeniden beceri kazandırma ve dijital eğitim politikalarının yetersiz kaldığı durumlarda teknolojik dönüşümün işgücü piyasasındaki mevcut eşitsizlikleri derinleştirme riski bulunmaktadır. ILO'ya göre üretici yapay zekâyı maruziyet özellikle büro ve dijital yoğun bilişsel mesleklerde yoğunlaşmakta, bu nedenle dönüşümün etkileri sektörler ve meslek grupları arasında farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Gmyrek vd., 2025, ss.5-6). Gelişmekte olan ülkelerde bu etki daha belirgin olmakta hem ülkeler bazında hem de sektör ve meslek bazında eşitsizliklerin derinleşme ihtimali yükselmektedir.

Kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ekonomilerde algoritmik yönetim uygulamalarının denetlenmesi de önemli bir sorun oluşturmakta, platform

ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte birçok çalışan, hukuki statüsü tartışmalı çalışma ilişkileri içerisinde faaliyet göstermekte ve geleneksel iş hukuku korumalarından yeterince yararlanamamaktadır. Platform şirketlerinin algoritmik yönetim uygulamaları, işçilerin çalışma süreçlerini yoğun biçimde denetlerken istihdam ilişkisinin güvencesiz niteliğini de güçlendirebilmektedir. Bu durum, dijital emek piyasalarında yeni güvencesizlik biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Woodcock, 2021, ss. 84–90). Güvencesizliğin yaygın olduğu gelişmekte olan ülkelerde algoritmik uygulamaları denetlemek daha da zorlaşmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde sendikalar da dijitalleşme karşısında önemli kapasite sorunlarıyla karşı karşıya olduğundan, teknolojik dönüşümün hızına uyum sağlayabilecek teknik uzmanlık, veri analizi kapasitesi ve dijital örgütlenme araçları çoğu zaman sınırlıdır. Ayrıca düşük sendikalaşma oranları ve parçalı işgücü piyasaları, kolektif düzenleme kapasitesini zayıflatmakta, bu nedenle yapay zekâ uygulamalarının işyerinde nasıl kullanılacağı çoğu zaman işverenlerin tek taraflı kararlarına bırakılmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde yapay zekâya ilişkin düzenlemelerin eksikliği, aynı zamanda yeni kurumsal düzenleme alanları yaratmakta, özellikle veri koruma, algoritmik şeffaflık, dijital işçi hakları ve platform çalışmasının hukuki statüsü gibi alanlarda geliştirilecek düzenlemeler, teknolojik dönüşümün daha adil biçimde yönetilmesi açısından önem taşımaktadır. OECD, büyük ölçekli ekonomik dönüşümlerin başarılı biçimde yönetilebilmesi için toplu pazarlık ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Özellikle çalışan temsilcilerinin dönüşüm süreçlerine katılımı, işgücü piyasası geçişlerinin daha adil ve sürdürülebilir biçimde yönetilmesine katkı sağlayabilmektedir (OECD, 2024, ss. 7–9). OECD, yapay zekâ ve algoritmik yönetim uygulamalarının güvenilir ve kapsayıcı biçimde hayata geçirilebilmesi için yönetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Özellikle çalışanların danışılma süreçlerine katılımı ve sosyal diyalog mekanizmalarının etkin işletilmesi, yapay zekânın sağladığı faydaların artırılması ve ortaya çıkabilecek risklerin sınırlandırılması açısından önemli görülmektedir (Lorenz, Perset, ve Berryhill, 2023; Milanez, Lemmens, ve Ruggiu, 2025)

Yapay zekâ ve dijital dönüşümün etkileri ülkelerin ekonomik yapıları, beceri düzeyleri ve kurumsal kapasitelerine bağlı olarak farklılaştığından, OECD ve ILO çalışmalarında, teknolojik dönüşümün işgücü piyasaları üzerindeki etkilerinin ülkeler ve meslek grupları arasında eşit dağılmadığı; bu nedenle beceri geliştirme, eğitim ve yönetim politikalarının önem kazandığı vurgulanmaktadır (OECD, 2024; Gmyrek vd., 2025). Bu nedenle yapay zekâ teknolojilerinin etkileri, küresel ekonomik eşitsizlikler ve kurumsal kısırlılıklarla birlikte değerlendirilmelidir.

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yapay zekâ teknolojilerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin evrensel olmadığı görülmektedir. Bu bulgu, yapay zekânın çalışma yaşamındaki sonuçlarının kurumsal yapılara göre farklılaştığını ve teknolojik determinizmle açıklanamayacağını göstermektedir. Sonuç itibarıyla teknolojik dönüşümün yalnızca teknolojinin kendisinde kaynaklanmadığını, endüstri ilişkileri sistemlerinin kurumsal kapasitesi tarafından da şekillendirildiğini göstermektedir.

Tartışma: Yapay Zekâ Çağında Endüstri İlişkilerinin Yeniden Yapılanması

Bu çalışmanın bulguları, yapay zekâ teknolojilerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin yalnızca teknik bir dönüşüm olarak değerlendirilemeyeceğini göstermektedir. Yapay zekâ ve algoritmik yönetim sistemleri, işin organizasyonu, performans değerlendirmesi, gözetim, karar alma süreçleri ve işgücü denetimi üzerinde yeni kontrol mekanizmaları üretmekte; böylece endüstri ilişkileri sisteminin temel kurumlarını yeniden şekillendirmektedir. Bu durum, yapay zekânın yalnızca üretim süreçlerinde verimlilik artışı sağlayan bir teknoloji olmadığını, aynı zamanda emek-sermaye ilişkilerini yeniden yapılandıran kurumsal bir dönüşüm alanı yarattığını ortaya koymaktadır.

Bu dönüşümün teorik olarak en önemli boyutlarından biri, emek süreci üzerindeki yönetsel kontrolün dijitalleşmesidir. Braverman'ın (1974) emek süreci kuramı, teknolojik gelişmelerin yalnızca üretkenliği artırmadığını; aynı zamanda yönetsel denetim kapasitesini yeniden örgütlediğini ortaya koymaktadır. Günümüzde algoritmik yönetim sistemleri, bu kontrol kapasitesini veri temelli ve sürekli çalışan dijital mekanizmalar aracılığıyla daha yoğun hale getirmektedir. Kellogg, Valentine ve Christin'e göre algoritmalar, iş süreçlerinin koordinasyonu, performansın değerlendirilmesi ve çalışan davranışlarının yönlendirilmesinde giderek daha merkezi bir rol üstlenmektedir. Bu gelişme, algoritmik yönetimin klasik yönetsel kontrol mekanizmalarının dijitalleşmiş ve kısmen otomatikleşmiş yeni bir biçimi olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır (Kellogg vd., 2020, ss. 369–372).

Bununla birlikte çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin etkilerinin teknolojik determinizm yaklaşımının öne sürdüğü gibi kaçınılmaz ve evrensel olmadığını göstermektedir. Yapay zekânın çalışma yaşamı üzerindeki sonuçları, büyük ölçüde ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin kurumsal kapasitesine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Güçlü sendikal yapılar, koordineli toplu pazarlık sistemleri ve sosyal diyalog mekanizmalarına sahip ülkelerde yapay zekâ uygulamaları daha müzakere edilmiş biçimde uygulanırken; esnek işgücü piyasalarının ve zayıf kolektif

düzenleme mekanizmalarının hâkim olduğu sistemlerde işveren merkezli ve daha yoğun denetim odaklı uygulamalar öne çıkmaktadır. Bu durum, Hall ve Soskice'nin (2001) karşılaştırmalı kapitalizm yaklaşımının yapay zekâ çağında da açıklayıcı niteliğini koruduğunu göstermektedir.

Algoritmik yönetimin endüstri ilişkileri açısından yeni bir düzenleme alanı yarattığı yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. İşe alım, görev dağıtımı, çalışma zamanının planlanması, performans değerlendirmesi ve çeşitli yönetsel kararların veri temelli sistemler aracılığıyla yürütülmesi, işverenlerin emek süreci üzerindeki gözetim ve denetim kapasitesini artırmaktadır. Bu durum, algoritmik yönetimin toplu pazarlık ve iş hukuku açısından yeni koruma ve düzenleme mekanizmalarını gerekli kıldığını ortaya koymaktadır (De Stefano ve Taes, 2023, ss. 23–27). Ancak algoritmik sistemlerin çoğu zaman şeffaf olmaması, çalışanların hangi kriterlere göre değerlendirildiğini bilmesini zorlaştırmakta ve işyerindeki bilgi asimetrisini derinleştirmektedir. Bu nedenle yapay zekâyı yalnızca teknik bir koordinasyon aracı olarak görmek hata olur, çünkü işyerindeki güç ilişkilerini yeniden yapılandıran bir yönetim mekanizmasıdır.

Bu dönüşüm, sendikaların ve toplu pazarlığın işlevinde de önemli değişiklikler yaratmaktadır. Özellikle “algoritmayı müzakere etmek” yaklaşımı, toplu pazarlığın yalnızca ücretler ve çalışma süreleri gibi geleneksel konularla sınırlı kalmadığını; veri yönetimi, algoritmik şeffaflık, dijital gözetim ve otomatik karar alma süreçlerini de kapsayan yeni bir düzenleme alanına dönüştüğünü göstermektedir (De Stefano ve Taes, 2021, s. 9). Böylece toplu pazarlık, teknolojik dönüşümün sonuçlarını sonradan düzenleyen bir mekanizma olmaktan çıkarak; teknolojinin işyerindeki uygulanma biçimini belirleyen kurumsal bir düzenleme aracı niteliği kazanmaktadır.

Yapay zekâ teknolojilerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkileri ülkeler ve meslek grupları arasında eşit biçimde dağılmamaktadır. ILO'nun bulgularına göre üretici yapay zekâyı maruziyet özellikle yüksek gelirli ekonomilerde ve büro ağırlıklı mesleklerde daha yüksektir. Bu durum, teknolojik dönüşümün etkilerinin ülkelerin ekonomik yapıları, mesleki kompozisyonları ve beceri düzeylerine bağlı olarak farklılaşabileceğini göstermektedir (Gmyrek vd., 2025). Bu durum, yapay zekânın mevcut küresel eşitsizlikleri yeniden üretme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Avrupa Birliği'nde geliştirilen düzenlemeler, yapay zekâ ve algoritmik yönetim sistemlerinin kurumsal olarak sınırlandırılmasına yönelik önemli örnekler sunmaktadır. Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nün istihdam alanında kullanılan yapay zekâ sistemlerini “yüksek riskli sistemler” arasında değerlendirmesi; şeffaflık, insan denetimi ve veri kalitesi gibi yükümlülükler getirmesi, teknolojik dönüşümün yalnızca piyasa dinamiklerine bırakılmadığını göstermektedir (Litardi vd., 2024, s.

6). Bununla birlikte çalışmanın bulguları, hukuki düzenlemelerin tek başına yeterli olmadığını; yapay zekâ uygulamalarının çalışma yaşamındaki etkilerinin büyük ölçüde toplu pazarlık süreçleri, sendikal stratejiler ve kolektif düzenleme mekanizmaları aracılığıyla şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Endüstri ilişkilerinde değişimin üç önemli boyutu var. Birincisi Pazar, ikincisi yönetim, üçüncüsü demokrasidir. Pazar, emeğin ücretini çalışma süresine göre belirlerken, yönetsel ilişkiler görevi tanımlamakta, yapılacak işi belirlemekte, emeği sevk ve idare etmektedir. Demokrasi ise bu ilişkilerin zeminini oluşturmaktadır. Pazarın hangi ekonomik şartlarda ve modellerle oluşturulduğu önemli olduğu gibi, işyerinde yönetim erkinin nasıl kullanıldığı ve gücün ne olduğu da önem arz etmektedir. Demokrasi ise bu ilişkilerin nasıl yürütüleceğini ve sınırlarını belirler. Bu nedenle endüstri ilişkilerini hem çevresel şartlardan hem aktörlerden hem de kurallardan bağımsız değerlendirmek mümkün değildir (Yorgun, 2019, s.213). Bu çerçevede yapay zekâ çağında endüstri ilişkilerinin temel meselesi teknolojik dönüşümün gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinden çok, bu dönüşümün hangi kurumsal kurallar çerçevesinde yönetileceğiyle ilgilidir. Çünkü yapay zekânın çalışma yaşamı üzerindeki etkileri; işveren stratejileri, devlet düzenlemeleri, sendikal kapasite ve kolektif düzenleme mekanizmalarının gücü tarafından belirlenmektedir. Dolayısıyla yapay zekâ çağında endüstri ilişkilerinin geleceği, teknik kapasiteden çok kurumsal düzenleme kapasitesine bağlı görünmektedir.

Sonuç

Bu çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini sendika, toplu pazarlık ve grev dinamikleri bağlamında incelemiştir. Çalışmanın temel sonucu, yapay zekâ endüstri ilişkilerinde yalnızca teknik bir dönüşüm yaratmıyor, kurumsal ve siyasal sonuçlar doğuran bir dönüşüm alanı oluşturmaktadır. Özellikle algoritmik yönetim sistemleri ve veri temelli gözetim mekanizmaları, işverenlerin emek süreci üzerindeki denetim kapasitesini genişletirken; çalışma ilişkilerinde yeni düzenleme, temsil ve çatışma alanları ortaya çıkarmaktadır.

Makale, yapay zekâ literatüründe önemli ölçüde teknik dönüşüm, otomasyon ve verimlilik tartışmalarına odaklanılan bir alanda; yapay zekâyı endüstri ilişkileri kurumları, sendika stratejiler ve toplu pazarlık süreçleri çerçevesinde ele alarak literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle çalışma, algoritmik yönetimi endüstri ilişkilerinin yeni merkezi sorun alanlarından biri olarak konumlandırmakta; toplu pazarlığın veri yönetimi, algoritmik şeffaflık ve dijital haklar gibi başlıklara doğru genişlediğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın ulaştığı bir diğer sonuç, yapay zekânın etkilerinin ülkelerin kurumsal kapasitelerine göre farklılaşmıştır.

Sendikalar, yapay zekâ çağında yalnızca ücret ve çalışma şartlarını müzakere eden örgütler olmaktan çıkmakta; veri kullanımı, algoritmik şeffaflık ve dijital gözetim gibi alanlarda da düzenleyici aktörlere dönüşmektedir. Ancak bu dönüşüm, özellikle düşük sendikalaşma ve sınırlı düzenleme kapasitesine sahip ülkelerde yeni eşitsizlik ve güvencesizlik risklerini artırmaktadır. Bu durum, toplu pazarlığın gelecekte teknolojik yönetişimin temel araçlarından biri haline gelebileceğine işaret etmektedir. Ayrıca yapay zekâ teknolojileri çalışma yaşamı açısından önemli riskler de üretmekte; Sürekli dijital gözetim, veri temelli ayrımcılık, platformlaşma, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve algoritmik karar süreçlerinin şeffaf olmaması, çalışma ilişkilerinde yeni eşitsizlik alanları yaratabilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde düşük sendikalaşma oranları, kayıt dışılık ve sınırlı düzenleyici kapasite bu riskleri daha görünür hale getirmektedir.

Sonuç olarak yapay zekâ, endüstri ilişkilerini ortadan kaldırmamakta; sendikal temsil, toplu pazarlık ve kolektif eylem alanlarını yeniden tanımlamaktadır. Bu nedenle daha adil bir dijital çalışma rejimi, teknolojik kapasiteden çok; sosyal diyalog, toplu pazarlık ve kolektif düzenleme mekanizmalarının güçlendirilmesine bağlıdır. Yapay zekâ çağında çalışma yaşamının geleceği, teknolojinin hangi kurumsal yapı içinde, hangi düzenleyici çerçeveye ve hangi güç dengeleri içerisinde uygulandığına bağlı olacaktır. Bu nedenle daha adil ve demokratik bir dijital çalışma rejiminin oluşturulabilmesi, güçlü sosyal diyalog mekanizmalarının, etkin toplu pazarlık sistemlerinin ve kolektif düzenleme kapasitesinin geliştirilmesine bağlı görünmektedir.

Extended Summary

This article examines the effects of artificial intelligence on industrial relations with specific reference to trade unions, collective bargaining and strike dynamics. The central argument of the study is that artificial intelligence should not be considered merely as a technical innovation or a productivity-enhancing tool. Rather, it constitutes an institutional and political transformation that reshapes labour-capital relations, workplace power structures and the regulatory foundations of industrial relations systems.

The study is located within the broader industrial relations literature, which has long emphasized that technological change does not operate independently of institutional arrangements. From the Industrial Revolution to digitalization, technological transformations have altered the organization of work, the structure of labour markets and the balance of power between employers and workers. However, artificial intelligence differs from earlier technological changes because it does not only affect physical labour or routine production tasks. Generative AI, algorithmic management and data-driven decision systems increasingly influence

cognitive labour, managerial coordination, performance evaluation, workplace surveillance and decision-making processes. This shift brings artificial intelligence to the centre of contemporary debates on labour process control, collective representation and workplace democracy.

The theoretical framework of the article draws primarily on labour process theory and institutional approaches in industrial relations. Labour process theory, particularly Braverman's analysis of managerial control, provides a useful lens for understanding how technology may be used to reorganize work and intensify employer control over labour. In this context, algorithmic management represents a new form of digital control, through which workers' performance, behaviour and productivity can be continuously monitored, evaluated and directed. At the same time, institutional industrial relations theory shows that the consequences of artificial intelligence are not technologically predetermined. They are shaped by trade union strength, collective bargaining structures, legal regulation, social dialogue mechanisms and the broader balance of power among labour, capital and the state.

The article adopts a qualitative, comparative and theoretical research design. It reviews international literature on artificial intelligence, digitalization, algorithmic management, platform work, collective bargaining and industrial relations systems. The analysis is based on descriptive and critical-interpretive methods. It compares different institutional models, including the Nordic and coordinated European systems, Anglo-Saxon liberal market systems and developing country contexts. This comparative perspective enables the study to show how the effects of artificial intelligence differ according to institutional capacity, union density, bargaining coverage and regulatory traditions.

The first major finding is that artificial intelligence transforms trade union organization. Platform work, remote work, individualized employment relations and algorithmic supervision weaken traditional workplace-based organizing models. Workers are increasingly dispersed across digital platforms and governed by opaque algorithmic systems rather than direct human supervision. This creates difficulties for union recruitment, representation and collective identity formation. However, artificial intelligence and digital technologies also create new opportunities for unions. Online communication networks, data analysis, digital campaigns and platform-based solidarity practices may enable unions to reach fragmented workers and develop new forms of organization. As a result, unions in the AI era are no longer limited to defending wages and working conditions; they must also address data rights, algorithmic transparency, digital surveillance, automated decision-making and lifelong learning.

The second major finding concerns collective bargaining. Artificial intelligence expands the agenda of collective bargaining beyond traditional issues such as wages, working time and social benefits. Algorithmic management, data governance, privacy, digital rights, human oversight and transparency have become new bargaining topics. Collective agreements increasingly need to regulate how workplace technologies are introduced, how employee data are collected and used, how automated decisions are made and how workers can challenge algorithmic outcomes. In this respect, collective bargaining becomes a mechanism of technological governance. It does not merely respond to the consequences of technological change after they occur; it can shape the conditions under which artificial intelligence is implemented in the workplace.

The third major finding relates to strike dynamics and collective action. In traditional industrial relations, strikes were largely based on the physical interruption of production. Digitalization and artificial intelligence alter this logic. In platform capitalism, work is organized through data flows, digital infrastructures and algorithmic coordination. This weakens some forms of workplace-based industrial action, especially where automation allows production or service delivery to continue with reduced labour input. Yet it also creates new vulnerabilities. Since digital production depends on platforms, data, visibility and network coordination, collective action may increasingly target these infrastructures. Digital boycotts, platform-based work stoppages, data-related resistance and online coordination may become important components of labour conflict in the AI era.

The comparative analysis demonstrates that artificial intelligence produces different consequences across industrial relations regimes. In Nordic and coordinated European systems, stronger unions, coordinated bargaining and social dialogue provide greater capacity to regulate AI collectively. Worker participation, consultation rights and co-determination mechanisms may limit unilateral employer control over algorithmic systems. In Anglo-Saxon systems, where bargaining is more decentralized and employer discretion is broader, AI is more likely to be implemented as a managerial tool for surveillance, performance optimization and cost reduction. In developing countries, limited institutional capacity, informal employment, weak unionization and digital inequality may intensify the risks of precariousness, exclusion and unregulated algorithmic control.

Overall, the article concludes that artificial intelligence does not eliminate industrial relations; it redefines them. Trade unions, collective bargaining and strikes remain central, but their content, strategies and institutional functions are changing. A fair and democratic digital labour regime depends not only on technological capacity but also on strong social dialogue, effective collective bargaining, transparent regulation and renewed forms of collective representation.

Therefore, the future of work in the age of artificial intelligence will be determined less by technology itself than by the institutional framework and power relations through which it is governed.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Makale tek yazarlıdır. Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından yürütülmüştür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar, bu makalenin yayımlanmasıyla ilgili herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Finansman Beyanı

Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen herhangi bir kurum ya da kuruluştan özel bir destek almamıştır.

Etik Kurul Beyanı

Bu çalışma insan katılımcıları, kişisel verileri veya gizli materyalleri içermediğinden etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yapay Zekâ Kullanımına İlişkin Beyan

Bu makalenin hazırlanmasında yapay zekâ araçları yalnızca dil düzenleme ve çeviri desteği amacıyla kullanılmıştır. Çalışmanın bilimsel içeriği, analizleri ve sonuçları tamamen yazara aittir.

KAYNAKÇA:

- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Blanchet, A. (2024, July 4). *Trade union strategies on artificial intelligence and collective bargaining on algorithms*. Equal Times.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brunnerová, S., Ceccon, D., Holubová, B., Kahancová, M., Lukáčová, K., ve Medas, G. (2024). *Collective bargaining practices on AI and algorithmic management in European services sectors*. Friedrich Ebert Stiftung.veUNI Europe
- Bundesministerium der Justiz. (1972). *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. Januar 1972*.
- Cant, C. (2020). *Riding for Deliveroo: Resistance in the new economy*. Polity Press.
- De Stefano, V., ve Taes, S. (2021). *Algorithmic management and collective bargaining*. ETUI Foresight Brief No. 10. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.
- De Stefano, V., ve Taes, S. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>
- Edwards, P. (2003). *Industrial relations: Theory and practice* (2nd ed.). Blackwell Publishing.
- Eurofound. (2023). *Ethical digitalisation at work: From theory to practice*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/235924>
- Frey, C. B., ve Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Georgieff, A., ve Hyee, R. (2022). Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5, Article 832736. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.832736>
- Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Roslaniec, K., ve Troszyński, M. (2025). *Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure* (ILO Working Paper No. 140). International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/HETP0387>
- Hall, P. A., ve Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.
- Huws, U. (2014). *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*. Monthly Review Press.

- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*. SAGE Publications.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., ve Christin, A. (2020). *Algorithms at work: The new contested terrain of control*. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410.
- Kerckhofs, P. (2025). Collective bargaining on artificial intelligence at work. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/collective-bargaining-on-artificial-intelligence-at-work>
- Kyriakoudes, K. J. (2024). *Securing workers' futures: Why replacing union workers with artificial intelligence in creative professions is the new subcontracting*. *American University Law Review*, 73(5), 1569–1612.
- Kwa, T., West, B., Becker, J., Deng, A., Garcia, K., Hasin, M., vd. (2025). Measuring AI ability to complete long tasks. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2503.14499>
- Litardi, C., Adăscăliței, D., ve Widera, S. (2024). *Regulatory responses to algorithmic management in the EU*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/regulatory-responses-algorithmic-management-eu>
- Lorenz, P., Perset, K., ve Berryhill, J. (2023). *Initial policy considerations for generative artificial intelligence* (OECD Artificial Intelligence Papers No. 1). OECD Publishing.
- Milanez, A., Lemmens, A., ve Ruggiu, C. (2025). *Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey* (OECD Artificial Intelligence Papers No. 31). OECD Publishing.
- Moore, P. V., ve Robinson, A. (2016). The quantified self in precarity: Work, technology and what counts. *New Media ve Society*, 18(11), 2774–2792.
- Moore, P. V., Upchurch, M., ve Whittaker, X. (Eds.). (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Palgrave Macmillan.
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- OECD. (2024). *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>
- Picard, S. (Ed.). (2022). *New frontiers for collective bargaining: A short guidance on emerging topics*. European Trade Union Confederation (ETUC).
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Polity Press.
- Tassinari, A., ve Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35–54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>

- Thelen, K. (2014). *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. Cambridge University Press.
- UNI Global Union. (2023). *Algorithmic management: Opportunities for collective action: A guide for workers and trade unions*. UNI Global Union.
- Voss, E., ve Bertossa, D. (2022). Collective bargaining and digitalization: A global survey of union use of collective bargaining to increase worker control over digitalization. *New England Journal of Public Policy*, 34(1), Article 10.
- Woodcock, J. (2021). *The fight against platform capitalism: An inquiry into the global struggles of the gig economy*. University of Westminster Press. <https://doi.org/10.16997/book51>
- Yorgun, S. (2004). Endüstri ilişkilerinde değişim-dönüşüm tartışmaları üzerine bir değerlendirme. *Çimento İşverenleri Dergisi*, 18(6), 23–35.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme sürecinde Türk sendikacılığında yeni yönelişler ve alternatif öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(6), 137–162.
- Yorgun, S. (2019). *Ekonomik politikalar ve endüstri ilişkilerinin geleceği*. Beta Basım Yayın.
- Yorgun, S. (2026). The impact of artificial intelligence on collective bargaining: Provisions on AI in the 2023 Hollywood collective agreements. In S. Yorgun ve G. D. Daweas (Eds.), *Artificial intelligence in working life*. TESAM.
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.

Emile Zola'nın "Meyhane" ve "Germinal" Romanlarındaki Emek Tarihi İzdüşümlerinde İşçi Sınıfı

Adnan MAHİROĞULLARI¹
ORCID:0000-0002-5323-4957

DOI: 10.54752/ct.1875933

Öz: Fransız İhtilali sonrası feodal yapı çözülünce, topraksız serfler köylerini terk edip "fabrika"larda çalışmak için şehirlere göç etmiştir. Söz konusu göç, yeni bir sınıf; "işçi sınıfı"nın doğuşuna neden olmuştur. Ne var ki, Sanayi Devrimi sonrası makine yoğun üretimle artan ürün miktarı işveren kesimini mutlu kılarken, "*Bırakınız yapısınlar, bırakınız geçsinler*" ilkesi bağlamında liberal iktisat sistemini benimseyen devlet, uzun süre işçi sınıfını işverene karşı koruyucu yasal düzenlemeler yapmaya ihtiyaç duymamıştır. XIX. yüzyıl boyunca işçi sınıfının işverenlere karşı korunmadığı liberal düzende işçiler, düşük ücret seviyeleri ve uzun mesai süreleriyle çalışmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla XIX. yüzyılda, Fransa dahil, sanayileşme hamlesini başlatan tüm ülkelerde işçi sınıfı derin bir sefalet yaşamıştır. Emile Zola gibi pek çok batılı edebiyatçı, insancıl duygularla yaşanan sefaletle duyarsız kalmamış, roman ve tiyatro eserlerinde konuyu gelecek nesillere aktarmışlardır.

Makalemizde, Zola'nın "Meyhane" ve "Germinal" romanlarındaki emek tarihi izdüşümlerini incelerken, emek tarihiyle ilgili olay örgüsünün

¹ Prof. Dr. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü Emekli Öğretim Üyesi. mahirogullari@cumhuriyet.edu.tr

MAHİROĞULLARI, A, (2026) "Emile Zola'nın "Meyhane" ve "Germinal" Romanlarındaki Emek Tarihi İzdüşümlerinde İşçi Sınıfı", Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1287-1308

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi:29.01.2026- Makale Kabul Tarihi: 14.04.2026

yaşanmışlığı, işçi sınıfının sefaleti, sömürüye karşı sendikal örgütlenme çabaları ve söz konusu iki eserin gelecekteki emek tarihi çalışmalarında güvenilir malzeme olarak kullanılıp kullanılmayacağı irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Emile Zola, Meyhane, Germinal, Sanayi Devrimi, işçi sınıfı, sefalet

The Working Class in The Reflections of Labor History in Emile Zola's Novels *The Assommoir* and *Germinal*

Abstract: After the French Revolution, as the feudal structure dissolved, landless serfs left their villages and migrated to cities to work in "factories." This migration led to the emergence of a new class: the "working class." However, while the increase in production brought about by machine-intensive manufacturing after the Industrial Revolution pleased employers, the state—having adopted the liberal economic system under the principle of "laissez-faire, laissez-passer"—did not enact protective legal regulations for the working class against employers for a long time. Within the liberal order of the nineteenth century, in which the working class was not protected against employers, workers were forced to labor for low wages and long working hours. Consequently, throughout the nineteenth century, in all countries that initiated industrialization, including France, the working class experienced profound misery. Many Western writers, such as Émile Zola, did not remain indifferent to this misery experienced with humanitarian sensibilities and conveyed the issue to future generations through novels and theatrical works.

In this article, while examining the reflections of labor history in Zola's novels *The Assommoir* and *Germinal*, we analyze the lived reality of the plot related to labor history, the misery of the working class, efforts toward trade-union organization against exploitation, and whether these two works can be used as reliable sources in future studies of labor history.

Keywords: Émile Zola, *The Assommoir*, *Germinal*, Industrial Revolution, working class, misery

Giriş

XIX. yüzyılın başlarından ortalarına kadar edebiyatta duygu ve hayali önceleyen romantizme tepki olarak doğan realist akım, Stendhal'ın roman türünde olay ve

çevrenin anlatımında öngördüğü “ayna metaforu”² ile toplumsal gerçekliği okurlara yansıtmayı ilke edinmiştir. XIX. yüzyılın ikinci yarısında “*natüralizm*” (doğalcılık) başlığı altında yeni bir edebî akım doğmuş; söz konusu akım, diğer edebî akımlardaki gibi bir önceki edebî akıma tepki olarak değil; edebiyata, özellikle de romana “nedensellik” (détérminisme), gözleme dayalı “deneysel metot” (méthode expérimentale) ve “kalıtım/soyaçekim” (hérédité) gibi pozitivist felsefeyle ilgili³ üç unsurun katılmasıyla realizmin bir devamı ve onun daha da geliştirilmiş biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Vitnerova, 2014: 5; Özdemir, 1994: 320; Gözler, 1976:141).

Yeni edebî akım natüralizmin öncüsü ve söz konusu üç unsurun edebiyata katılımını sağlayan Emile Zola’dır. Zola, eserlerinde natüralist romanı şekillendiren üç unsura yer vermiş, determinist yaklaşımla toplumsal olaylarda aynı nedenlerin aynı sonuçlar doğuracağını savunmuş, romanlarında yer alan kahramanların içinde yaşadığı çevre ve soyaçekim/irsiyet bağlarının huy ve davranışlarında etkili olduğuna inanmıştır. Nitekim, Zola, bu amaçla aslen Paris yakınındaki Plassans kasabalı olan “*Rougon-Macquart*”lar adlı aileyi örnek alıp “*İkinci İmparatorluk Döneminde Bir Ailenin Doğal ve Sosyal Tarihi*” başlığı altında yazdığı yirmi ciltlik eser serisinde, edebiyata uygulamak istediği bilimsel tezlerin (Özdemir, 1994: 321; Vitnerova, 2014: 1) doğruluğunu kanıtlamak istemiştir.

Zola’nın eserlerine konu ettiği “*Rougon-Macquart*”lar, aynı kökten gelen “*Rougonlar*” ve “*Macquartlar*” diye iki ayrı kola ayrılan ailedir. Rougonlar, küçük burjuvazi ve yüksek sosyete mensup bireylerden oluşurken, Macquartlar küçük tacir, daha ziyade yoksul işçi sınıfına mensuptur. Zola, “*Rougon-Macquart*”lara mensup kişilerin yaşayışını, karakterlerini gerçekçi bir yaklaşımla eserlerine aktarabilmek amacıyla öncelikle ailenin beş kuşak “*soy köütüğünü/hayat ağacını*” (L’arbre généalogique) edinerek işe başlamış; aileden en az bir kişiye romanlarında başkişi/kahraman rolü⁴ vermiştir. Emile Zola, söz konusu yöntem aracılığıyla

² “Roman, yol boyunca gezdirilen bir aynadır. Bazen gökyüzünün maviliğini, bazen de yoldaki çamurları yansıtır. Cebinde ayna taşıyan insanı ahlaksız olmakla suçlandırıyorsunuz. Ayna, çamuru gösteriyor; ama siz aynayı suçluyorsunuz! Asıl su birikintisinin bulunduğu caddeyi, daha doğrusu suyu orada bırakıp birikintiye sebep olan yol müfettişini suçladırın”. Sthendal, **Kırmızı ve Siyah**, Çeviren Necmettin Arıkan, Altın Kitaplar, İstanbul, 1971, s.382.

³ Zola, eserlerini hazırlarken, “nedensellik”, “deneysel yöntem” ve “kalıtım” gibi bilimsel kavramlarla ilgili; Auguste Comte’un “*Cours de philosophie positive*”, Claude Bernard’ın; “*Introduction à l’étude de la médecine expérimentale*”, Dr. Prosper Lucas’ın “*La théorie de l’hérédité*” eserlerini okuma ihtiyacı duymuştur (Vitnerova, 2014: 9; Lagarde-Michard, 1969: 484).

⁴ Örneğin, Antoine Macquart’ın kızı Gervaise Meyhane’de (**L’Assommoir**), Gervaise’in büyük oğlu Claude Lantier Eser’de (**L’oeuvre**), Gevaise’in kızı Anna, **Nana**’da, Gervaise’in küçük oğlu Etienne **Germinal**’de (Vitnerova, 2014:15). Nitekim, Germinal’de Etienne’in Gervaise’in oğlu olduğu Etienne ile Catherine arasındaki diyalogda belirtilmiştir: -Etienne;

sadece "Rougon-Macquart"lar ailesini değil, İkinci İmparatorluk döneminde (1852-1870) tüm Fransız toplumunu yansıtmayı da amaçlamıştır (Vitnerova, 2014: 16-17).

Fransız İhtilali sonrası feodal yapının çözülmesi akabinde topraksız serflerin köylerini terk edip Sanayi Devrimi'nin simgesi "fabrika"larda çalışmak için şehirlere göç etmesiyle yeni bir sınıf; "işçi sınıfı" doğmuştur. Ne var ki, sanayileşme hamlesini XVIII. yüzyılın sonlarına doğru başlatan İngiltere, Fransa, Amerika ve Almanya gibi ülkelerdeki işçi sınıfının yaklaşık yüz yıl süren derin bir sefalet yaşadığı, gerek iktisat literatürüne, gerekse edebî metinlere tarihî gerçeklik olarak geçmiştir. Nitekim, Batı edebiyatında pek çok yazar, hümanist duygularla Sanayi Devrimi sonrası işçi sınıfının yaşadığı sefaleti eserlerine yansıtarak⁵ "emek tarihine" not düşmüştür. Ayrıca, geleneksel roman türlerine "*endüstriyel roman*"⁶ ve "*proleter roman*"⁷ başlığıyla iki yeni tür (Sivri ve Özdemir, 2021: 152-153) de ilave edilmiştir.

Çalışmamızın iskeletini oluşturan "*emek tarihi*" kavramı, geniş bir kavramdır: "*Emek tarihi: Çalışma eksenli olmak üzere; çalışma ve yaşam süreçlerinin bir öznesi olarak bireyden başlayıp mikro temelde işletme ölçeğinden, işkolu ölçeğine, oradan da ülke düzleminde 'makro ölçeğe' uzanan geniş bir yelpaze içinde düşünülmelidir.*" (Makal, 2007: 36). Makal'ın tanımından hareketle emek tarihi; "*çalışma ilişkileri/çalışma koşulları*" üst başlığı altında; ücretler, çalışma süreleri, iş kazaları, kadın ve çocuk işçiliği, emeğin örgütlü hareketine imkan sağlayan sendikal örgütlenme, toplu iş mücadeleleri grev ve lokavtlar, keza çalışma hayatı ile ilgili hukuki mevzuat gibi unsurları kapsamaktadır.

Emek tarihi ile edebiyat arasındaki ilişki, kuşkusuz edebiyatın emek olgusunu romandan öyküye, şiirden deneme ve tiyatroya en çok yansıtan sanat dalı olmasıyla

"İşten atıldığuma bir tek anam için üzülüyorum." -Catherine "Nerede şimdi?" -Etienne "Paris'te, Goutte d'Or sokağında çamaşırcılık yapıyor." (Zola, 2024: 46).

⁵ Örneğin, Amerikan edebiyatında Jack London; sınıf çatışmasını "*Uçurum İnsanları*"nda; yine yarının emin olamadan sefalet içinde yaşayan emekçi kesiminin sömürüsünü bir sendika liderinin ağzından "*Demir Ökçe*" romanında anlatmıştır (Nazlı, 2020: 2472-2480). Unpton Sinclair, "*Şikago Mezbahaları*"nda işçi sınıfını çektiği çilelerden kurtarmanın yolunun sosyalizm ve sendikal örgütlenme olduğunu vurgulamıştır. Alman edebiyatında Bernhard Keller Mann, "*Tünel*" adlı romanında işçilerin ölümcül çalışma koşullarını ve kapitalizmin acımazlığını dile getirmiş; İngiliz Edebiyatında Charles Dickens, "*Zor Zamanlar*" adlı romanında, yıpratıcı fabrika ortamı, sendikal örgütlenme mücadeleleri, işverenlerin karşı ataklarını etrafıca resmetmiştir (Makal, 2008: 18).

⁶ *Endüstriyel roman*: Başkahramanın işçi sınıfının sözcülüğünü üstlendiği, sömüren ve sömürülenler üzerine verdiği mesajlarla yaşanan olumsuzlukların okuyucuya aktarılmasıyla şekillenen türdür (Sivri ve Özdemir, 2021: 152-153).

⁷ *Proleter roman*: Çalışan sınıfın farkındalığını artırma, varoluşunun bilincine sahip işçi sınıfı oluşturma amacını taşıyan, işçi sınıfı hakkında propaganda niyeti taşıyan romandır (Cuddon, 1999:703).

izah edilebilir. Kimi düşünür ve eleştirmenler, emek tarihi çalışmalarında arşiv belgeleri, istatistikler, basılı kaynakların yanı sıra, çalışma ilişkileriyle ilgili edebî metinlerin (Makal, 2008:17) de, edebiyattan emek tarihine ışık tutacak kaynaklar olduğunu vurgulamışlardır. Örneğin, Engels, edebiyatta realist akımın önemli isimlerinden Balzac'ın eserlerini kastederek: "...Bunlardan, hem de ekonomik ayrıntılarla bu çağın meslekten tarihçileri, iktisatçıları, istatistikçilerinin bepsinden öğrendiklerimden daha çok şey öğrendim." (Hacısalihoglu, 2008: 42; Lukacs, 1968: 99) demiştir. Edebiyat eleştirmeni Ömer Türkeş, edebiyatta roman türünü merkeze koyduğu ifadeyle; "Her roman, ortaya çıktığı andan itibaren tarihe tanıklık yaptığı gibi kapsadığı döneme ait yaşanmışlığı, atmosferi, insanî ilişkileri de yansıtacağına" parmak basmıştır (Türkeş, 2001: 37).

Edebi metinlerin emek tarihi araştırmalarında "belge niteliği" taşıyabilmesi için "çalışma ilişkileri/çalışma koşulları"nı düzenleyen yasal mevzuat ve olay örgüsünün gerçekliğinin yanı sıra, eseri kaleme alan yazarın esere yansıyan öznel/nesnel bakış açısının tespiti de önem arz eder. Dolayısıyla, edebi metinlerin emek tarihi çalışmalarında seçici ve süzgeçten geçirilerek özenli bir biçimde kullanılmaları gerekir. Nitekim, çalışmamızda yöntem olarak söz konusu iki eserin emek tarihine ışık tutabilecek vasıfta güvenilir kaynak olup olmadıklarını yeterli sayıda bilimsel makale, akademik tez incelemesiyle yanı sıra, işçi sınıfının yaşantısı ve sorunlarıyla ilgili dönemin resmi kurumlarının belge nitelikli yayınlarını da araştırmaya özen gösterdik. Bu bağlamda, romandaki ana mekan Anzin kömür işletmeleriyle ilgili Müfettiş Louis Reybaud'nun 1871'de yayınlanan "**Enquêtes industrielles: La compagnie des mines d'Anzin**" başlıklı teftiş tutanağından, keza Sanayi Bakanlığı görevlisi Louis Villermé imzasıyla 1840'ta yayınlanan iki ciltlik "**Tableau de L'état physique et moral des ouvriers dans les manufactures de coton, de laine, et de soie**" gibi resmi nitelikli belgeden önemli ölçüde yararlandık.

Makalemizde, Zola'nın söz konusu iki romanındaki emek tarihi izdüşümlerini incelerken, roman sanatı ve edebî niteliklerinin eleştirisine değinmeksizin, emek tarihiyle ilgili olay örgüsünün yaşanmışlığı, çalışma ilişkileriyle ilgili mevcut yasal mevzuata uyulup uyulmadığı, işçi sınıfının sefaleti ve sömürüye karşı mücadelesi bağlamında sendikal örgütlenme çabaları ve iki eserin gelecekteki emek tarihi çalışmalarında malzeme olarak kullanılıp kullanılmayacağı irdelenmiştir.

Meyhane

1877'de yayınlanan Meyhane, 20 ciltlik Rougon-Macquart serisinin yedinci kitabıdır. Zola, bu romanında diğer yazarların o zamana kadar ele almadığı "işçi sınıfının" yaşadığı ortamları ve alkolizmin sebep olduğu bahtsız hayatları ele almış (Vitnerova,

2014: 17); romanın önsözünde kendi ifadesiyle “*Varoşlarda yaşayan bir işçi ailesinin kaderindeki kaçınılmaz düşüşü*” vurgulamak istemiştir.

Romandaki mekân; Paris’in varoşlarında işçi kesiminin yaşadığı “*Goutte d’Or*” (Altın Damla) mahallesidir. Romanda birinci derece kahramanlar gerçek hayattan alınmıştır: Bayan Gervaise, Antoine Macquart’ın kızı. Auguste Lantier, Gervaise’in dostu. Etienne ve Claude, Gervaise ve Auguste Lantier’in çocukları. Coupeau, Gervaise’in ikinci eşi. Nana, Gervaise ve Coupeau’nun kızı. İkincil kahramanlar: Demirci Goujet, Coupeau’nun komşusu. Adele, Lantier’nin dostu. Adele’in kız kardeşi Virgine. Zincirci Monsieur Lorilleux, Coupeau’nun eniştesi. Mme. Lorilleux ve Çiçekçi Lerat, Coupeau’nun kız kardeşleri. Kapıcı Boches ve çamaşırhane sahibesi Mme. Fouconier ve Meyhaneci Colombe Baba.

Romandaki olay örgüsünün sosyal zamanı; Zola’nın romanla ilgili hazırlık dosyasındaki notlarında belirtildiği üzere; “*Gervaise’i 22 yaşındayken 1850’de tanıdım; 1869’a kadar izledim.*” ifadesinden 1850-1869 arası olduğu anlaşılmaktadır (Durand, 1995: 8; Vitnerova, 2014:19).

Düşük Ücret Seviyeleri, Tek Odalı Sağlıksız Binalarda Barınma

Fransız İhtilali sonrası feodal yapının çözülmesiyle topraksız serflerin köylerini terk edip şehirlerde iş bulma amacıyla yıllarca süren göç dalgası (l’exode rural), emek arzının emek talebini aşmasına, dolayısıyla hayatta kalabilmek için düşük ücret seviyelerinde bile çalışmaya razı olan “*yedek işçi ordusu*”nun oluşmasına neden olmuştur. Emeginden başka geçim kaynağı olmayan, işyerlerinin kapısında işe girme şansı arayan “*yedek işçi ordusunun*” varlığı, keza liberal iktisat ilkeleri bağlamında devletin uzun süre çalışma hayatıyla ilgili düzenleyici ve hakem rolü üstlenmekten kaçınması XIX. yüzyılda işçi sınıfının sefaletini kaçınılmaz kılmıştır. Ayrıca, kırsal kesimden şehirlere yıllarca süren göç dalgası, beraberinde çarpık kentleşmeyi de getirmiş; işçi kesimi, şehirlerin varoşlarında kurulan mahallelerde tek odalı eğreti yapılarda barınma gerçeği ile karşı karşıya kalmıştır.

Sanayi Devrimi sonrası işçi sınıfının yaşadığı olumsuzluklar; düşük ücret seviyeleriyle gelir yetersizliğine bağlı en temel beslenme ihtiyaçlarının karşılanmaması, sağlıksız eğreti barınma mekânları, içki müptelalığı ve ahlaki çöküş gibi üç boyutludur. Söz konusu üç boyutlu olumsuzluk, Sanayi Devrimi sonrası, gerek emeğin sömürsünü konu edinen edebî eserlerde, gerekse ülkenin çalışma hayatıyla ilgili resmi belge ve istatistiklerinde günde 12-14 saat süren uzun mesai karşılığında erkek işçilerin 4-5 frank, kadın işçilerin 2-3 franka çalıştıkları belirtilmiştir. (Brizon, 1977: 443; Villermé, 1840: 91).

Meyhane’de uzun mesai saatleri ve düşük ücret seviyeleri detaylarıyla yer almıştır:

"Gervaise, patronu Mme. Fauconnier'in çamaşırhanesinde günde 12 saat çalışıyordu." (Zola, 1971, s. 130). "İnce çamaşır ütölemekte usta olan Gervaise, Mme Fouconier'nin çamaşırhanesinde günde üç frank kadar kazanabiliyordu." (Zola, 1971: 148). "Nana şimdi işçi olmuştu. Kabire Sokağındaki Titreville mağazasında 2 franka çalışıyordu (Zola, 1971: 477).

Yaşlı bir işçi olan Bru Baba; "Kimse bana iş vermiyor artık; çok yaşlandım çünkü.(...) Geçen yıl bir köprüünün boya işlerinde çalıştım. Günde bir buçuk frank aldım. Sırtüstü yatıp köprüyü öyle boyamam gerekiyordu. Altımdan ırmak akıp gidiyordu. O gün bugün öksürmeye başladım. Şimdi de hiçbir yerde iş bulamaz oldum." (Zola, 1971: 295-296) siteminde bulunmaktadır.

Romanda; tek odalı eğreti yapılardan; bir yatakta koyun koyuna iki çocuğun yattığı gerçeğinden bahsedilerek sefaletin bir başka boyutuna dikkat çekilmiştir. Zola, Gervaise'in kirada kaldığı mekânın dış görünüşünü; "İki katlı harap bir binaydı.(...) Penceresindeki panjurlar yağmurdan kararıp çürümüştü." diyerek, tek oda içinde bulunan eşyaları da belirtmiştir: "Tavana iple asılı bir demir çubuktan soluk bir bez parçası sarkıyordu. Gervaise onun altında karyolanın kızıasına oturdu. Gözlerini odanın içinde gezdirmeye başladı. Odada cevizden yapılmış bir gözü eksik bir konsolla üç basır iskemle, bir de yağlı masa vardı." (Zola, 1971: 9-10).

Zola, Paris'te öğrencilik yıllarında işçilerin oturduğu evlerin yakınında kiraladığı tek odalı evde ikamet ederken, işçi sınıfının mekansal sefaletle de iç içe yaşadığına tanık olmuştur. Nitekim, bu konuyu sadece romanlarına aktarmakla yetinmemiş; 18 Ekim 1868 tarihli "Tribune" gazetesinde makale yazarak kamuoyu ve yöneticilerin dikkatini çekmek istemiştir: "İşçiler, çamurlu ve dar sokaklı mahallelerde boğuluyor ya da balık istifi gibi sıkışarak yaşama zorunda kalıyorlar. Onlar, Saint-Antoine caddesinin yakınındaki kapı karanlık arada ya da Mouffetard vadisinin pis kokulu çukurlarında ikamet ediyorlar. Pazar günü olduğunda, meyhanelerin köşesinde masaya oturuyorlar." (Durand, 1995: 19)

Alkol Bağımlılığı ve Ahlakî Çöküş

Akademisyen Vitnerova, Zola'nın yirmi serilik eserlerinin çoğunda işçi kesiminin alkol bağımlılığı sorununa ısrarla yer verdiğini vurgulamıştır: "Zola, örneğin Meyhane romanında eğreti hayat koşullarında yaşayan insanların alkolizme dahi meyilli olduğunu, açlık ve güvencesizlik gibi temel sorunlara çözüm bulunamaması durumunda sıkıntıların alkolle unutmaya çalıştıklarını belirtmek istemiştir." (Vitnerova, 2014: 22).

Zola, alkolizm sorununa romanın 13. bölümünde detaylı olarak değinmiştir:

"O gün ayın on beşiydi. Herkes gündeliklerini almıştı. Kaldırımlar, içip eğlenmeye çıkmış büyük kalabalıkla doluydu.(...) Meyhanelerde ise sarboşlar, elleriyle kollarıyla işaretler yaparak yerleşiyorlardı masalara. Colomba Baba'nın meyhanesi önünde millet kıyruk olmuştu." (...)

O gün para almışlardı ya, onu kutluyorlardı işte. 'Bu gece Paris'te epey insan sarhoş olacak' diyorlardı.(...)

Gervaise, cebinde on santim parası olsa meyhaneye girip bir şey içerdi. Belki de bir kadeh içki açlığını bastırırdı. Ah! Ah' ne çok kadebler devirmişti şimdiye kadar. Bütün felaketin ondan geldiğini hissetmekteydi (Zola, 1971: 553).

Yönetici kesim, 1830 sonrası işçi eylemlerinin artmasıyla çalışma hayatında yaşanan sorunların neler olduğunun ülke düzeyinde tespiti için uzman *M. Benoiston ve L. Villermé*'yi görevlendirmiş;⁸ görev sonrası tespit edilen sorunlar 1840'ta Louis Villermé imzasıyla yayınlanan iki ciltlik "***İpek, Yün, Pamuk İmalatında Çalışan İşçilerin Moral ve Fizikî Durumunun Tablosu***" başlıklı eserde yer almıştır. Villermé, kitabının birinci cildinde işçi kesimiyle ilgili tespitleri arasında, özellikle ahlakî çöküşe zemin hazırlayan "alkolizm" sorununa dikkat çekmiştir:

"Cabaret'ye girenlerin çoğunluğu oturacak yer olmadığı için ayakta bekliyordu. Aralarında çok sayıda kadın da vardı. Herkes, şarap pahalı olduğu için ardıc rakası ya da bira içiyordu. Bütün bu kişilerin sokaklarda biri birlerine müstebcen laflarla konuştuklarını da sadece söylemekle yetineceğim" (Villermé, 1840: 85-86).

Kaçınılmaz Kader; Sefalet

Ekonomik hayata yapılacak her türlü müdahaleyi kapitalist sistemin işlemesine engel sayan iktisadi liberalizm, Sanayi Devrimi sonrası "çalışma koşullarının" işçi ve işverenin özgür iradesine dayalı, keza devletin taraf olmadığı "bireysel akit sistemiyle" belirlenmesini öngörmüştür. Ne var ki, bu dönemde hizmet akitlerinin özgür iradeyle hakkaniyet ölçüsünde oluşacağı fikri teoriden öteye geçememiş, çalışma koşullarının şekillenmesinde tarafların iktisadi güç ve kudretleri birinci derecede etkili olmuştur. Nitekim, koruyucu yasaların mevcut olmadığı bu düzende, ücreti yegane geçim kaynağı olan işçinin üretim araçlarına sahip "sermaye" karşısında eşit güç oluşturamadığı, dolayısıyla sözleşme içeriğinin işveren tarafından işçiye adeta dikte ettirildiği bilinmektedir (Ekin,1976, 11-13).

Eleştirmen André Durand, "*L'Assommoir 1877, roman de Zola*" başlıklı makalesinde, iktisadi liberalizm döneminde işçi sınıfının yaşadığı derin sefaleti ve sefaletle yol açan unsurlara parmak basmış; hem işveren kesimini, hem de devleti sorumlu tutmuştur: "*XIX. yüzyıldaki kötü çalışma koşulları, köle tipi çalışmadan, sonuçta sefaletin pençesine boyun eğmekten başka bir şey değildi. İşyerlerinde, işçiler sabahdan akşama kadar açlıktan ölmemek için çalışıyordu (Durand, 1995: 21).* Durand, yaşanan sefaletten, sermaye sahipleri kadar XIX. yüzyıl boyunca '*soygal koruma/sociale protection*'

⁸Eserin önsözünde, belirli sektörlerdeki işçi sorunlarının tespiti amacıyla iki uzmanın görevlendirildiği belirtilmiştir: "*Siyasal ve Moral Bilimler Enstitüsü, çeşitli yerleşim birimlerinde işçi sınıfının ahlakî ve fizikî durumunu araştırmak amacıyla M. Benoiston ve beni görevlendirdi.*"

önlemlerini geciktiren devletin de sorumlu olduğunu vurgulamıştır: “*Sosyal yasaların eksik olduğu bu çağda, iş kazasına uğrayan işçiler, tazminat ve sakatlık maaşı gibi hiçbir yardıma erişemiyor, dahası emeklilik hakkına da sahip değillerdi.*” (Durand, 1995: 21).

Eleştirmen André Durand'ın da belirttiği üzere; devletin bu konudaki sorumluluğunu “*sosyal koruma*” önlemlerinin işçi kesiminin tamamına⁹ geç tanınmasıyla izah etmek mümkündür. Nitekim, Fransa’da devlet, 1831’de askerlere, 1853’te memurlara tanıdığı emeklilik hakkını işçilere 1910’da vermiştir (Confédération française des retraités, 2016: 2; Ministère de travail, 1910:1).

İşçi kesiminin özellikle kış mevsiminde gıda teminiyle birlikte kira ödemelerinde de çektiği sıkıntı ve sefaletin boyutu romanda detaylarıyla yer almıştır:

“ (...) Kızları pek fazla sıkıntı çekiyorlardı. Yazın bir lokma ekmek bulabiliyorlardı ama soğukla birlikte açlık başlıyordu. O uğursuz aralık ayında atölyeler kapanıyor, ortalığın buz tuttuğu günlerde herkes soğuktan uyumuş halde boş oturuyor ve kapkara bir yoksulluk da başlıyordu. (Zola, 1971: 433-434).

“Erde ağza alınacak tek lokma yokken, kapıcı Boche elinde makbuzla ocak ayında başlayan üç ayın kirasını almaya gelmiyor muydu. Boche’un gelişinden üç gün sonra ev sahibi Marescot geliyordu. Dışarıda lapa lapa kar yağarken adam; ‘evden çıkarırım’ sözünü ağzından eksik etmiyordu. (...)

Yoksulluğun büsbütün tuz biber ekdiği bu hayatın ortasında Gervaise, çevresindeki birçok insanın açlıktan inlediğini görerek yaşıyordu. Binanın bu köşesi yoksulların köşesiydi. Ara sıra bir yaygaradır kopuyor, kadınların ağlaştığı, aç çocukların inlediği işitiliyordu.(...) (Zola, 1971: 437-438).

Netice itibarıyla; romanda; İkinci İmparatorluk döneminde (1852-1870) işçilerin günde 12-13 saat çalıştırılıp 3-5 frank kazanabildikleri, giyim, yiyecek ve kira gibi temel ihtiyaçlarını çok zor karşıladıkları vurgulanmış; işçi sınıfının sorunlarına köklü çözüm aramayan dönemin resmî kurumları üstü kapalı olarak eleştirilmiştir (www.audible.fr/blog/1-assommoir-zola). Zola’nın eserin önsözündeki ifadesiyle; romanın temel amacının “*Pis kokulu varoşlarda yaşayan bir işçi ailesinin kaderindeki*

⁹ Devlet, -doğrudan taraf olmaksızın- maden ve havagazi işçiliği gibi ağır ve tehlikeli işlerde işverenleri emeklilik hakkı ve iş kazaları tazminatıyla ilgili yardım sandıkları kurulmasını zorunlu tutmuştur. Maden ocağı sahipleri, 1850’den itibaren çalıştırdıkları maden işçilerine -ödentilerini işletme üstlenmek üzere- emekli sandıkları oluşturmuşlardır. Nitekim, söz konusu uygulama, Montsu kömür havzasında Germinal’de Bonnemort Baba’nın ifadelerinde de görülmektedir: “İki yıl daha dışımı sıkıp altmışıma dek çalışacağım, 180 franklık emekli aylığımı koparacağım (Zola, 2024, 8). Romanın II. Bölümünde emeklilik ödentilerinin işveren tarafından karşılandığı işletme müdürünün eşi Bayan Hannebeau tarafından belirtilmiştir: “Yermiyelerinden hiçbir şey kesilmediği halde işçiler emekliye ayrılınca epey aylık alırlar.” (Zola, 2024: 109). Devlet, 44 yıl sonra 1894’te maden işçileri için çıkardığı yasayla emekli sandığının kamu tarafından kurulmasını sağlamıştır (Juery, 2007: 3).

kaçınılmaz düşüşünü, derin sefaletini, içki müptelâlığının sonunda aile bağlarının gevşemesini, karmakarışık fuhsun murdarlıklarını, temiz duyguların yavaş yavaş unutuluşundan sonuçta geriye kalan topluma utanç ve ölümlü bir ablâk dersi.”vermek olduğudur.

Germinal

Germinal, Zola'nın Rougon-Macquart serisinin 13. romanıdır. 1885'te yayınlanan romanda, ana tema olarak Anzin kasabasındaki Montsou maden ocaklarında çalışan işçilerin zor çalışma koşulları, sendikal örgütlenme, toplu iş mücadeleleri ve sefaleti ele alınmıştır.

Maden dünyasını tam olarak tanımayan Zola, Germinal'i yazmayı tasarladığında, bu konuda sadece okuduğu gazetelerde yer alan sınırlı bilgilerden haberdardır. Dolayısıyla Zola, Germinal'de yazdıklarını bizzat yaşamış biri de değildir (Abastado,1970:5; Makal, 2008:37). Ancak, Batı edebiyatında natüralist akımın önemli ismi olan Zola, yazmayı tasarladığı eserinde gerçek dışılığa yer vermeksizin realizm ve doğalcılık adına Fransa'da II. ve III. İmparatorluk döneminde yapılan “işçi eylemleri” hakkında Paris'te “Milli Kütüphanede” bulunan çok sayıda belge incelemeyi, “*Gazette des Tribunaux*”da sendikaların suçlandığı grev hadiselerinin duruşma tutanaklarını gözden geçirmeyi kendisine zorunlu görev olarak görmüştür (Abastado, 1970: 35). Başka bir deyişle; “*Zola'nın Montsou madenleri ve sakinleri hakkındaki tasviri, sabada yürütülen kapsamlı hazırlık çalışmalarına ve bazıları ekonomik nitelikte olan çok sayıda okumaya dayanmaktadır.*” (Missemer, 2013:618). Örnek vermek gerekirse; Zola, maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, müzmin hastalıkları, keza ülke ekonomisi hakkında Laveleye'in “*Çağdaş Toplumculuk*”, Leroy-Beaulieu'nun “*İşçi Sorunu*”, Simonin'in maden işçilerinin çalışma koşullarını ele aldığı “*Toprakaltı Dünyası*” ve Doktor Boens-Boisseau'nun “*Maden Kazaları ve Maden İşçilerinin Hastalıkları*”, Maurice Taylmer'in “*Grisou*”, Améde Burat'nın “*1864'te Kömür Endüstrisinin Durumu*” adlı eserlerini (Abastato, 1970: 33;Mahiroğulları, 2005: 46; Missemer, 2013: 622) okuma ihtiyacı duymuştur.

Zola, yukarıda zikredilen dönemin çalışma ilişkilerinden -genel anlamda- bahseden eserlerin dışında, Germinal'deki ana mekan Anzin kömür işletmeleriyle doğrudan ilgili Louis Reybaud'nun 1871'de yayınlanan “*Enquêtes industrielles: La compagnie des mines d'Anzin*” başlıklı makalesini¹⁰ de incelemiş olmalı¹¹ ki, romanın

¹⁰ Louis Reybaud, teftiş ettiği “Anzin Kömür İşletmesi”yle ilgili hususları makalesinde; “*Les Origines de la Compagnie*”(İşletmenin kuruluşu) ve “*Le Régime du Travail*”(Çalışma düzeni) şeklinde iki başlık altında incelemiştir. Birinci başlıkta, Germinal'in ikinci bölümünde belirtildiği üzere işletmenin 1760'ta üç ortaklı şirkete dönüştüğü, ikinci başlık altında ise; kadın, çocuk ve erkek ayırımıyla işçi ücretleri, lojman kiralari ve emeklilik hakkıyla ilgili bilgiler yer almıştır.

ikinci bölümünde yer verdiği Montsou Kömür İşletmesinin tarihçesi, üç ortaklı şirket haline dönüşmesi, keza diğer bölümlerde işçi ücretleri ve ev kiralalarıyla ilgili rakamlar bu makaledeki verilerle bire bir örtüşmektedir. Bu cümleden olarak, söz konusu makalede, Reybaud'nun çalışmasının giriş kısmında “*Bu çalışma, kuşkusuz derleyebildiğimiz bilgi ve belge birlikteliğinin en güvenilir ürünüdür.*” ifadesi, veri gerçekçiliği bağlamında hem bu eser, hem de Germinal için kuşkuya yer bırakmayan önemli bir ifadedir (Reybaud, 1871: 135).

Emile Zola, Germinal'ı yayınlamadan bir yıl önce, romana konu olan maden ocaklarında 12.000 kömür işçinin 28 Şubat 1884'te başlattığı grevin nedenlerini (Escudier, 2013: 252) ve ocaklardaki çalışma koşullarını yerinde incelemek amacıyla Anzin'e gitmiş; bir mühendis refakatinde galerilere inip gördüklerini romana aktararak yer altında çalışma koşullarının zorluğuna, keza olay örgüsünün gerçekliğine de ilave katkı sağlamıştır (Abastato, 1970: 34).

Germinal'de tek ana tema etrafında şekillenen olay örgüsü, 1860'lı yıllarda Fransa'nın Kuzey bölgesinde Montsou kömür ocaklarında çalışan işçilerin sefaletine neden olan düşük ücret seviyeleri ve olumsuz çalışma koşullarıyla ilgili işverenlere karşı hak arama mücadelesini ve başarısız bir grev eylemini içerir. Germinal'de mekân, Kuzey Fransa'da kömür havzası olarak bilinen Anzin kentinin yanı başındaki kurgusal Montsou'da geçer. Romanda geçen olay örgüsünün sosyal zamanı, gerek Meksika Harbi (1862-1867), gerekse I. Enternasyonal'den bahsedildiği (1864) göz önüne alındığında 1865-1867 arası olduğu anlaşılmaktadır (Abastato, 1970: 13).

Romanda, Etienne Lantier, Souvarine, Pluchart ve çoğunluğu Maheu ailesinden olmak üzere 24'ü madenlerde çalışan işçi, 9 kömür ocağı sahibi aile fertleri, bir bakkal, iki papaz, bir jandarma, bir komiser ve 5 hizmetçiden oluşan şahıs kadrosu bulunmaktadır. Etienne, Souvarine, Pluchart dışındaki isimler kurgusal seçilmişken, söz konusu üç şahıs, Fransa'nın sosyal ve siyasî tarihinde yaşanmışlığı olan kişileri temsil etmektedir.

Etienne¹², Abastato'nun ifadesiyle romanda işçi sınıfının bilinçlenmesini (prise de conscience) sembolize eden devrimci militan karakterdir (Abastato, 1970, s. 40). Missemmer ise, Etienne hakkında “*Germinal'de anlatılan olay örgüsü, bir toplumun olduğu kadar, bir insanın; 1866'da Montsou kömür şirketinde işe alınan Etienne Lantier'nin hikayesidir.*” diyerek onu başkahraman statüsünde görmüştür (Missemmer, 2013: 619).

¹¹ Zira, Germinal'in ikinci bölümünde Zola, ismini vermeden “*Daha bu sabah, Paris treninden inmiş olan süslü püslü madalyalı*” bir beyden bahsetmiş; gelen kişinin, İşletme Müdürü'nün eşi Bayan Hennebeau'nun refakatinde işçi mahallelerinde oturan işçi aileleriyle mülakat yaptığına yer vermiştir (Zola, 2024, 109). Dolayısıyla Zola'nın; “*Enquêtes industrielles: La compagnie des mines d'Anzin*” başlıklı makaleyi okuduğu anlaşılmaktadır.

¹² Etienne, Gervaise Macquart'ın Auguste Lantier'den olan oğludur.

Souvarine, romanda Rus anarşist Bakuni'i temsil etmektedir. 1844'te Rusya'dan Fransa'ya gelen Bakunin, devlet dâhil, tüm sosyal yapıların genel grev ve tedhiş hareketleriyle ortadan kaldırılmasını öngören Anarşist öğretinin öncülerinden Joseph Proudhon'la tanışmış; ilk tedhiş deneyimini Paris'te 1848 işçi ayaklanmalarında gerçekleştirmiştir (Rioux, 1985, s. 18). Souvarine'in Bakunin'i temsil ettiğini, romanda "*Rus asıllı olduğundan*" (Zola, 2024: 144), "*Rusya'daki karısının asılarak idam edildiği*"nden bahsedilmesi (Zola, 2024: 470)¹³ doğrular niteliktedir (Abastado, 1970: 57). Kaldı ki, Zola, romanın daha ilk bölümünde ona "anarşist öğretiyi" tanımlatarak asıl kimliğinin Bakunin olduğunu hissettirmek istemiştir:

"Herşeyi kökünden yıktıp yerle bir etmedikçe açlık sonsuza dek sürüp gidecektir. Evet azizim! Anarşi, başka bir şey değil; yalnız anarşi" (Zola, 2024: 149)

Üçüncü şahıs Pluchart, gerçekte var olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kuzey Federasyonu (*Fédération du Nord de l'Assaciation Internationale du Travail*) genel yazmanı olarak kurgulanmıştır. (Zola, 2024: 147.)

Olumsuz Çalışma Koşulları; Uzun Mesai Saatleri, Kadın ve Çocuk İşçiliği

12.000 işçinin çalıştığı Montsou'daki Le Voreux ve Jean Bart kömür ocaklarında çocuk ve kadın istihdamı, keza güneş doğarken başlayıp güneş batımına kadar süren uzun mesai saatleri Germinal'de detaylarıyla anlatılmıştır:

"Burunlarının dibindeki kayadan su sızıyor, iki büklüm çalışmanın doğurduğu damar sertleşmeleri başlıyor. Yarım saat içinde tepeden turnağa ıslanıyorlardı(...) Saatler ilerledikçe, madendeki hava, lambaların dumanı grişuyla hem ısınıyor, hem de örümcek ağına benzer bir perde çekiyordu gözlerine." (Zola, 2024: 50-51)

Sağlıksız çalışma koşulları, bu dönemde doğal olarak bazı meslek hastalıklarını da beraberinde getirmiştir. Özellikle maden ocaklarında çalışanlarda "romatizma" giderek artmış, bu hastalığın adı o yıllarda "*maden işçisi hastalığı*" (*maladie ouvriere de min*) şeklinde anılır olmuştur:

"Tek derdim şu kör olası bacaklarım. Madende o kadar çok ıslandık ki, anlıyorsunuz ya, su iligime kemiğime işledi. Gün oluyor bacağımı oynatırken danalar gibi böğürüyorum" (Zola, 2024: 8)

Mesai saatleri hakkında romanda ayrıntılı bilgi yoktur; işçilerin sabah saat 4'te kalkıp işe gitmek için yollara döküldüğü (Zola, 2024, 14-15) görülmekte; dolayısıyla

¹³ Göndermeler için bakınız; Emile ZOLA, **Germinal**, Çeviren Bertan Onaran, İş Bankası Kültür Yayınları, XXI. Basım, Ankara, 2024.

o yıllarda günlük mesainin 13-14 saatten aşağı olmadığı Pierre Brizon'un "*Emeğin ve Emekçilerin Tarihi*" adlı eserinde de (Brizon, 1977: 450) belirtilmiştir.

Sanayi Devrimi sonrası, özellikle dokuma iş kolunda 8-10 yaşlarındaki çocuk işçiliği zamanla ucuz iş gücü olarak tüm iş kollarında da yaygınlaşmış; diğer iş kollarına oranla ağır ve tehlikeli işlerden sayılan madenlerde bile çocuklar çalıştırılmıştır. Nitekim Germinal'de çalışan çocuk işçilerinden; Jeanlin 11, Bebert 12, Catherine 15 yaşındadır (Zola, 2024: 13-22):

Etienne ihtiyara, "Uzun süreden beri mi çalışıyorsunuz kömür ocağında?, diye sordu.

-Madene indiğimde sekizime bile gelmemiştim. Şimdi elli sekizindeyim. Varın siz besaplayın gayri. Önce tumbacı çıraklığı, sonra vagon itecek kadar büyüyünce tumbacılık yaptım." (Zola, 2024: 8).

Düşük Ücret Seviyeleri ve Üç Boyutlu Sefalet

Endüstri Devrimi sonrası, XIX. yüzyılın sonlarına kadar işçi-işveren arasındaki hoşnutsuzlukların temelini düşük ücret seviyeleri oluşturmuştur. Pazarlık güçleri eşit olmayan iki taraf arasında belirlenen ücretler genel seviyesi, işçinin "*beslenme ve barınma*" gibi en temel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzak kalmıştır. Bu nedenle, düşük ücret seviyeleri, endüstri ilişkileri literatürüne "*sefalet ücreti*", "*ölmeyecek derecede ücret*" olarak geçmiştir.

Germinal'de işçilerin aldıkları günlük ücret; çocuklara bir Frank, kadınlara iki, orta yaştaki erkeklere üç Frank, yaşlı erkekler 2 Frank (Zola, 2024: 18), Romandaki ücret seviyeleri; gerek Reybaud'un makalesindeki (Reybaud, 1871: 155), gerekse Brizon'un eserindeki ücret seviyeleriyle örtüşmektedir (Brizon, 1977: 443-444).

Ücretler genel seviyesinin çok düşük olduğu, işçilerin geçim sıkıntısı çektikleri roman boyu yakınmalarından anlaşılmaktadır:

"-Et yüzü gördüğümüz yok; etten geçtik ekmek bulabilmek bin şükür" (Zola, 2024: 5).

Sanayi Devrimi sonrası, ücretler genel seviyesinin Ferdinand Lasalle'ın ifadesiyle daima "tunç sertliğiyle", keza David Ricardo'nun tespitiyle de "*geçimlik ücret/ölmeyecek derecede ücret*" seviyesinde kalıp "*boş kursaklar dengesi*" (équilibre des ventres vides) oluşturduğunun vurgulanması, romanda Zola'nın olay gerçekliğinin yanı sıra iktisat literatüründe yer alan bilimsel gerçekliğe de özen gösterdiğinin kanıtıdır:

"-Ücretleri yükseltmek kolay mı, çelik gibi bir kâr yasası, ücretleri en alt düzeyde yani işçilerin ölmemesine ve bol çocuk yapmasını sağlayacak düzeyde tutuyor. Biraz daha düşürseler, işçiler açlıktan geberir, yeni gelen işçilerse daha yüksek ücret ister. Biraz yükseltmeye kalksalar işsiz sayısının çokluğu buna engel olur. Boş kursaklar dengesidir bu." (Zola, 2024: 149).

Germinal'de, ücretlerin yetersiz olması nedeniyle işçi ailesinin tüm fertleri; küçük çocuklar, yaşlılar ve eşlerin de çalışmak durumunda kalması, ücretler ile emek arzı arasındaki doğrusal ilişkinin düşük refah seviyesinde "tersine elastikiyet" kazandığının sonucu olmalıdır¹⁴ Düşük refah seviyesinde, ücretler azaldığında normal olarak emek arzının da azalması gerekirken, romandaki ifadeyle "çok çocuk yapılarak" aksine artma eğilimi gösterdiği anlaşılmaktadır.

Romanda, sefaletin ikinci boyutu olarak işçilerin barınma ihtiyaçlarındaki sorunlara da değinilmiş; işçi mahallesinin kasvetli görünümü ve aylık 6 frank kira bedelli tek odalı eğreti yapılardan bahsedilmiş; bir yatakta koyun koyuna iki kişinin yattığı gerçeğiyle sefaletin bir başka boyutuna dikkat çekilmiştir:

"Bir göysi dolabı, bir masa, iki sandalye, çivilere asılmış göysiler, el yüz yıkamakta kullanılan topraktan yapılmış bir kapla yine toprak bir testiden başka bir şey yoktu. Soldaki yatakta 20 yaşındaki Zakarie ile 1 yaşındaki kardeşi Janlin'le; Sağdaki yatakta biri altı, obiri (obürü) dört yaşında iki yumurcak, Lénore ile Henri koyun koyuna uyuyor Catherin ise kız kardeşi Alzire ile üçüncü yatağı paylaşıyordu. Dördüncü yatakta ise ana baba yatıyordu. (Zola, 2024: 13).

Yukarıdaki paragrafta anlatılan sefaletin boyutları, Fransız Louis Villermé'nin, 1840'ta yayınlanan "**İpek, Yün, Pamuk İmalatında Çalışan İşçilerin Moral ve Fizikî Durumunun Tablosu**" başlıklı eserinde anlatılanlarla örtüşmektedir:

"İşçilerin işverene ait evlerdeki kirası 6-7 frank, işçi mahallerindeki evler, yatılan, yemek yenilen ve banyo yapılan tek odalardan ibaretti. Farklı yaşlar ve farklı cinsiyetkilerin; aynı yatakta uyuduklarını söylemek durumundayım (Villermé, 1840: 83).

Mülkiyeti işverene ait Montsou'daki işçi lojmanlarının aylık kira bedelinin Bayan Maheude'ün belirttiği üzere 6 frank olduğu anlaşılmaktadır: "Eve gelince, kira 6 frank: az gibi görünüyorsa da çoğu zaman bunu bile güçlüğüle veriyorsun" (Zola, 2024: 97). Reybaud'un makalesinde de kira bedelinin aylık 6 frank olduğu belirtilmiştir (Reybaud, 1871: 158).

Zola, Meyhane'de olduğu üzere Germinal'de de, işçi kesiminin maruz kaldığı sefaletin üçüncü boyutu alkol bağımlılığı ve ahlakî yozlaşmaya uzun uzadıya yer vermiştir:

"Volcan dar ve uzun bir meyhaneydi. Sahnede yarı çıplak kızlar açık saçık şarkılar söylüyorlardı. (...) Meyhanede tumbacılar, kömür kırıcılar, on üç on dört yaşındaki vargelçiler biradan çok ardış rakası içiyorlardı." (Zola, 2024: 158).

¹⁴ XVIII. yüz yılda yaşayan İngiliz rahip Malthus'un "Nüfus Teorisi"nde ileri sürdüğü "ücret artışları nüfus artışını tahrik eder." görüşünün aksine, Germinal'de Maheu ailesinin yedi çocuklu olduğu göz önüne alındığında "düşük ücretler"in o dönemde nüfus artış hızını kamçıladığı görülmektedir.

“Désir'in dul karısının meyhanesinde fıçılar açılmış; bira kabaran bir deniz gibi köpürüyor; ağzılardan, burunlardan dere gibi akıyordu. Öylesine şişmişlerdi ki, herkesin bir dişi ya da dirseği yanındakinin kolunda kucagındaydı.” (Zola, 2024: 166-167)

Villermé de, eserinde alkolizm sorununa değinerek dönemin yöneticilerinin dikkatini çekmiştir:

“Dabası, kadını erkeği, genci ihtiyarı bira içicisi, alkol müptelası. Sokaklarda, meyhanelerde insanların birbirleriyle müstebcen ve argo laflarla konuştuklarını söylemekle yetineceğim (Villermé, 1840: 86).

Sendikal Örgütlenme ve Grevler

Fransa'da sendikal örgütlenme 1791 tarihli Chapelier Yasası'yla yasaklanmışsa da, işçilerinin çabalarıyla örgütlenme yer altında gizli olarak devam etmiştir. Nitekim, 1820'lerden itibaren işçilerin kendi aralarında kurdukları "*Karşılıklı yardım sandıkları*", (Sociétés de secours mutuels) koalisyon hakkının kullanılmasına izin verildiği 1864'e kadar işçilerin örgütlenme, dayanışma ve grev girişimlerinde "*paravan*" dernekler (Mouriaux, 1992:16) ve "*direnme toplulukları*" (société de résistance) olarak kullanılmıştır (Reynaud, 1975: 11).

1791 tarihli Chapelier Yasası'nın getirdiği koalisyon yasağı 1864 tarihli "*Ollivier Yasası*"yla kaldırılmış; grev sırasında çalışmak isteyen işçilerin engellenmemesi ve şiddet kullanmama koşuluyla greve başvurma serbest bırakılmıştır. (Mouriaux, 1992: 20). Nitekim, Zola, romanda sendikal örgütlenme ve greve başvurulmasını Ollivier Yasası doğrultusunda kurgulamıştır. Kuzey Federasyonu genel yazmanı Pluchart'ın Etienne'e gönderdiği mektup sonrası Montsou'da sendika kurulması için harekete geçilmiştir:

“Rassaneur, Etienne'e Montsou'da bir sendika mı kuracaksın yani?

Kuzey Federasyonu genel yazmanı Pluchart'ın dileği buydu. Mektubunda özellikle günün birinde greve giderlerse kendilerine yapacağı yardım üzerinde duruyordu.” (Zola, 2024: 147)

Romanın farklı bölümlerinde yardım sandıklarının tarihsel işlevi üzerinde de durulmuştur:

Etienne işçilere, *“Düşünsenize, işi bırakırsak nasıl destek olur bu sandık, işletmeye rahatça kafa tutar, direnebilmek için sırtımızı sandığa yaslarız.”* (Zola, 2024: 165)

Yukarıdaki cümlede dile getirildiği gibi Zola, yardım sandıklarına grev sırasında ücret alamayan işçilere verilmek üzere günümüzdeki karşılığı olan “grev fonu” işlevi yüklemiş; yine günümüzde olduğu gibi işverenlerin gözünün sendikanın grev fonunun miktarının üzerinde olduğuna parmak basmıştır:

Etienne, *“İki gün önce müdürlük beni çağırttı. Son derece kıbar davrandılar. İşçilerin böyle bir yardım sandığı kurmasına karşı olmadıklarını söylediler. Yalnız anladığıma göre sandığı denetlemek istiyorlar... Sözün kısası, bu yüzden de bir çatışma var aramızda.”* (Zola, 2024:183)

İşletme yönetimi, ücret uygulamalarında işçiler aleyhine yeni bir model getirince (Zola, 2024: 186), işçi temsilcileri toplanıp grev kararı almış (Zola, 2024:192), işletme yönetimiyle görüşmeler başlatmıştır:

İşletme müdürü Hennebeau “Başkaldırmışsınız galiba...Peki nedir isteğinizi?

Görüşmeye katılan Maheu müdüre; “(...) Bizler yalnız adalet istiyoruz, açlıktan bıktık, hiç değilse her gün karnımızı doyuracak kadar kazanabilmek üzere oturup anlaşmanın zamanı geldi sanıyoruz. Yeni ücret düzeninden hoşnut değiliz. (...) Onun için müdür bey, çalışarak geberip gitmektense, hiçbir iş yapmadan **ölmeye karar verdiğimizizi** söylemeye geldik. İş bıraktık. İşletme öne sürdüğümüz koşulları kabul etmedikçe madene inmeyeceğiz.” der (Zola, 2024: 224-225).

Hennebeau, konuşmasının sonunda “Şu yardım sandığı fikrini de Rasseneur ortaya atmıştır mutlaka; bu sandık, basit bir yardım aracı olarak kalsa, kurulup gelişmesine ses çıkarmazdık elbet, ama onun işletmeye dönük bir silah olduğunu, direniş giderlerini karşılamak üzere kurulduğunu bal gibi biliyoruz. Sırası gelmişken şunu da belirteyim ki, işletme bu sandığı denetlemeye karardır.” (Zola, 2024: 227-228).

Zola, birinci paragrafın son cümlesinde tarihsel gerçeklikle örtüşen Lyon’lu ipek işçilerinin meşhur “Bıçak kemiğe dayandı: Ya çalışarak yaşamak! Ya da mücadele ederek ölmek!” sloganının benzerini romanda maden işçisi Maheu’ya tekrar ettirmiştir. Diğer taraftan, ikinci paragrafta işverenin yardımlaşma sandığını denetlemekteki ısrarı ise, kuşkusuz grev süresinin grev fonunun miktarıyla yakından ilgili olduğunu vurgulamak amacılıdır.

Kuzey Federasyonu genel saymanı Pluchart, maden işçilerini Enternasyonal’e üye kaydetmek için Montsou’ya gelir. Yapılan toplantıda işçi temsilcilerini ikna ederek on bin işçinin Enternasyonal’e kaydı sağlanır. Zola, örgütün işçilere dağıtılmak üzere gönderdiği 4.000 franka romanında yer vererek “sendikal dayanışma”nın önemine dikkat çekmiştir.

İşletme yönetiminden anlaşma yönünde haber çıkmayınca, yapılan toplantıda grevin sürdürülüp sürdürülmeyeceği işçilere sorulmuş; devamı yönünde karar alınmıştır. Ne var ki, birkaç gün sonra önemli bir işçi kesimi grev kırıcılığı yapıp ocaklara inince, Souveraine, kafasındaki tedhiş planını gerçekleştirerek Montsou’dan ayrılmıştır.

Netice itibarıyla, romanda, işçilerin haklarını korumak için verdikleri mücadelelerden somut bir sonuç alınamamışsa da, Zola’nın ifadesiyle “Yaşanmış geçmişten, hayal edilen geleceğe” (*Du passé vécu au futur rêvé*) ulaşma beklentisi, “İşçi ve işveren sendikalarının özgürce kurulmasını 10 maddelik yasal mevzuata bağlayan 1884 tarihli Waldeck Rousseau Kanunu’nun” yürürlüğe girmesi, keza romanın son paragrafındaki Germinal’in¹⁵ “Gelecek yüzyılda ürün vermek üzere filizleneceği” öngörüsü

¹⁵ Fransa’da Cumhuriyetçi takvimde yılın yedinci ayı olan *Germinal*, Latince “tohum, tohumcuk, filiz” anlamındadır.

yarım yüzyıllık gecikmeyle de olsa 1936'da sendikalara işverenle grevli toplu pazarlık yapma hakkı veren "*Matignon Yasası*"yla gerçekleşmiştir.

Sonuç

Meyhane romanında resmedilen işçi sınıfının sefaleti kurgusal olmayıp, XIX. yüzyıla damgasını vuran yaşanmış gerçekliğin edebiyata yansımasıdır. Zola, romanındaki olay örgüsünün yaşanmışlığını, eserinin ön sözünde: "O, (*L'Assommoir*) *gerçeği anlatan bir eserdir; yalan söylemeyen ve içinde halkın kokusu olan ilk romandır.*" ifadesiyle belirtmek istemiştir. Zola'nın kendi ifadesinin dışında anlatıda değinilen işçi sınıfının düşük ücret seviyeleriyle çalışması, alkole düşkünlüğü ve ahlakî yozlaşmasıyla ilgili gerçeklik, Louis Villerme ve Pierre Brizon gibi yazarların kaleme aldığı bilimsel araştırma sonuçlarını içeren eserlerde de yer almıştır. Nitekim, pek çok çağdaş eleştirmen, Zola'nın Meyhane romanını XIX. yüzyılda işçilerin düşük ücret seviyelerini, kötü çalışma koşullarını ve sosyal eşitsizliklerini anlamak için yegane "*anahar eser*" olarak görmüştür ([www.audible.fr/blog/ 1-assommoir-zola](http://www.audible.fr/blog/1-assommoir-zola)).

Germinal'de, 1860'lı yılların sosyal ve ekonomik yaşanmışlığına bağlı kalınarak endüstri dünyası, işçi kesiminin düşük ücret seviyeleriyle çalıştırılması, sağlıksız barınma ve alkol bağımlılığı ve haksızlığa karşı emek mücadelesi gibi sorunlar ele alınmıştır. Pek çok eleştirmen, Zola'nın, romanda yer verdiği söz konusu sorunları natüralist bir yazara özgü bilimsel ve gözleme dayalı yöntemlerle belirlediğini eserlerinde dile getirmiştir. Missemmer'in ifadesiyle;

"Emile Zola'nın *Germinal* dahil tüm eserleri, XIX. yüzyıl Fransız toplumunun tarihsel tanığı olarak görülmüş; Rougon-Macquart roman serisinin gerçekliği sıklıkla edebiyat bilimcileriyle tarihçiler arasındaki canlı tartışmaların konusu olmuştur. Tarihsel gerçeklere sadık kalmayı amaçlayan *Germinal* romanı, dönemin en deneyimli gözlemcileri tarafından sosyal yapının yanı sıra ekonomik yapının da yansıması olarak görülmüştür." (Missemmer, 2013: 640).

Zola, Germinal'de ana temanın geçtiği Montsu kömür ocaklarındaki sendikal örgütlenme ve grevle ilgili yaşanmışlığa, ayrıca çalışma hayatıyla ilgili yürürlükteki yasal mevzuata da titizlikle riayet etmiştir. Bu cümleden olarak, Zola, işçi sınıfının sorunlarının tespitinde sadece kendi gözlemleriyle yetinmemiş; romandaki ana mekan Anzin kömür işletmeleriyle ilgili Müfettiş Louis Reybaud'nun 1871'de yayınlanan "*Enquêtes industrielles: La compagnie des mines d'Anzin*"¹⁶ başlıklı teftiş tutanağından, keza Sanayi Bakanlığı görevlisi Louis Villerme imzasıyla 1840'ta yayınlanan iki ciltlik "*Tableau de L'état physique et moral des ouvriers*

¹⁶ Endüstriyel Araştırmalar: Anzin Madencilik Şirketi.

dans les manufactures de coton, de laine, et de soie" ¹⁷ gibi resmi belge niteliğindeki eserden de—olay örgüsündeki gerçeklik olgusunu- vurgulama bağlamında yararlanmıştır.

Netice itibarıyla, Batı edebiyatında, Endüstri Devrimi sonrası "kentsel işçi sefaletinde" **anahtar roman** olarak görülen Meyhane, "endüstriyel sınıf mücadelesinde" **belge roman** (Becker, 2000:11) olarak öngörülen Germinal, birbirini tamamlayacak şekilde emek tarihi araştırmalarında yararlanacak eserler kategorisinde yer almıştır. Ayrıca, Zola'nın gerek Meyhane, gerekse Germinal romanları işçi sınıfının sözcülüğünü üstlenen; sömüren ve sömürülenler üzerine verdiği mesajlarla yaşanan olumsuzlukları okuyucuya aktaran "*endüstriyel roman*" türünün (Sivri ve Özdemir, 2021:152-153) öne çıkan iki örneği olmuştur.

Extended Abstract

The concept of "labor history," which constitutes the backbone of this article, is a broad one. Labor history should be understood as a work-centered field that begins with the individual as a subject of work and life, and extends across a wide spectrum from the scale of the enterprise to the scale of the industry, and from there to the national level. According to this definition, labor history encompasses, under the overarching heading of "labor relations / working conditions," such subtopics as occupational accidents, women's and child labor, trade-union organization that enables the collective movement of labor, collective labor struggles including strikes and lockouts, as well as legal regulations related to working life.

The relationship between labor history and literature can undoubtedly be explained by the fact that literature is the art form that most vividly reflects the phenomenon of labor ranging from novels to short stories, from poetry to essays and theater. Some thinkers and critics have emphasized that, alongside archival documents, statistics, and printed sources, literary texts dealing with labor relations should also be regarded as sources that shed light on labor history. For example, Engels, referring to the works of Balzac, stated: "...From these, and indeed with economic details, I learned more than from all the professional historians, economists, and statisticians of this period combined."

Published in 1877, *The Assommoir* is the seventh volume of the twenty-volume *Rougon-Macquart* series. The *Rougon-Macquarts* are a family originating from the same roots but divided into two separate branches: the "Rougons" and the "Macquarts." While the Rougons consist of individuals belonging to the petty bourgeoisie and high society, the Macquarts are small tradespeople and, more

¹⁷ İpek, Yün, Pamuk İmalatında Çalışan İşçilerin Moral ve Fizikî Durumunun Tablosu.

predominantly, members of the poor working class. In the novel, it is emphasized that during the Second Empire period (1852–1870), workers were made to work 12–13 hours a day and could earn only 3–5 francs, barely managing to meet their basic needs such as clothing, food, and rent. In addition, the official institutions of the period, which failed to seek fundamental solutions to the problems of the working class, are implicitly criticized.

The misery of the working class depicted in *The Assommoir* is not fictional but rather a literary reflection of the lived reality of the nineteenth century. Zola sought to underline the realism of the plot in the preface to his work by stating: "It (*L'Assommoir*) is a work that tells the truth; it is the first novel that does not lie and that carries within it the scent of the people." On the other hand, the working class's low wage levels, inclination toward alcohol, and moral degradation were also addressed in the works of writers such as Louis Villermé and Pierre Brizon. Indeed, many contemporary critics regarded Zola's *The Assommoir* as a unique "key work" for understanding the poor working conditions and social inequalities faced by workers in the nineteenth century. Therefore, *The Assommoir* has come to be accepted as one of the works that can be used as material in future studies of labor history.

Germinal is the thirteenth novel in Zola's *Rougon-Macquart* series. Published in 1885, the novel focuses primarily on the harsh working conditions and misery of the workers employed in the Montsou coal mines in the town of Anzin. Remaining faithful to the social and economic realities of the 1860s, the novel addresses issues such as the industrial world, the exploitation of workers through low wage levels, unhealthy housing conditions, and alcohol dependency. Many critics have noted that Zola identified and presented these problems using scientific, observation-based methods characteristic of a naturalist writer. Moreover, Zola demonstrated the same sensitivity he showed in identifying the problems of the working class in ensuring the realism of the plot; in *Germinal*, he grounded the depiction of trade-union organization and strikes at the Montsou coal mines, the primary setting of the novel in official documents. As mentioned in the article, the author meticulously adhered to the existing legal regulations concerning working life. In this respect, *Germinal*, which is regarded in Western literature as a "documentary novel" (*roman documentaire*) reflecting labor–capital relations after the Industrial Revolution, has been accepted as one of the masterpieces works that can be used as material in future labor history research.

In conclusion, although no concrete results were achieved from the struggles undertaken by workers to protect their rights in *Germinal*, an expectation emerged expressed by Zola as "from the lived past to the imagined future" (*Du passé vécu au future rêvé*). Indeed, the enactment of the Waldeck-Rousseau Law of

1884, which regulated the free establishment of worker and employer unions through a ten-article legal framework, was eventually followed albeit with half century-long delay by the Matignon Agreements of 1936, which granted trade unions the right to engage in collective bargaining with employers, including the right to strike.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek Ve Teşekkür Beyanı

Prof. Dr. Ahmet Makal hocamın “*Türkiye Emek Tarihinin Bir İzdüşüm Alanı Olarak Edebiyat*” başlıklı makalesi söz konusu makaleyi yazmamı, keza gelecekte aynı konuyu Türk romanı açısından da inceleyeceğimi teşvik etmiştir. Hocam’a teşekkür ederim.

KAYNAKÇA

- Abastado, C. (1970). *Germinal* Zola Profil d'une Oeuvre. Paris: Hatier.
- Becker, C. (2000). Préface, In Emile Zola *Germinal*. Paris: Le Livre de poche, 5-26.
- Brizon, P. (1977). Emegın ve Emekçilerin Tarihi. Ankara: Onur Yayınevi.
- Confédération française des retraités (2016). "Les grandes lignes de l'histoire de la retraite". <https://www.retraite-cfr.fr>, 1-4 (15 Eylül 2025)
- Cuddon, J. (1999). *A Dictionary of Literary Terms and Literary Theory*. London: Penguin Books.
- Durand, A. (1995). "L'Assommoir 1877; roman de Zola". **Comptoir Littéraire**, 6-31.
- Ekin, N. (1976). Endüstri İlişkileri. (3. Baskı). İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi yayını.
- Escudier, J. (2013). *Les ingénieurs des Mines et la protection sociale des ouvriers mineurs*. Paris : Open édition books.
- Gözler, F. (1976). Avrupa'da ve Bizde Edebiyat Akımları. C.2. İstanbul: Damla yayınevi.
- Hacısalıhoğlu, E.(2008). 1945-1960 Döneminde Türkiye'de Çalışma Yaşamının Orhan Kemal Romanlarında Temsili, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Juery, C. (2007). "L'Histoire du régime minier a travers ses organisme du Sud-Ouest", **Lettre d'Information**, No: 5, 3-7.
- Lagarde, A., Michard, L. (1969). *Littérature française du XIX. Siecle*, Paris:Bordas,
- L'Equipe éditoriale d'Audible (2024). "L'Assommoir d'Emile Zola: Tragedies sociales et chef d'oeuvre naturaliste". **Audibe, Top 10**, <http://audibe.fr/blog/1-assommoir-zola>, 2-6 (20 Ekim 2025)
- Lukacs, G. (1968). "Kurtarıcı", **Yeni Dergi**, Kundeyt Şurdum (çev.), (47), İstanbul.
- Mahiroğulları, A. (2005). "Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser: *Germinal* ve *Dokumacılar*", **Sosyoloji Konferansları**, (32), 41-53.
- Makal, A. (2007). Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları. İstanbul: İletişim yayınevi.
- Makal, A. (2008). "Türkiye Emek Tarihi'nin Bir İzdüşüm Alanı olarak "Edebiyat", **Çalışma ve Toplum**, 2008 /3,15-43.
- Missemer, A. (2013). « Structures et pratiques économiques dans l'œuvre d'Émile Zola, l'exemple de *Germinal* » **Economia**, Vol. 3(4), 618-643.
- Ministere de travail (1910). « Loi sur le retraites ouvrières et paysannes », *Journal officiel de la République française*, 6 avril 1910. <http://travail-emploi.gouv.fr>, 1-4 (20 Kasım 2025).
- Mouriaux, R. (1992). *Le Syndicalisme en France*, Paris: Presse Universitaire de France.

- Nazlı, O. (2020). "Jack London'un Eserlerinde Sınıf Çatışması", **Çalışma ve Toplum**, 4 (67) , 2463-2485.
- Özdemir, E. (1994). Türk ve Dünya Edebiyatı, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını.
- Reybaud, L. (1871). "Enquetes industrielles: La compagnie des mines d'Anzin", **Revues des Deux Mondes**, tome: 96, 135-165.
- Reynaud, J . D. (1975). Les syndicats En France. Tome I.Paris: Librairie Armand Colin.
- Rioux, L. (1985). Le Syndicalisme. Paris: La collection "Ou en est".
- Sivri M., Özdemir H. (2021). "Emile Zola'nın Germinal ve Reşat Enis Aygen'in Afrodit Buhurdanında Bir Kadın Eserlerinde İşçi Romanına Bir Bakış", Güncel Yaklaşımlar Işığında Karşılaştırmalı Edebiyat Çalışmaları içinde, İstanbul: Efeakademi, 151-183.
- Türkeş, Ö.(2001). "Edebiyata Yazılan Tarih", Geçmişin İzleri, Yeni başımızdaki tarih için bir kılavuz içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 36-44.
- Villermé, L.R. (1840). Tableau de L'état physique et moral des ouvriers dans les manufactures de coton, de laine, et de soie, Tome 1, Paris:Union générale d'édition.
- Vitnerova, M. (2014). Le reflet de la société française dans l'œuvre d'Émile Zola, Plzen Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Plzen.
- www.audible.fr/blog/1-assommoir-zola (22 Kasım 2025).
- Zola, E. (1971).Meyhane, Çeviren Necmettin Arıkan, İstanbul: Can Yayınları,
- Zola, E.(2024). Germinal, Çeviren Bertan Onaran, (XXI. Basım), Ankara: İş Bankası Kültür Yayınları.

Nitelikli İşgücü Göçü ve Entegrasyon: Türkiye'den Almanya'ya Göç Eden Hekimler Örneği¹

Çisel EKİZ GÖKMEN²

ORCID: 0000-0002-7450-0265

Aslı ŞAHANKAYA ADAR³

ORCID: 0000-0002-8834-7564

Recep KAPAR⁴

ORCID: 0000-0002-0539-063X

Saniye DEDEOĞLU⁵

ORCID: 0000-0003-2174-3076

DOI: 10.54752/ct.1896030

¹ Yazarlar arasında yer alan alan editörü, değerlendirme, hakem ve yayın kararı süreçlerinin dışında tutulmuş, bu süreçler derginin yayın yönetmeni tarafından yayın ilkeleri doğrultusunda bizzat yürütülmüştür.

² Doç. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü cekiz@mu.edu.tr

³ Doç. Dr., İstanbul Beykent Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü aslisahankaya@beykent.edu.tr

⁴ Prof. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü recepkapar@gmail.com

⁵ Prof. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü saniye.dedeoglu@gmail.com

EKİZ GÖKMEN, E, ŞAHANKAYA ADAR, A., KAPAR, R., DEDEOĞLU, S., (2026) “Nitelikli İşgücü Göçü ve Entegrasyon: Türkiye’den Almanya’ya Göç Eden Hekimler Örneği”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1309-1344

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi: 23.02.2026- Makale Kabul Tarihi: 26.07.2026

Öz: Bu makale, Türkiye'den Almanya'ya göç eden hekimlerin entegrasyon deneyimlerini, nitelikli işgücü göçü perspektifinden incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada entegrasyon, denklik ve dil yeterliliğini içeren yapısal boyut, profesyonel ve mesleki kabulü içeren işgücü piyasası boyutu ile gelir, yaşam koşulları ve aidiyeti kapsayan toplumsal boyut çerçevesinde bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Araştırmada göçmen hekimleri entegrasyon sürecinin pasif nesneleri olarak değil, sürecin aktif özneleri olarak değerlendiren bir yaklaşım benimsenmiştir.

Araştırma nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntem desenine dayanmaktadır. Bu kapsamda Almanya'ya göç etmiş 277 hekime çevrim içi anket uygulanmış, 30 hekimle de derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları Almanya'ya göç eden hekimlerin entegrasyonu tamamlanmış bir durumdan ziyade, farklı boyutlarda ilerleyen dinamik bir süreç olarak algıladıklarını göstermektedir. İşgücü piyasasına entegrasyonun görece kısa sürede gerçekleştiği, buna karşılık toplumsal ilişkiler, sosyal ağlar ve aidiyet temelinde şekillenen toplumsal entegrasyonun daha yavaş ilerleyen ve devam eden bir nitelik taşıdığı belirlenmiştir. Bulgular ayrıca hekimlerin büyük çoğunluğunun Almanya'da kalıcı olarak yaşama ve vatandaşlık edinme eğiliminde olduğunu, yaşam ve çalışma koşullarını Türkiye ile kıyasladıklarında belirgin bir biçimde olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Nitelikli göç, hekim göçü, Türkiye, Almanya, entegrasyon.

Skilled Labour Migration and Integration: The Case of Physicians Migrating from Türkiye to Germany

Abstract: This article aims to examine the integration process of physicians migrating from Türkiye to Germany from the perspective of skilled labour migration. The study takes a holistic approach to integration, encompassing the structural dimension (including equivalence and language proficiency), the labour market dimension (including professional and occupational acceptance), and the social dimension (including income, living conditions, and belonging). The research adopts an approach that considers migrant physicians not as passive objects of the integration process, but as active agents.

The research is based on a mixed-methods design combining quantitative and qualitative research methods. Within this scope, an online survey was administered to 277 physicians who migrated to

Germany, and in-depth interviews were conducted with 30 physicians. The research findings indicate that physicians migrating to Germany perceive integration not as a completed state, but as a dynamic process progressing in different dimensions. It was determined that integration into the labour market occurs relatively quickly, while social integration, shaped by social relations, social networks, and belonging, progresses more slowly and is an ongoing process. The findings also show that the vast majority of physicians tend to live permanently in Germany and acquire citizenship, and they rate living and working conditions significantly positively when compared to Türkiye.

Keywords: Highly skilled migration, medical doctors, Türkiye, Germany, socio-economic integration.

Giriş

Son yıllarda Türkiye'den yüksek eğitilmiş ve nitelikli işgücünün diğer ülkelere göçü, dikkat çekmekte ve göç hareketleri içinde önemli bir yer tutmaktadır. Geçmişte Avrupa'ya yüksek eğitilmiş olmayan niteliksiz işgücü göçünün kaynak ülkesi olan Türkiye, 2000'li yıllardan itibaren diğer ülkelere mühendis, hekim ve hemşire gibi eğitilmiş ve nitelikli işgücü göçü gönderen bir ülke durumuna gelmiştir.

Beyin göçü olarak da adlandırılan bu göç hareketi içinde hekimlerin varlığı, artan bir önem taşımaktadır. Türkiye'den başka ülkelere göç eden hekimlerin sayısı tam olarak bilinmemekle beraber, Türk Tabipleri Birliğinin 'iyi hal belgesi' verileri, göç niyeti konusunda sınırlı da olsa bir bilgi vermektedir. Birlikten iyi hal belgesi alan hekimlerin sayısı, 2012'de 59 iken bu sayının 2023'te 3025'e çıktığı, 2024 yılında ise 2692 olduğu bildirilmektedir (Anka Haber Ajansı, 2025).

Türkiye'den farklı ülkelere göç eden hekimler hakkında sadece Almanya'da sistematik tutulmuş ve yayınlanmış verilere düzenli olarak ulaşılabilmektedir. Alman Tabipleri Birliği istatistiklerine göre Almanya'da Türkiye'den göç eden hekim sayısı 2012'de 922 iken bu sayı 2024 yılında 3.169'a ve son olarak 2025'te ise 3.532'ye çıkmıştır (Die Bundesärztekammer, 2012; Die Bundesärztekammer, 2024; Die Bundesärztekammer, 2025).

Hekim göçü, Türkiye'den Almanya'ya gerçekleşen göç dinamiklerinde geçmişten farklı olarak yeni bir evreye işaret etmektedir. Geçmişin geleneksel göç sürecinin dinamiklerinden farklı olarak yüksek eğitilmiş ve nitelikli göçmen özelliği taşıyan hekimlerin entegrasyonu ve içerilmelerinin kendine özgü unsurlar taşıdığı gözlenmektedir.

Bu makalenin amacı, Almanya'ya göç eden Türk hekimlerin entegrasyon deneyimlerini, nitelikli işgücü göçünün üç temel boyutu üzerinden açıklayarak değerlendirmektir. Makale, göçmen hekimlerin entegrasyon sürecinin odağında

birer özne olduklarını kabul eden yaklaşım doğrultusunda denklik ve dil yeterliliğini içeren “yapısal”, profesyonel ve mesleki kabulü içeren “işgücü piyasası” ve “toplumsal” entegrasyon boyutlarını bütünsel bir çerçevede konu edinmektedir. Makalede analiz edilen veriler, nitel ve nicel verilerin bir arada kullanıldığı karma araştırma yöntemi aracılığıyla elde edilmiştir. Nicel araştırma kapsamında hekimlerin göç süreçlerini, çalışma koşullarını ve entegrasyon süreçlerini dikkate alan bir anket formu geliştirilmiş ve Türkiye’den Almanya’ya göç etmiş 277 hekim ankete katılmış, analizler soru bazında geçerli yanıtlar üzerinden yapılmıştır. Nitel araştırma kapsamında ise Almanya’ya göç etmiş 30 hekimle derinlemesine görüşme yapılmıştır.

Nitelikli Göçmenlerin Entegrasyon Dinamikleri: Literatür Tartışmalarını İleri Taşımak

Göçmenlerin toplumsal entegrasyonu etrafındaki tartışmalar ve girişimler, uzun süre çoğunlukla göçmenlerin ev sahibi topluma uyum sağlamaları, asimile olmaları veya etnik azınlıkların ana akım topluma dâhil edilmesini kolaylaştırmayı amaçlayan sosyal politika hedefleri üzerinden şekillenmiştir. Bu yaklaşımda toplumsal içirme ve entegrasyon, etnik grupların ev sahibi toplumlara “dahil edilmesi” anlayışına dayanmıştır. Ancak 1990’lı yıllardan itibaren geliştirilen çokkültürlülük politikaları, etnik kimliklerin ve etnik grup üyeliğine bağlı hakların tanınması yönünde bazı adımların atılmasına yol açmıştır. Buna karşın çokkültürlülük, birçok ülkede kısa ömürlü bir politika söylemi olarak kalmıştır. Kültürel çeşitliliğin terörizm, ırk temelli ayaklanmalar, etnik çeteler ve gettolaşma gibi toplumsal ve siyasal sorunlarla olumsuz bir biçimde ilişkilendirilmesi nedeniyle göç politikalarının merkezinde güvenlik endişesi giderek daha ağırlıklı bir yer edinmeye başlamıştır. Günümüzde özellikle geleneksel göç alan ülkelerde düşük eğitilmiş ve niteliksiz işgücünün göçünün kontrol altına alınmasına yönelik daha sıkı ve sert kurallar ortaya çıkarken, nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamaya yönelik seçici göç politikaları çerçevesinde yüksek eğitilmiş ve nitelikli işgücü göçünün kolaylaştırılarak teşvik edildiği görülmektedir. Uluslararası göç akımlarının, göçmenlere yönelik yaklaşımların ve göç politikalarının dönüşmesi, göç eğilimleri ve etkileri kadar yüksek nitelikli göçmenlerin entegrasyon dinamiklerinin önem kazanmasına neden olmaktadır.

Entegrasyon literatüründe yaygın olarak kullanılan göstergeler seti, sosyoekonomik-yapısal ve sosyal-sivil boyutları birlikte ele alan çok boyutlu çerçeveler üzerinden tanımlanmaktadır. Avrupa Komisyonunun Zaragoza Göstergeleri, istihdam, eğitim, sosyal içirme, aktif vatandaşlık ve “kucaklayıcı toplum” başlıklarıyla temel bir izleme çerçevesi sunarken (European Commission, 2011); OECD/Avrupa Komisyonunun (2023) güncel izleme çalışmaları, sosyal ve

sivil entegrasyonu belirli ve karşılaştırılabilir göstergelerle ele almaktadır. Bu çerçevede sivil katılım; (i) vatandaşlık edinimi, (ii) seçimlere katılım ve (iii) gönüllü kuruluşlara katılım gibi göstergelerle ölçülürken; sosyal entegrasyon (i) ev sahibi toplumun göçe yönelik kabulü ve göçmenlerle etkileşimi, (ii) etnisite/ırk/uyruk temelli algılanan ayrımcılık, (iii) kamu kurumlarına güven ve (iv) entegrasyona ilişkin kamuoyu algıları gibi göstergelerle takip edilmektedir (OECD ve European Commission, 2023).

Bu göstergelere koşut olarak Harder vd.'nin (2018) geliştirdiği IPL Entegrasyon Endeksi, entegrasyonu yalnızca dışsal göstergelerle izlemek yerine, entegrasyonu bireysel deneyim ve algılara dayalı olarak doğrudan ölçmeye dönük standart bir araç sunmaktadır. Endeks, psikolojik, ekonomik, politik, sosyal, dilsel ve toplumsal sistem içinde yol bulma (navigational) gibi unsurları bir arada değerlendirerek entegrasyonun gündelik deneyim, aidiyet ve kurumlarla etkileşim boyutlarını daha açık biçimde ortaya koymayı hedeflemektedir. Benzer şekilde, Fajth ve Lessard-Phillips'in (2023) sistematik derlemesi, ampirik araştırmalarda kullanılan göstergeleri tematik olarak genişleterek entegrasyonun toplumsal dinamiklerini daha kapsamlı bir boyut seti içinde ele almaktadır. Bu yaklaşım, entegrasyonu kültür, kimlik, sosyal ilişkiler, ayrımcılık ve önyargı, ekonomik, sivil/politik, mekânsal, sağlık ve iyi oluş olmak üzere sekiz boyutta sınıflandırmaktadır. Böylece entegrasyonu yalnızca sosyal etkileşim, örgütsel üyelik ya da vatandaşlık ve siyasal katılım çerçevesinde değil, aynı zamanda kimlik-kültür ile ayrımcılık/önyargı boyutlarını da analiz kapsamına alarak sistematik biçimde değerlendirmek olanaklı olmaktadır.

Genel olarak entegrasyon göstergelerinin önemli bir kısmı, “dışarıdan”, diğer bir deyişle göç alan ülkenin kurumları ve bu ülkedeki toplumun normları üzerinden kurulmaktadır. Eleştirel literatür bu durumu, entegrasyonun çoğu zaman göçmenlerin “yerlilere benzemesi” (ortalama farklarının kapanması) şeklinde ölçülmesine yol açtığı, ev sahibi toplumun homojen bir yapısı olduğu ve entegrasyonun farklılıkların asimilasyoncu/dışlayıcı biçimde ortadan kalkması varsayımlarına dayandığı gerekçesiyle eleştirmektedir (Favell, 2021; Spencer ve Charsley, 2021; Klarenbeek, 2021).

Hekimler ve mühendisler gibi nitelikli göçmenlerin “entegrasyonu”, bu dışsal göstergelerle kısmen açıklanmaya çalışılsa da sıklıkla farklı ölçütlerle ele alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar ve geliştirilen yaklaşımlar, nitelikli göçmenlerin entegrasyonunu, öznel/deneyime dayalı biçimde ve doğrudan göçmenin algısı üzerine kurmaktadır. Örneğin IPL Entegrasyon Endeksi, psikolojik, sosyal, dilsel ve “toplum içinde yol bulma” gibi alanları bizzat göçmenin beyanı ile ölçmektedir (Birgier vd., 2025; Harder vd., 2018). Bunun yanı sıra, mesleki tanınma ve “statüye uygun iş” (lisans/denkliğin tanınması, becerinin

transfer edilebilirliği) nitelikli göçmenler için merkezî bir entegrasyon ölçütü olarak öne çıkmaktadır. Bu tür bir yaklaşım entegrasyonu, istihdam edilebilirlikten çok, göçmenin mesleğini kimliğine uygun biçimde yürütmesine, başka bir deyişle bireyin mesleki kimliğini ve uzmanlığını ev sahibi ülkede sürdürebilmesine bağlamaktadır (Andersson, 2021; Anger vd., 2024; Schuster vd., 2013). Benzer biçimde profesyonel kimlik, işyeri aidiyeti ve mesleki özsaygının korunması bazı çalışmalarda nitelikli göçmenlerin mesleki kimliğini yeniden kurma ve saygınlık kazanma sürecinin parçası olarak ele alınmaktadır (Nortvedt vd., 2024).

Bu makalede Almanya'ya göç eden Türk hekimlerin entegrasyonu ele alınırken, literatürde geleneksel olarak yaygın biçimde kullanılan “dışsal” göstergelerin (vatandaşlık edinimi, seçmen katılımı, gönüllü örgütlere katılım, ev sahibi toplumun göçe/entegrasyona bakışı, kurumlara güven ve ayrımcılık algısı gibi) taşıdığı analitik değer kabul edilmektedir. Diğer yandan makalede yüksek mesleki niteliğe sahip göçmenlerin entegrasyonu kendi deneyimleri üzerinden nasıl tanımladıkları ihmal edilmemekte, aksine bu husus ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Entegrasyonu yalnızca makro düzey göstergelerle sınırlı görmeyen, aynı zamanda profesyonel statünün tanınması, mesleki ve toplumsal kabul ile yapısal entegrasyon boyutlarıyla değerlendiren bir analiz amaçlanmıştır. Ayrıca göç eden Türk hekimlerinin, entegrasyonun pasif bir nesnesi değil, aktif öznelere olduğu kabul edilmektedir. Böylelikle göçmen hekimlerin entegrasyon stratejilerini ve bu stratejilerin dayanaklarını anlamak ve açıklamak olanaklı olmaktadır. Bu bağlamda, hekimlerin entegrasyonu hem sosyal ve sivil boyutlarıyla izlenebilir bir çerçeve içinde ele alınmakta hem de “başarılı entegrasyon”un hekimler açısından ne anlama geldiği göçmen-merkezli bir perspektifle görünür kılınmaktadır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmanın kapsamını, Türkiye'den Almanya'ya göç etmiş ve Almanya'da yaşayan/çalışan hekimler ve dış hekimleri oluşturmaktadır. Çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı karma araştırma yöntemi benimsenmiştir. Nicel araştırma kapsamında Türkiye'den Almanya'ya göç eden hekimlerin işgücü piyasası, yapısal ve toplumsal entegrasyon süreçlerini analiz etmek amacıyla ilgili literatürden hareketle bir anket formu geliştirilmiş ve 277 hekime çevrim içi olarak uygulanmıştır. Analizler ise soru bazında geçerli yanıtlar esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma kapsamında ise Almanya'ya göç etmiş 30 Türk hekimle çevrim içi derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci Mart 2024 ile Haziran 2025 tarihleri arasında yürütülmüş olup katılımcılara amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleri aracılığıyla ulaşılmıştır.

Anket verilerinin analizinde tanımlayıcı istatistiksel analiz, nitel verilerin analizinde ise tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Tematik analiz kapsamında

görüşme metinleri tekrar tekrar okunmuş; ilgili literatür ve araştırmanın kavramsal çerçevesi doğrultusunda oluşturulan kodlar benzer içeriklerine göre gruplandırılarak temalar geliştirilmiştir. Derinlemesine görüşmelerden elde edilen nitel veriler, nicel bulguların yorumlanmasında tamamlayıcı olarak kullanılmıştır. Böylece araştırmada, hekimlerin entegrasyon deneyimleri yalnızca nicel eğilimler üzerinden değil, aynı zamanda hekimlerin deneyim ve algıları doğrultusunda da değerlendirilmiştir. Benimsenen karma yöntem, hekimlerin entegrasyon sürecinin çok boyutlu yapısının daha kapsamlı ve derinlemesine analiz edilmesine olanak sağlamıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, göç sürecinin öznesi ve temel aktörü olan hekimlerin yaşam ve mesleki deneyimleri ile algılarını önceleyecek biçimde açıklanmış ve tartışılmıştır.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Hedef evrene ulaşmada yaşanan zorluklar dolayısıyla katılımcılara büyük ölçüde kilit aktörler ve çevrim içi ağlar aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu doğrultuda benzer sosyal ve mesleki çevrelerden gelen hekimlerin örneklemede daha fazla temsil edilmesi ve öz-bildirime dayalı yanıtlardan kaynaklanabilecek yanlılıklar olması muhtemeldir. Bu durum bulguların çeşitliliği ve genellenebilirliği açısından araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırma Bulguları

Katılımcıların Profili

Katılımcıların çoğunluğu 31-40 yaş aralığında olup yaş ortalaması 38,2'dir. Hekimlik mesleğinin gerektirdiği uzun eğitim ve uzmanlaşma süreci dikkate alındığında, yaş dağılımı verisi, göç eden hekimlerin mesleki yaşamlarının en aktif ve üretken dönemlerinde olduklarını ileri sürmeye olanak vermektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, %51,6'sının kadın hekimlerden, %48,4'ünün erkek hekimlerden oluştuğu görülmektedir. Medeni duruma ilişkin veriler ise hekim göçünün önemli ölçüde aile göçü niteliği taşıdığını göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu evlidir (%69,1); bekâr hekimlerin oranı ise yaklaşık dörtte birdir. Ayrıca katılımcıların %92,6'sı, Almanya'ya göç ederken Türkiye'de eşini ya da çocuklarını bırakmadığını belirtmiştir. Bu bulgu, göç sürecinin büyük ölçüde aile bütünlüğü korunarak gerçekleştiğine ve ailevi bağların yeni yaşam alanına birlikte taşındığına işaret etmektedir.

Katılımcıların Almanya'ya göç etmeden önce ikamet ettikleri illerin İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyükşehirler olduğu görülmektedir. Bu durum büyükşehirlerin nüfus etkisiyle açıklanabileceği gibi hekimlere göç sürecine hazırlanmalarında uygun olanaklar sunması ile de açıklanabilir. Tıp eğitimi alınan kurumlar açısından da belirgin bir çeşitlilik olmakla birlikte, en sık mezun olunan ilk beş kurum İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi (Çapa), Ankara Üniversitesi Tıp

Fakültesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi olarak öne çıkmaktadır. Bu dağılım, katılımcıların Türkiye'nin köklü ve yüksek kapasiteli tıp fakültelerinden mezun olduklarını ortaya koymaktadır. Katılımcı hekimler içinde göçmeden önce Türkiye'de son olarak çalıştıkları kurum kamu kesiminde olanların oranı %75,1, özel sektörde olanların oranı ise %19,5'tir.

Mesleki uzmanlık profili incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık %64'ünün belirli bir tıp uzmanlık alanına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Uzmanlık alanları dağılımı, çocuk sağlığı ve hastalıkları, aile hekimliği, anesteziyoloji ve yoğun bakım, dahiliye, radyoloji, psikiyatri ile kadın hastalıkları ve doğum branşlarının öne çıktığını göstermektedir. Bu dağılım, Almanya'ya göç eden hekimlerin belirli uzmanlık alanlarında yoğunlaşmadığını, aksine farklı uzmanlık alanlarına yayılan bir çeşitlilik içerdiğini ortaya koymaktadır.

İşgücü Piyasasına Entegrasyon: Almanya'da Hekim Olmak

Bu bölüm, Türk hekimlerin Almanya'da çalışma deneyimlerine odaklanmakta ve Almanya'ya entegrasyon süreçlerinin yalnızca işgücü piyasasına katılımı ile sınırlı olmadığını, profesyonel kimlik, saygınlık ve çalışma koşulları üzerinden şekillenen çok boyutlu bir entegrasyon süreci olduğunu tartışmaktadır.

İşgücü Piyasasına Katılım ve İstihdamın Niteliği

Görel olarak çok yeni bir göç dalgası olmasına rağmen, Almanya'ya göç eden Türk hekimlerin işgücü piyasasına yüksek oranlarda katılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan hekimlerin yaklaşık %72'si hâlihazırda Almanya'da çalışmaktadır (Tablo 1). Bu oran, sadece göç etmiş değil, aynı zamanda entegrasyon sürecini işgücü piyasasına taşıyabilmiş hekim sayısının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu yüksek istihdam oranı nitelikli göçün temel dinamiklerinden biri olan hedef ülkedeki işgücü talebi ile yakından ilişkilidir. Almanya sağlık sisteminde nitelikli sağlık işgücüne olan talep göçmen hekimlerin işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırmaktadır. Bu anlamda hekim göçü nitelikli emek göçünün tipik örneklerinden biridir.

Cinsiyet temelinde incelendiğinde, kadın katılımcıların yaklaşık %63'ünün, erkek katılımcıların ise %85'inin istihdamda olduğu görülmektedir (Tablo 1). Kadın hekimlerin görece daha düşük istihdam oranları, erkek hekimlere oranla daha düşük yaş ortalamasına sahip olmaları⁶ ve Almanya'ya göçlerinin daha yakın dönemde

⁶ Kadın katılımcıların yaş ortalaması 36 iken erkek katılımcılarınki 40'tır.

gerçekleşmiş olmasıyla ilişkili olabilir⁷. Ayrıca, kadın hekimlerin yaşadıkları hanelerin büyük çoğunluğunun (%80) “çift gelirli haneler” olarak adlandırılan her iki eşin de çalıştığı haneler olduğu, erkek hekimlerde bu oranın sadece %45 ile sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın temel nedenlerinden biri, hane içi göç sürecinin çoğunlukla erkek hekimler tarafından başlatılmasıdır. Nitekim veriler, özellikle evli ve çocuklu hanelerde önce erkeklerin göç ettiğini, kadınların ve varsa çocukların sonradan Almanya'ya geldiklerini göstermektedir. Bu durum kadın hekimlerin Almanya'ya doğrudan mesleki göç yoluyla değil, genellikle aile birleşimi yoluyla geldiklerini ve denklik alma, dil yeterliliği gibi mesleki uyum süreçlerini göç sonrasında tamamlama eğilimi gösterdiklerini düşündürmektedir. Bir kadın görüşmeci kendi durumunu şöyle açıklıyor:

“Çocuklar küçük olduğu için açıkçası erken dönemde eşim başladı... Burada bir başlasın bakalım ne olacak gibi bir başlangıç oldu açıkçası...hazırlık sürecim aslında... biraz daha geride kaldı. Tabii ki çocuklar çok küçük.... 18 ay var iki çocuğumun arasında. O yüzden böyle. Şimdi mesela ben B2 sınavına girdim... Geçen hafta. Hani çok iyi geçti, geçerim diye düşünüyorum. Yani benim sürecim daha yeni başlıyor buradaki.” (Görüşmeci 14).

Almanya'da çalışan hekimlerin büyük bir çoğunluğu (%94), mesleklerini sürdürebilmektedir. Kadın hekimlerde bu oran yaklaşık %93 iken, erkek hekimlerde ise %96'dır. Bu yüksek oran, diploma denkliğinin büyük ölçüde başarıyla tamamlandığını ve hekimlerin mesleki entegrasyon süreçlerinde önemli bir eşiği aşabildiklerini göstermektedir (Tablo 1).

Katılımcılar Almanya'nın mevcut hekim açığı sorununun istihdama erişimlerini ve mesleki entegrasyonlarını güçlendiren bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Bir hekim bu durumu şöyle dile getirmiştir:

“Almanya'da doktor açığı var. 24 saat içinde dönüş aldım başvurduğum kliniklerden.” (Görüşmeci 1).

Hekim olarak çalışmayan katılımcıların durumu ise göç süreçleri yeni gerçekleştiğinden dil yeterliliği, diploma denkliği ya da sınav süreçleri gibi nedenlerle bekleme evresinde bulunmaları ile açıklanabilir. Tablodan görülmekle birlikte, Almanya'da hâlihazırda çalışmayan katılımcıların yaklaşık %81'i, Almanya'da hiç çalışmadıklarını ve 1 ila 3 ay aralığında iş aradıklarını belirtmiştir. Gelecek aylarda bu hekimlerin de büyük oranda çalışmak için gerekli becerileri

⁷ Kadın katılımcılar Almanya'ya ortalama 4 yıl önce göç etmişken, erkek katılımcılar için bu süre 5 yıldır.

edineceklerini ve diploma denkliği gibi kriterleri sağlayacaklarını öngörmek mümkündür.

Türk hekimlerin Almanya'da işgücü piyasalarına entegrasyonuna ilişkin bir diğer önemli bulgu ise, istihdamda olan hekimlerin yarısından biraz fazlasının (yaklaşık %55) asistan hekim pozisyonunda çalışıyor olmasıdır. Cinsiyet temelli bulgular, asistan hekim olarak görev yapan kadın katılımcı oranının (%68,2) erkek katılımcılara (%47,1) kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, uzman hekim olarak çalışan erkeklerin oranının (%32,9) kadınlardan (%21,2) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Bu farklılık, kadın hekimlerin erkeklere göre daha genç yaşta ve kariyerlerinin başında olmalarının yanı sıra göç süreçlerinin niteliği ile de ilişkilendirilebilir. Nitekim kadın hekimlerin önemli bir bölümünün Almanya'ya doğrudan mesleki göç yerine aile birleşimi yoluyla gelmeleri, denklik ve mesleki uyum süreçlerini göç sonrasında tamamlamalarına ve bu nedenle istihdamda daha sıklıkla asistan hekim pozisyonlarında yer almalarına yol açabilmektedir.

Almanya'da çalışan hekimlerin yaklaşık yarısı süresiz tam zamanlı sözleşmelerle istihdam edilmektedir. Bunu kısa süreli tam zamanlı sözleşmeler izlemektedir. Kısa süreli veya süresiz sözleşmelerle tam zamanlı olarak çalışan kadın hekimlerin oranı yaklaşık %85 iken, bu oran erkek hekimler arasında %70'tir. Bulgular, Almanya'da hekimlerin büyük çoğunluğunun tam zamanlı (yaklaşık %76) olarak çalıştığına işaret etmektedir. Bu durum görece yeni bir göç dalgası olmasına rağmen hekimlerin çalışma hayatına güçlü bir şekilde entegre olduklarını ve istihdam ilişkilerinin istikrarlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların İstihdam Durumu ve İstihdamın Niteliği

	Kadın		Erkek		Toplam	
	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı
<i>Almanya'da çalışıp çalışmadığı</i>						
Çalışıyor	62,5	70	84,8	89	71,5	181
Çalışmıyor	37,5	42	15,2	16	28,5	72
Toplam	100	112	100	105	100	253
<i>Hekim olarak çalışıp çalışmadığı</i>						
Hekim olarak	93,0	66	95,5	85	94,4	170
Hekim olarak	7,0	5	4,5	4	5,6	10
Toplam	100	71	100	89	100	180
<i>Mesleki Pozisyon</i>						
Asistan Hekim	68,2	45	47,1	40	55,0	93
Uzman Hekim	21,2	14	32,9	28	29,0	49
Yönetici Hekim	4,6	3	5,9	5	5,3	9
Diş Hekimi	4,6	3	2,4	2	4,1	7
Pratisyen Hekim	-	-	4,7	4	2,4	4
Diğer	1,5	1	7,1	6	4,1	7
Toplam	100	66	100	85	100	169
<i>Çalışma Durumu (Sözleşme Türü)</i>						
Süresiz tam	47,8	33	42,5	37	45,0	77
Kısa süreli tam	36,2	25	27,6	24	31,0	53
Süresiz yarı-	4,4	3	3,5	3	4,1	7
Kısa süreli yarı	5,8	4	2,3	2	3,5	6
Deneme süresi	-	-	2,3	2	1,8	3
Diğer	5,8	4	21,8	19	14,6	25
Toplam	100	69	100	87	100	171
Not: Soruları yanıtlayan katılımcılardan bazıları cinsiyet sorusunu yanıtlamamıştır. Bu nedenle “kadın” ve “erkek” sütunlarındaki veriler cinsiyetini bildiren katılımcılar üzerinden, “toplam” sütunundaki oranlar ise ilgili soruyu yanıtlayan tüm katılımcılar üzerinden hesaplanmıştır.						

İşgücü Piyasasına Entegrasyonda Kültürel Kapsayıcılık

Türkiye'den Almanya'ya göç eden hekimlerin mesleki statü üzerinden işgücü piyasasına entegrasyonu, göç öncesi taşıdıkları mesleki deneyim ve beklentiler ile Almanya'daki kurumsal yapıların sunduğu fırsat ve sınırlılıkların kesişiminde şekillenmektedir. Türkiye'de sağıkta şiddet, aşırı iş yükü, ekonomik belirsizlik, liyakat eksikliği, güvensizlik algısı ve mesleki tükenmişlik gibi unsurlar, hekimlerin Almanya'ya giderken daha güvenli ve saygın bir mesleki konum arayışını güçlendirerek entegrasyon sürecinin başlangıç koşullarını belirlemektedir. Almanya'da ise iş güvencesi, daha öngörülebilir çalışma düzeni, mesleki saygı gibi çekici unsurlar, hekimlerin uzun vadeli yerleşme ve statülerini yeniden inşa etme motivasyonunu artırmakta; böylece entegrasyonu yalnızca istihdama erişim değil, mesleki tanınma, güvenlik, saygınlık ve gelecek planı kurabilme eksenlerinde çok boyutlu bir süreç haline getirmektedir. Bu çerçevede bulgular, hekimlerin entegrasyonunun ekonomik göstergelerin ötesinde, mesleki statünün korunması/yeniden kazanılması ve buna eşlik eden sosyal-kurumsal koşullar tarafından belirgin olarak biçimlendirildiğini ortaya koymaktadır. Nitekim sosyal ağlar teorisinde vurgulanan entegrasyonu kolaylaştıran aidiyet hissi ve gündelik ilişkiler (Castles vd., 2014), Almanya'daki göçmen Türk hekimler özelinde ekseriyetle meslektaşlarla, hastalarla ve çalışılan kurumlarla/yöneticilerle ilişkiler üzerinden gerçekleşmektedir. Bu durum da Türk göçmen hekimlerin Almanya'daki işgücü piyasasına entegrasyonunda kültürel kapsayıcılığın önemini vurgulamaktadır. Hekimlik doğası gereği, çalışma koşulları kendine özgü olan, teknik bilgi ve beceri gerektiren, aynı zamanda iletişim ve koordinasyon gereksiniminin yüksek olduğu bir meslektir. Ayrıca hekimlik mesleğinde uyulması gereken etik değerler de dikkate alındığında, göçmen hekimlerin çalışma koşullarının diğer nitelikli çalışanların koşullarından farklı olarak incelenmesini gerektirmektedir.

Bu bağlamda, araştırma kapsamında katılımcılara, Almanya'ya göç sonrası çalışma koşullarının nasıl değiştiğine ilişkin kapalı ve açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Bulgular, genel olarak çalışma koşullarının iyileştiğini göstermektedir. Hekimlerin göç sonrası çalışma koşullarındaki en dikkat çekici iyileşme çalışma ortamının güvenliği alanında ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %60,4'ü iş sağlığı ve güvenliği ile işyeri şiddetini de kapsayan çalışma ortamı güvenliği koşullarının “çok iyileştiğini”, %14,7'si ise “iyileştiğini” belirtmiştir. Çalışma ortamının güvenliğinin kötüleştiğini ifade edenlerin oranı yalnızca %1,5 olup çok kötüleştiğini belirten katılımcı bulunmamaktadır (Tablo 2).

Çalışma koşullarında yaşanan ikinci büyük değişim bakılan hasta sayısına ilişkindir. Katılımcıların %41,6'sı hasta sayısının çok iyileştiğini, %24,9'u ise iyileştiğini ifade etmiştir (Tablo 2). Nitel görüşmeler de nicel bulguları

desteklemekte; hasta sayısının azalmasının hastalara ayrılan süreyi artırması dolayısıyla hekim-hasta iletişimindeki olumlu etkisini vurgulamaktadır.

Göçmen hekimlerin çalışma koşullarında öne çıkan bir diğer değişim; nöbet sayısı ve çalışma saatlerine ilişkindir. Nöbet sayısının “çok iyileştiğini” belirtenlerin oranı %34,5, “iyileştiğini” belirtenlerin oranı %22,8’dir. Benzer şekilde çalışma saatlerine ilişkin değerlendirmede katılımcıların %33’ü çalışma saatlerinin “çok iyileştiğini”, %29,4’ü ise “iyileştiği” yanıtını vermiştir (Tablo 2).

Tablo 2’deki ağırlıklı ortalamalara bakıldığında benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Buna göre hekimlerin, göç sonrasında çalışma ortamının güvenliği (1,37) ve bakılan hasta sayısı (1,74) başta olmak üzere mesleki koşullarında önemli bir iyileşme algıladıkları görülmektedir. Bununla birlikte, mesleki statü (2,52) ve hekimler arası ilişkilerdeki (2,45) iyileşme algısının diğerlerine göre düşük olması, bu alanlarda sorunlar yaşadıklarına dair bir işaret olarak değerlendirilebilir.

Tablo 2: Göç Sonrası Mesleki Yaşamda Meydana Gelen Değişimler

Çalışma Koşulları	Çok İyileşti (%)	İyileşti (%)	Değişiklik olmadığı (%)	Kötüleşti (%)	Çok kötüleşti (%)	Fikrim yok (%)	Ağırlıklı Ortalama
Çalışma ortamının güvenliği (iş sağlığı ve güvenliği, işyeri şiddeti vb.)	60,4	14,7	5,6	1,5	0,0	17,8	1,37
Bakılan hasta sayısı	41,6	24,9	10,7	4,1	0,5	18,3	1,74
Nöbet sayısı	34,5	22,8	17,3	3,1	1,0	21,3	1,90
Çalışma saatleri	33,0	29,4	14,7	4,6	0,5	17,8	1,91
İşyerinde karar alma, bilgi verme ve danışma	29,8	25,3	14,1	11,1	0,5	19,2	2,10
Ücret ve maaşlar	18,3	39,1	18,8	5,1	0,0	18,8	2,13
Kariyerde ilerleme olanakları	24,8	23,7	26,8	4,6	1,0	19,2	2,18
Ücret dışı ek ödemeler ve teşvikler	12,7	25,9	31,0	4,6	1,0	24,9	2,41
Hekimler arası ilişkiler	21,8	14,7	29,4	11,7	1,5	20,8	2,45
Mesleki statüsü ve pozisyonu	19,9	20,9	23,5	17,4	1,5	16,8	2,52
Not: Çalışma deneyimi yoksa “fikrim yok” seçeneği işaretlenmiştir. Ağırlıklı ortalama hesaplanırken “fikrim yok” yanıtı dahil edilmemiştir. Ağırlıklı ortalama 1=çok iyileşti, 5=çok kötüleşti							

Nöbet sayısı ve çalışma saatlerinde yaşanan iyileşme Almanya'da çalışma ve özel yaşam dengesinin kurulması ve sürdürülmesinde en etkili olan unsurların başında gelmektedir. Fazla mesaiye izin verilmemesi ve çalışma saatlerinin yasal güvencelerle korunması, hekimlerin mesleki motivasyonlarını ve dolayısıyla mesleki entegrasyonlarını artıran bir başka faktör olarak öne çıkmaktadır:

“Almanya’da çalışma konusunda beni en motive eden şey çalışma koşulları. Fazla çalışma saatine müsaade dahi etmiyorlar. Haftada 40 saatin üzerinde çıktığınız anda sizi eve gönderiyorlar. Kart sistemi var. 40 saat dolunca sen fazla çalışıyorsun hukuki olarak benim başımı belaya sokarsın diye hemen izin kullanıyorlar.” (Görüşmeci 1).

“Hani ben şu an işten çıkınca eee işte geliyorum kedimle oynuyorum. İstersem işte Hamburg’a gidiyorum. Eee yürüyüş yapıyorum, geziyorum vesaire hani Türkiye’de asla eee çalışırken o akşam kaçta çıkacağınıza emin olamıyorsunuz. Yani sosyal hayatı biraz işe göre planlıyorsunuz burada işi sosyal hayata göre planlıyor.” (Görüşmeci 8).

Katılımcılar arasında mesleki statü ve kariyerde ilerleme olanakları gibi hususlarda olumsuzluklar yaşadığını belirtenler de bulunmaktadır. Nitekim göç sonrası çalışma koşullarında olumsuz anlamda yaşanan en belirgin değişim, mesleki statü/pozisyon ve kariyerde ilerleme olanaklarında görülmektedir. Buna göre, mesleki statüsü/pozisyonu için “çok iyileşti” ve “iyileşti” yanıtını verenlerin oranı %40,8 iken; “kötüleşti” ve “çok kötüleşti” diyenlerin oranı toplam %18,9’dur. Verilere göre bir grup hekim için göç sonrası çalışma koşullarındaki en belirgin kötüleşme mesleki statüde olmasına rağmen, mesleki statüsünün iyileştiğini belirten hekimlerin oranı da oldukça yüksektir (Tablo 2). Nitekim Öztürkmen’in (2025) çalışmasında da Türkiye’de pratisyen hekim olarak çalıştıktan sonra Almanya’ya göç etmiş bazı hekimlerin denklik sonrası asistan olarak çalışmaya başladıklarından statü kaybı yaşamadıkları, aksine Türkiye’ye kıyasla daha iyi bir konumda çalışmaya başladıkları tespit edilmiştir.

Hekimler açısından özellikle mesleki koşulların düzenliliği, sağlık altyapısı ve donanımı Almanya’daki mesleki deneyimlerinde büyük bir fark yaratmaktadır:

“Buradaki çalışma şartları beni çok etkiledi. Direkt saatinde çıkıyorlar, kullanılan aletler, malzemeler, her şey çok iyi.” (Görüşmeci 8).

Bunun yanı sıra, istihdam güvencesi ve iş bulma sürecinin hızı da göç eden hekimlerin Almanya’ya yönelmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Almanya’da hekimlerin mesleki kimliklerine duyulan saygı ve kurumsal hiyerarşideki görece eşitlik, hekimler için önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Unvanlara

dayalı bir hiyerarşiden ziyade, iş birliğine dayalı yatay ilişkiler öne çıkmaktadır. Bu durum hem çalışma ortamındaki stresi azaltmakta hem de profesyonel tatmini artırmaktadır. Hiyerarşik mesafenin azaltıldığı çalışma ortamı hekimler tarafından olumlu bir özellik olarak aşağıdaki gibi dile getirilmektedir:

“Burada herkes eşit. Şef geldiğinde kimse ayağa kalkmaz. Masanın üzerine oturur. Herkes ismiyle hitap eder.” (Görüşmeci 4).

Bununla birlikte, nadiren de olsa yabancı kökenli hekimlere yönelik önyargılarla karşılaşılabilirdi, ancak bu durumun hem meslektaşlar hem de kurum tarafından hoş karşılanmadığı vurgulanmıştır:

“Ben değil yanımdaki Suriyeli arkadaşta işte iyi Almanca konuşmadığı için işte ben bu doktoru anlamıyorum, düzgün konuşmuyor o yüzden de ameliyat hakkında iyi bilgilendiremiyor, bana Alman bir doktor getirin’ şeklinde bir şey oldu. Onu mesela hani herkes ayıpladı çünkü o bahsettiği kişi çok da kötü konuşmuyordu aslında. Sadece görüntü hani fiziksel özellikleri yabancı olduğu için bence biraz hani kılıf uydurdu diyebilirim. Onun dışında sonra o kişinin hani tıbbi olarak yapılması gereken yapıldı bir daha da hastaneye gelmedi.” (Görüşmeci 8).

Yapısal Entegrasyon: Dil ve Denkliğe İlişkin Zorluklar

Göçmenlerin ev sahibi ülkenin dilinde iletişim kurabilme yetisi, entegrasyon için bir basamak taşıdır ve göçmenlerin yaşamlarının neredeyse her boyutunda önem taşır. Göçmenlerin hukuki statüleri, uzun süreli ikamet ve vatandaşlığa erişimleri, eğitim sistemine ve resmî mesleki eğitime katılımları ile işgücü piyasasına erişimleri ve işgücü piyasasındaki konumlanışları dil yeterliliğinden doğrudan etkilenmektedir (Liapi ve Vouyioukas, 2009). Ancak dil yeterliliği çoğu zaman akla geldiği gibi bireysel bir eksiklik ve göç sürecinin bireysel bir engeli değil, aksine yapısal ve örgütsel bir entegrasyon faktörüdür. Nitekim sağlık alanında dil yeterliliği, hastaların güvenliğinin sağlanması, mesleki kabul görme ve mesleki statü kazanımı (hastalar, hastane yönetimi ve çalışma arkadaşları nezdinde) için temel bir koşul haline gelmektedir (Buchan ve Dovlo, 2004). Benzer şekilde Öztürkmen’in (2025) çalışması da Türkiye’den Almanya’ya göç eden hekimlerin Almanca yeterliliklerinin sınırlı olmasının, yalnızca mesleki performanslarını ve sosyal ilişkilerini değil, psikolojilerini de olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.

Hekimlerin göç sonrası temel geçim kaynakları işgücüne dahil olmalarına bağlı olduğundan, Türk hekimlerin Almanca öğrenme yolculuğu göç sürecinden çok önce başlamaktadır. Tablo 3’te görüldüğü gibi, hekimlerin büyük çoğunluğu (%90’a yakını) en az B2 ve üzeri düzeyde dil yeterliliğine sahiptir. Katılımcıların yarısı klinik iletişim için yeterli kabul edilen C1 dil seviyesine sahiptir.

Tablo 3: Katılımcıların Almanca Dil Seviyeleri (CEFR) ile Mesleki Dil Kullanımında Zorlanma Durumları

	Yüzde (%)	Kişi Sayısı
<i>Almanca Dil Seviyesi (CEFR)</i>		
C2 (İleri seviye)	12,3	31
C1 (İleri seviye)	50,2	127
B2 (Orta seviye)	27,7	70
B1 (Orta seviye) ve altı (A2, A1)	9,9	25
Toplam	100	253
<i>Mesleğini Yaparken Dil Açısından Zorlanıp Zorlanmadığı</i>		
Zorlanıyorum	18,7	32
Kısmen zorlanıyorum	41,5	71
Zorlanmıyorum	39,8	68
Toplam	100	171

Bununla birlikte, belirli bir dil yeterlilik seviyesine veya sertifikasyon puanına ulaşmış olmak, hasta ile hekim, hekim ile kurum iletişimde dışlanmayı engellemeye yetmemektedir (Schumann vd., 2022). Bu durum, dil yeterliliği için talep edilen koşulların tek başına entegrasyon için yeterli olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla dil yeterliliğinin göç edebilmenin teknik bir aşaması olarak değil, entegrasyon sürecinin süreklilik arz eden bir parçası olarak görülmesi gerekmektedir. Alan araştırması bulguları da bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Nitekim Almanya'da çalıştığını belirten hekimlerin yaklaşık %60'ı mesleklerini icra ederken tam ya da kısmi düzeyde dil zorluğu yaşadığını ifade etmiştir (Tablo 3).

Hekimlerin dil öğrenme ve sonrasında dil kullanımına ilişkin karşılaştıkları zorluklara ek olarak dil becerilerinin gelişmesi için gerekli sürenin uzunluğu da birçok hekim için ciddi hayal kırıklığı yaratmaktadır.

“2 yılda C1 olurum sanmıştım, 4 yıl sürdü.” (Görüşmeci 9).

Hatta dil öğrenene kadar geçen sürede bazı hekimler çalışamadıklarını, işsiz kalabildiklerini söylemiştir:

“1,5-2 yıldır neredeyse sadece Almanca öğreniyorum. Ve işte kurs, online kurs evdeyim diyebilirim yani.” (Görüşmeci 4).

Dil sınavlarından yeterli puanların alındığı durumda bile mesleklerini yaparken dil kullanımı konusunda sorun yaşanması görüşmeciler tarafından sık sık dile getirilen zorluklardan biridir. Bir görüşmeci bu durumu şöyle belirtmektedir:

“Almanca öğrenmekle Almanca iş yapmak arasında dağlar kadar fark var.” (Görüşmeci 11).

İlgili literatürde diploma denkliği göçmen hekimlerin entegrasyon sürecinin en belirgin faktörleri arasında gösterilmekte ve denklik almanın uzun sürmesi, belirsizlik ve süreçte katılan maliyetler de denkliğe ilişkin zorluklar olarak belirtilmektedir (Tam vd., 2016). Araştırma sonuçları, literatürle uyumlu olarak, denklik ve hekimlik yetkisi süreçlerinde yaşanan gecikme ve belirsizliklerin, hekimlerin mesleklerini yapmaları önündeki temel engellerin başında geldiğini göstermektedir. Denklik alınana kadar hekimler çoğunlukla “asistan hekim” statüsünde veya gözetimli pozisyonlarda görev yapmakta, bu süreçte klinik becerilerini uygulama imkânları sınırlı olmaktadır (Klingler ve Marckmann, 2016). Bu durum mesleki beceri kaybı (deskilling) ve statü kaybına neden olmakta ve bu da göçmen hekimlerin entegrasyon sürecinin ilk aşamasında karşılaştığı zorlayıcı bir engel olarak tanımlanmaktadır. Nitekim bu süreçte hekimler geçici, daha düşük statülü ve daha düşük beceri gerektiren işlerde görece düşük ücretlerle çalışmaktadırlar (Buchan vd., 2014; Klingler ve Marckmann, 2016). Bir hekim denklik alınana kadar geçen süreçte yaşadıklarını şöyle ifade etmektedir:

“Ben Türkiye’de 5 yıllık bir uzmandım. Burada kan bile alamıyordum denkliğim olmayınca...geçen haftaya kadar yasal olarak gece nöbet tutmaya hakkım yoktu.” (Görüşmeci 8).

Gerekli işlemler tamamlanana kadar bazı hekimler asistan hekim olarak çalışırken bazıları ise kendilerine uygun bir iş arayışına girebilmekte ya da işsiz kalabilmektedir. Nitel görüşmeler sırasında katılımcılar, sürecin uzun ve meşakkatli olduğunu, gerekli işlemler tamamlanana kadar çalışamadıklarını aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

“Aprobasyon (diploma denkliği, approbation) belgemi almak 18 ay sürdü. Sadece bekliyorsunuz. Başka yapacak bir şeyiniz yok” (Görüşmeci 8).

“Denklik belgelerimi Bonn’da bir uzmana gönderdiler. Onay süreci 1,5 yıl sürdü” (Görüşmeci 9).

Almanya’da hekimler, denklik sürecinin tamamlanmasıyla birlikte bağımsız çalışma yetkisi kazanmakta ve uzmanlık alanlarında hasta muayenesi, cerrahi operasyonlara katılım ve mesleki sorumluluk alma gibi uzmanlık gerektiren görevleri yerine getirebilmektedirler. Almanya’da hekimlerin hekim olarak çalışma yetkisine (Approbation) sahip olabilmeleri için öncelikle tıbbi meslek dili sınavını (Fachsprachprüfung) geçmeleri gerekmektedir. Mesleki yeterlilik ise belgeler üzerinden yapılan denklik incelemesiyle (Gleichwertigkeitsprüfung) gerçekleşmekte, bu aşamada denkliğin tam olarak kanıtlanamadığı durumlarda yetki başvurusunda

bulunan göçmen hekimlerin bilgi sınavına (Kenntnisprüfung) girmeleri ve başarılı olmaları istenmektedir (Klingler ve Marckmann, 2016; Marburger Bund, t.y.). Böylece göçmen hekimlerin kariyerleri, başlangıçta statü kaybı ve sınırlı yetki ile başlasa da denklik sürecinin tamamlanmasıyla birlikte yeniden uzmanlık alanına dönüş ve uzun vadeli kariyer tatmini mümkün hale gelmektedir.

Özetle bulgular, Almanya'ya göç eden Türk hekimlerin denklik sürecinde karşılaştıkları zorlukların, kariyer ilerlemesini yavaşlatıp profesyonel kimlikte aşınma riskini artırırken, önceki bölümde de ifade edildiği gibi kadın hekimlerin asistan pozisyonlarında daha uzun süre kalması nedeniyle vasıfsızlaşmanın cinsiyet boyutuna işaret etmektedir. Profesyonel kimlikte yaşanan aşınma ve hekimlerin kendi uzmanlıklarını bir süreliğine de olsa icra edememeleri, Alman sağlık sistemindeki yapısal entegrasyon sürecinin en temel sorunu olarak kabul edilebilir.

Toplumsal Entegrasyon: Gelir, Yaşam Koşulları ve Aidiyet

Gelir düzeyi ve yaşam koşulları göçmen hekimler için ekonomik bir durumdan çok daha fazlasını ifade etmekte, toplumsal entegrasyonun ve aidiyet duygusunun gelişmesinde önemli bir etken olarak görülmektedir. Nitekim düşük gelir düzeyleri bireylerin mekânsal ayrılmaya maruz kalmasına ve göçmenlerin şehrin gettolarında yaşamalarına neden olmakta, bu durum da toplumsal entegrasyon süreçlerini güçleştirmektedir. Yine güvencesiz yaşam koşulları, sosyal ağlara erişimi sınırlamakta ve politik ve toplumsal katılımı engellemektedir (Castles vd., 2014). Dolayısıyla gelir düzeyi, entegrasyonun bir ön koşulu olmamakla birlikte, entegrasyon sağlayabilmek için gerekli sosyal ve mesleki ilişkilerin kurulmasında belirleyici olmaktadır. Türk hekimler Almanya'daki entegrasyon koşullarını sadece parasal gelir düzeyleri üzerinden değil, çalışma ve yaşam kalitelerindeki artış üzerinden de değerlendirmektedirler.

Gelir Düzeyi ve Toplumsal Entegrasyon

Hekimlerin gelirlerinin durumuna ilişkin algıları da onların Almanya'ya entegrasyonunu etkileyen faktörlerden biridir. Araştırma bulgularına göre, yaşam memnuniyetinin genel olarak gelir düzeyiyle doğrudan ilgili olmadığı görülmektedir. Almanya'ya göç eden hekimlerin %68'i, 2.000–5.999 € arası net gelir elde etmektedir. Bu, Almanya'daki hekimler için orta gelir grubuna işaret etmektedir. Ancak dikkat çeken unsur, her sekiz hekimden birinin 10.000 € üzerinde net gelir elde etmesidir (Tablo 4). Bu durum, sistem içinde kariyer ilerleme olanaklarının ve ekonomik yükselme potansiyelinin güçlü olduğunu göstermektedir.

Almanya'daki Türk hekimlerin büyük çoğunluğunun asistan hekim olarak çalıştığı ve görece yeni göçmen oldukları göz önüne alındığında, gelecek yıllarda kıdem arttıkça gelir düzeylerinde artış olacağı öngörülebilmektedir. 10.000 €

üzerinde gelir elde eden erkek hekimlerin oranı (%17,3) kadın hekimlerin oranından (%7,3) daha yüksektir (Tablo 4). Bu fark, erkek hekimlerin Almanya sağlık sistemi içinde yüksek gelirli pozisyonlara erişim konusunda daha avantajlı koşullara sahip olduklarını ya da kadın hekimlerin kariyer ilerlemelerinde çeşitli engellerle karşılaştıklarını düşündürmektedir.

Tablo 4: Aylık Net Gelir (€)

Gelir Aralığı (€)	Kadın		Erkek		Toplam	
	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi
2.000–3.999	43,5	30	27,6	24	35,1	60
4.000–5.999	36,2	25	28,7	25	32,8	56
6.000–7.999	10,1	7	17,3	15	13,5	23
8.000–9.999	2,9	2	9,2	8	6,4	11
10.000+	7,3	5	17,3	15	12,3	21
Toplam	100	69	100	87	100	171

Not: Bu soruyu yanıtlayan katılımcılardan bazıları cinsiyet sorusunu yanıtlamamıştır. Bu nedenle “kadın” ve “erkek” sütunlarındaki veriler cinsiyetini bildiren katılımcılar üzerinden, “toplam” sütunundaki oranlar ise ilgili soruyu yanıtlayan tüm katılımcılar üzerinden hesaplanmıştır.

Almanya’da genel olarak hekim maaşları, uzmanlık alanı ve kıdem düzeyiyle doğru orantılı olarak belirgin bir artış göstermekte olup çoğu hekim için aylık brüt gelir 4.500–7.000 € aralığında seyretmektedir (Tablo 5).

Tablo 5: Almanya’da Hekimlerin Ortalama Kazançları ve Pozisyona Göre Örnek Maaşlar

Pozisyon	Yıllık Brüt Maaş (€)	Aylık Brüt	Not
Yeni Mezun Pratisyen	55.000–70.000	4.500–5.800	Başlangıç
Uzman Hekim	90.000–120.000	7.500–10.000	Deneyime göre
Başhekim	150.000–200.000+	12.500+	Yüksek yöneticilik

Kaynak: DerDieDasWelt (2024).

Hekim göçünün yeni bir olgu olduğu düşünülürse Türk hekimlerin gelecek yıllarda şu anda kazandıklarının ötesinde gelir elde etme potansiyeli taşıdıkları ileri sürülebilir. Hekimler arasında uzmanlık düzeyleri yükseldikçe gelirlerinin de doğru orantılı olarak artacağı bilinmektedir.

Yaşam Koşulları, Sosyal Haklar ve Toplumsal Entegrasyon

Almanya, mesleki tatmin ve sosyal haklar açısından da Avrupa'nın önde gelen ülkeleri arasında yer almaktadır. Almanya'da hekim maaşları, uzmanlık düzeyi ve eyalete göre farklılık göstermekle birlikte, hekimlerin %80'i, aldıkları ücretlerin kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam standardı sağladığını belirtmiştir. Nitel bulgularda da Almanya'nın Türkiye'ye kıyasla çok daha yüksek bir yaşam standardı sunduğu dile getirilmiştir:

“Maddi olarak çok çok kaybımız var. Ama o kısmı düşünmüyoruz hiç. Çünkü burada hayat koşulları çok iyi...Zaten bizim şeyimiz para değildi yani. Yine en son sıralarda gibi bir şey neredeyse hatta para yani.” (Görüşmeci 4).

Almanya'da çalışanlara sunulan ebeveyn izni, kreş desteği, sağlık sigortası ve emeklilik sistemi gibi sosyal haklar, göçmen hekimlere sadece gelirle değil, genel yaşam kalitesiyle de tatmin sağlayan bir sistemin varlığına işaret etmektedir (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2021; Make it in Germany, 2026; European Commission, 2025). Ankette yer alan “*almakta olduğunuz ücret size ve ailenize iyi bir yaşam düzeyi sağlıyor mu?*” sorusuna yanıt veren 171 katılımcının %80,1'i “evet, sağlıyor”, %1,7'si ise “hayır, sağlamıyor” seçeneklerini işaretlemiştir. Bununla birlikte, yaşam maliyetleri ve özellikle konut giderlerinin Münih, Frankfurt ve Hamburg gibi büyük şehirlerde yüksek olması (Reuters, 2024; 2026), bu soruya “kısmen” yanıtını verenlerin (%18) durumunu açıklamada yardımcı olabilecek niteliktedir.

Genel olarak, ekonomik gelir tek başına yüksek olmasa bile, sağlanan sosyal haklar, güvenli ortam ve dengeli yaşam biçimi, göç eden hekimler tarafından “daha yüksek refah” olarak değerlendirilmekte ve Alman toplumuna entegrasyonu güçlendiren faktörler olarak görülmektedir.

“İşte toplu taşıma iyi. Mesela araba sürmek bile benim için İstanbul'da çok büyük bir strestir... Burada bisikletimle, scooterımla gidiyorum.” (Görüşmeci 4).

Güvenlik ve kamusal alandaki özgürlük de Türkiye'den farklı olarak öne çıkan ve hekimlerin gündelik yaşam kalitesini artıran bir diğer unsurdur. Daha temiz bir çevre, trafik stresi olmayan ulaşım ve bireyin özel hayatına duyulan saygı gibi unsurlar Almanya'da gündelik yaşamı göçmen hekimler açısından daha sürdürülebilir ve huzurlu kılmaktadır. Ayrıca Türkiye'de çok rahatlıkla yapılamayan ‘tek başına yürüyüş’ gibi basit günlük aktivitelerden, kültürel etkinliklere katılım gibi bireysel gelişimi ve gündelik yaşam kalitesini etkileyen pek çok aktiviteyi

Almanya'da rahatlıkla yapabiliyor olmak Almanya'daki toplumsal yaşama entegrasyonu kolaylaştırmaktadır.

“Tabii yani sosyal anlamdaki rahatlığını tarif dahi edemem. Yani gecenin kaçı olursa olsun bir büyükşehirde ellerim ceplerimde yürüyebiliyorum yani. Onun dışında ne bileyim taksiye binip gidebiliyorum rahatça. Bunlar Türkiye'de benim asla yapamadığım şeyler. Benim İstanbul'da evim metro durağına yaklaşık 250-300 metre ve hava karadıktan sonra metrodan evime yürürken mutlaka yanımdan birine işte benimle şuraya kadar yürür müsünüz diye rica ediyorum. Bu hava karadıktan sonra standart davranışım yani. Ki evimin bulunduğu mahalle de hani öyle eee kötü bir mahalle değil.” (Görüşmeci 8).

Almanya'ya göç eden hekimlerin toplumsal yaşama uyum ve entegrasyon süreçlerinde çocuklarının eğitimi belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Görüşmeler, özellikle çocuk sahibi ailelerde göç kararının bireysel kariyer beklentilerinden çok, hanehalkının gelecek stratejisi ile birlikte şekillendiğini; dolayısıyla eğitim, güvenlik ve yaşam kalitesi gibi aile odaklı motivasyonların hem göç kararını hem de yerleşme/uyum süreçlerini etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, göç kararlarını hanehalkının riskleri azaltma ve uzun dönemli refahını artırma stratejisi olarak ele alan Yeni Ekonomik Göç Teorisi ile de uyumludur (Stark ve Bloom, 1985; Massey vd., 1993).

Hekimler için Almanya'daki eğitim sisteminin ücretsiz olması, Türkiye'deki yüksek eğitim maliyetlerinin yarattığı baskıyı ortadan kaldırarak yaşam standardını yükselten somut bir “sosyal devlet” avantajına dönüşmektedir.

“Türkiye'de şu anda gördüğüm kadarıyla daha çok çocukları okutabilmek için para kazanıyor. Bir taraf böyle iki ailenin iki ferdi olarak yaklaşınca arkadaşlarla konuştuğum kadarıyla bir taraf para kazanıp veriyor bir taraf da yaşam masraflarını karşılıyor şeklinde dönüşmüş durumda.” (Görüşmeci 28).

Bu durum, ailelerin gündelik hayatında kaygı ve belirsizliği azaltmakta; çocuk “nereye gidecek, hangi okula gidecek, ne kadar masraf çıkacak” gibi soruların ortadan kalkması, ebeveynlerin hem çalışma hem de sosyal hayata katılım kapasitesini artırmaktadır.

“Açıkçası Türkiye'deki en büyük gideri çocuklar için özel okul gideri oluşturuyor. Yani o çok ciddi bir fark yaratıyor. Ekonomik anlamda rahatlamayı belki o getiriyor bir anlamda onu söyleyebilirim. Burada da çünkü okula bir ücret vermiyorsunuz vesaire” (Görüşmeci 26).

Nitekim bir görüşmeci, taşınma kararının çocuklarının okul çağına gelmesiyle birlikte netleştiğini vurgulayarak, Almanya'daki düzenli ve ücretsiz eğitim sisteminin varlığının, çocukların eğitimi konusunda yaşadıkları belirsizliği ortadan kaldırdığını aşağıdaki gibi dile getirmektedir:

“Eğitim sistemi derli toplu ve parasız... Çocuk nereye gidecek diye düşünmüyorsunuz” (Görüşmeci 9).

Benzer biçimde, devletin özellikle çocuklu ailelerin üzerinden aldığı yükün entegrasyonu kolaylaştırdığı; gelir artışı sınırlı olsa bile sosyal desteklerin gündelik hayatı “dramatik” biçimde rahatlattığı belirtilmektedir.

Eğitimin entegrasyonla ilişkisi yalnızca maliyet boyutuyla sınırlı değildir. Almanya'daki sistemin istikrarlı, öngörülebilir ve uluslararası geçerliliğe sahip olması, ailelerin uzun vadeli yerleşme niyetini güçlendirmekte; bu da dil öğrenimi, kurumlarla temas (okul–öğretmen–ebeveyn ağları), komşuluk ilişkileri ve yerel etkinliklere katılım gibi entegrasyon kanallarını genişletmektedir. Ayrıca çocuklar üzerinden kurulan sosyal ağlar, ailelerin yerel toplulukla temasını artırarak “gündelik entegrasyonun” pratik zeminini oluşturmaktadır. Bir görüşmecinin ifadesiyle,

“Burada sürekli bir çocuklar için atraksiyon, eğlence, işte bir organizasyon hali var. Ve ben de hani böyle kendi adıma da daha hem dili öğrenmek, adapte olmak, çocukların da aslında böyle biraz daha oryante olmasını sağlamak için hepsine çoğuna katılıyoruz.” (Görüşmeci 14).

Sonuç olarak, çocukların eğitimi hekimler için hem güçlü bir çekici unsur hem de Almanya'daki sosyal hayata katılımı kolaylaştıran, entegrasyonu hızlandıran temel bir mekanizma olarak görünmektedir.

Almanya'ya göç sonrası sosyal yaşantıda yaşanan değişim ise hekimlerin neden göç ettiğini anlamayı kolaylaştırmaktadır. En çarpıcı değişim, geleceğe dair güven, umut hissine ilişkin yanıtlarda görülmektedir. Katılımcıların %51'i geleceğe dair güven, umut hissinde “çok iyileşti”, %36,2'si “iyileşti” şeklinde yanıtlamıştır. Göç sonrasında en belirgin iyileşmenin satın alma gücünde gerçekleştiği belirtilmektedir. Buna göre “çok iyileşti” ve “iyileşti” diyenlerin toplam oranı %78,6'ya ulaşmaktadır (Tablo 6). Almanya'ya göç eden Türk hekimleri konu alan bir araştırmada da benzer şekilde göçmen hekimlerin gelir ve sosyo-ekonomik durumlarında iyileşme görüldüğü ve bu durumun entegrasyon deneyimlerini olumlu etkilediği ifade edilmektedir (Öztürkmen, 2025).

Bunun yanında çocuklarının eğitim olanaklarının iyileştiğini düşünenlerin oranı toplam yaklaşık %43'tür. Çocuğu olmayan katılımcıların bu soruda “fıkrim yok” seçeneğini işaretledikleri göz önünde bulundurulduğunda çocuklu ailelerin neredeyse tamamına yakın bir kısmının çocuklarının eğitim olanaklarının iyileştiğini

düşündüğü söylenebilir. Çocukların eğitim olanaklarının “kötüleştiğini” ve “çok kötüleştiğini” söyleyen katılımcıların toplam oranı sadece %3,1’dir (Tablo 6).

Göç sonrası hekimlerin sosyal yaşantısında olumsuz anlamda görülen en büyük değişim ise sosyal hayatın kötüleşmesi ve arkadaşlık ilişkilerinin zayıflaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim sosyo-kültürel hayatı “çok kötüleşti” diyenlerin oranı %6 ve “kötüleşti” diyenlerin oranı ise %23,9’dur (Tablo 6).

Tablo 6: Göç Sonrası Yaşam Koşullarında Meydana Gelen Değişimler

	Çok İyileşti (%)	İyileşti (%)	Değişiklik olmadı (%)	Kötüleşti (%)	Çok kötüleşti (%)	Fikrim yok (%)	Ağırlıklı Ortalama
Geleceğe dair güven, umut hissi	51,1	36,2	6,1	3,1	0,4	3,1	1,61
Çocuklarının eğitim olanakları	26,0	17,2	5,7	1,8	1,3	48,0	1,75
Satın alma gücü	39,3	39,3	13,5	3,1	0,9	3,9	1,82
İş-özel hayat dengesi	39,0	33,3	10,5	6,6	1,3	9,2	1,87
Çocuk, kira, işsizlik ve sosyal yardım vb. sosyal devlet desteklerinden yararlanma	24,5	21,8	16,6	0,9	0,9	35,4	1,95
Sosyo-kültürel hayat	26,1	24,8	16,1	23,9	6,1	3,0	2,58
Not: Çocuğu olmayan katılımcılar çocuk ile ilgili sorulara “fikrim yok” seçeneğini işaretlemişlerdir. Ağırlıklı ortalama hesaplanırken “fikrim yok” yanıtı dahil edilmemiştir. Ağırlıklı ortalama 1=çok iyileşti, 5=çok kötüleşti							

Verilen yanıtların ağırlıklı ortalamaları incelendiğinde, göçmen Türk hekimlerin geleceğe dair güven (1,61) ve çocukların eğitim olanakları (1,75) gibi temel yaşam standartlarında belirgin bir iyileşme algısına sahip oldukları görülmektedir. Öte yandan sosyo-kültürel hayata ilişkin iyileşme algısı (2,58), diğer alanlara göre daha düşük düzeyde kalmaktadır (Tablo 6).

Aidiyet, Sosyo-politik Katılım ve Vatandaşlık

Mülk edinimi, bireylerin uzun vadeli yerleşim planlarının ve göçmenlerin ev sahibi topluma yönelik entegrasyonunun önemli göstergelerinden biridir (OECD ve European Commission, 2023). Araştırma bulgularına göre, Türk hekimler arasında Almanya'da konut sahibi olanların oranı %23,2 iken, %76,8'i hâlen kiracı konumundadır. Bu oran, kalıcılık sinyali açısından ortalama bir göstergedir ve şimdilik katılımcıların dörtte biri kalıcılık yönünde bu somut adımı atmıştır. Fakat hemen belirtmek gerekir ki, göçün göreceli olarak hala yeni olması ileride yapılacak çalışmalarda mülk edinme oranlarının daha yüksek çıkmasının muhtemel olduğuna işaret etmektedir.

Ev sahibi ülkedeki siyasal yaşama ilgi, politik katılım ve gündemin takip edilmesi de göçmenlerin önemli toplumsal ve sivil entegrasyon göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (OECD ve European Commission, 2023). Katılımcıların %70,9'u Almanya'daki politik gündem ve seçimlerle ilgilendiğini, %82,3'ü Almanya gündemini takip ettiğini belirtmiştir. Bu yüksek oranlar, entegrasyonun yalnızca mesleki alanla sınırlı kalmadığını göstermekte, kamusal alana yönelik ilgi ve bilinçli yurttaşlık pratiği açısından da olumlu sinyaller vermektedir. Gündemi takip etmek, demokratik topluma dahil olmanın temel göstergelerindendir.

Katılımcıların sadece %15,8'i AB vatandaşı (Alman vatandaşı, çifte vatandaş ve diğer AB vatandaşı) olup büyük çoğunluğu (%84,2) T.C. vatandaşıdır (Tablo 7). Almanya'ya göç eden Türk hekimlerin ülkede kalışlarına ilişkin yasal statü dağılımı incelendiğinde katılımcıların %37,2'sinin oturma iznine, %19,9'unun yüksek vasıflı işgücüne verilen Mavi Kart'a, %18,9'unun ise süresiz oturma iznine sahip olduğu görülmektedir. Bunlara ek olarak süreklilik sağlayan yasal statüye geçenlerin oranı %44'ü aşmaktadır. Meslekleri nedeniyle yüksek talep gören ve ülkeye gelmeleri istenen bir grup olmaları, hekimlerin yasal statülerinin güçlü ve ülkede kalışlarının büyük ölçüde garanti altında olmasını sağlamaktadır.

Bunun yanı sıra, katılımcılara Alman vatandaşlığına geçme konusundaki eğilimleri de sorulmuştur. Bulgular, Alman vatandaşlığına geçmek isteyenlerin oranının %81 gibi oldukça yüksek bir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 7). Bu eğilim, aidiyet duygusunun güçlü bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Yasal olarak Almanya'ya bağlanma isteği, entegrasyonun yalnızca yüzeysel değil, aynı zamanda yapısal ve uzun vadeli bir düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir.

Tablo 7: Vatandaşlık Durumu ve Alman Vatandaşlığı Eğilimi

	Yüzde (%)	Kişi Sayısı
<i>Vatandaşlık Durumu</i>		
Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı	84,2	192
Almanya vatandaşı	7,5	17
Diğer AB üyesi ülke vatandaşı	1,3	3
Çifte vatandaş	7,0	16
Toplam	100	228
<i>Alman Vatandaşlığı Eğilimi</i>		
Zaten başvurduğum	17,8	34
Koşullar sağlanınca başvuracağım	63,9	122
Kararsız	13,6	26
Vatandaş olmak istemiyorum	4,7	9
Toplam	100	191

Bütün bu olumlu göstergelerin yanı sıra katılımcıların en çok zorlandıkları alanları da ele almak gerekmektedir. Bunların başında iletişim problemleri gelmektedir. Katılımcıların %75'i bu alanda güçlük yaşadığını belirtmiştir (Tablo 8). Nitel araştırma bulguları da, dil ve iletişimde yaşanan güçlüklerin hekimlerin mesleki yeterliliklerinden bağımsız olarak mesleki kabul süreçlerini olumsuz etkileyebildiğini göstermektedir. Görüşmelerde bazı hekimler hastalardan gelen “yerli hekim talebi” nedeniyle zaman zaman ayrımcılık deneyimlediklerini ve kendilerini yetersiz hissettiklerini belirtmiştir. Bu bulgu, göçmen sağlık profesyonellerinin işgücü piyasasına entegrasyonunda mesleki kabul ve tanınma süreçlerinde çeşitli güçlüklerin yaşanabileceğini ortaya koyan literatürle uyumludur (Buchan ve Dovlo, 2004; Buchan vd., 2014).

Katılımcıların %50'sinin “sosyal ilişki kurma zorluklarına” değinmesi, göçmen hekimlerin yerel Alman topluluklarla sosyal bağ kurmakta güçlük çektiğini göstermektedir. Ayrıca, %46,8'lik oranla kültürel farklılıklar, toplumsal entegrasyonun önünde önemli bir engel olarak öne çıkmaktadır (Tablo 8). Damgalanma ve ayrımcılık deneyimi %24,6 oranında dile getirilmiş olup bu bulgu da toplumsal önyargıların hâlen varlığını koruduğuna işaret etmektedir.

Tablo 8: Karşılaşılan Temel Sorunlar

Karşılaşılan Sorunlar	Yüzde (%)	Kişi Sayısı
Dil ve iletişim sorunları	75,0	165
Yasal ve bürokratik zorluklar	64,1	141
Sosyal ilişki kurma zorlukları	50,0	110
Kültürel farklılıklar	46,8	103
Damgalanma ve ayrımcılık	24,6	54
Uygun iş bulma sorunları	24,1	53
Not: Bu soruya birden fazla yanıt verilebilmiştir.		

Göçmen Hekimlerin Türk Toplumu ve Türkiye ile İlişkileri

Almanya'da yaşayan Türk hekimlerin göç sonrası Türkiye ile olan bağlarını nasıl sürdürdükleri, sadece ev sahibi ülkeye entegrasyon düzeylerini değil, aynı zamanda Türkiye ile sürdürdükleri ilişkilerin niteliğini de ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, göçmen hekimlerin önemli bir kısmının Türkiye ile duygusal, politik ve ekonomik düzeyde ilişkilerini devam ettirdiğini göstermektedir.

Katılımcıların %84,9'u Türkiye gündemini takip ettiğini ifade etmiştir. Bu oldukça yüksek bir oran olup diaspora bireylerinin Türkiye'deki toplumsal, siyasal ve ekonomik gelişmelere karşı duyarlılığını sürdürdüğünü göstermektedir. Buna rağmen, Almanya'ya göç ettikten sonra Türkiye'de yapılan seçimlerde oy kullananların oranı yalnızca %48'dir. Bu fark, teknik veya yasal sınırlamalardan kaynaklanabileceği gibi, seçmen motivasyonu, vatandaşlık statüsü ya da oy kullanmaya erişim güçlükleri gibi etkenlerden de kaynaklanabilir.

Göçmen hekimlerin %77,2'si Türkiye'ye düzenli ziyaret gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Bu bulgu, ailevi ve kültürel bağların hâlen oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. Almanya'da yerleşmiş olmalarına rağmen, Türkiye ile duygusal yakınlık ve kişisel bağlar korunmaktadır.

Türkiye'de kalan aile fertlerine düzenli para gönderdiğini belirten katılımcıların oranı %27,4 ile sınırlı kalmıştır. Bu bulgu, göçmen hekimlerin Türkiye ile ekonomik bağlarını tamamen koparmadıklarını göstermekle birlikte, düzenli para transferinin katılımcılar arasında yaygın bir uygulama olmadığını ortaya koymaktadır. Aynı şekilde, Türkiye'de ekonomik yatırım yaptığını belirtenlerin oranı da yalnızca %28,8'dir. Bu durum, katılımcıların birincil yaşam ve yatırım odağının artık Almanya'ya kaymış olabileceğine işaret etmektedir.

Genel olarak bulgular, göçmen hekimlerin Almanya'daki yaşamlarına büyük ölçüde uyum sağlamalarına rağmen, Türkiye ile olan duygusal, kültürel ve siyasal bağlarını koparmadıklarını ortaya koymaktadır. Ancak ekonomik yatırımlar ve oy kullanma gibi daha aktif pratiklerde düşüş gözlenmektedir. Bu durum, sembolik

bağlılığın güçlü biçimde korunduğunu, ancak yapısal bağlılığın zamanla zayıflamakta olduğunu düşündürmektedir.

Dolayısıyla Türk hekimlerin göç sonrası konumu, iki ülke arasında sarkaç gibi salınan bir aidiyet biçimini temsil etmektedir. Bir yandan Almanya'daki profesyonel hayata ve toplumsal yapıya entegre olurken, diğer yandan Türkiye ile bağlarını tamamen koparmadan yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu da onların göç deneyimlerinin çift yönlü, çok katmanlı ve esnek bir yapı içerisinde şekillendiğini göstermektedir.

Tablo 9: Almanya'da Yaşayan Türk Topluluğuyla Sosyal İlişkiler

İletişim Sıklığı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı
Her gün	30,5	67
Haftada bir	29,1	64
Ayda bir	16,4	36
Nadiren	21,8	48
Hiçbir zaman	2,3	5
Toplam	100	220

Hekimlerin Almanya'da yaşayan Türklerle de yoğun bir sosyal temas (%60'a yakın günlük/haftalık görüşme) sürdürdükleri görülmektedir (Tablo 9). Bu durum, güçlü bir diaspora bağlılığına işaret ederken, bir yandan da yerel Alman toplumu ile sosyal entegrasyonun sınırlı kalabileceği potansiyel riskine de işaret edebilir. Ancak söz konusu eğilim, göç literatüründe özellikle göçün ilk aşamalarında sıkça görülen ve belirli ölçüde doğal kabul edilen bir durumdur.

Türkiye'den göç eden hekimler özelinde elde edilen bulgular, hekimlerin kendilerini toplumsal yaşamın bir parçası gibi hissetme konusunda en çok zorlandıkları alanın sosyal ilişkiler olduğunu göstermektedir. Nitekim Türk hekimler açık bir ayrımcılığa uğramadıklarını belirtmekle birlikte zaman zaman örtük ayrımcılıkla karşılaştıklarını ve bunun toplumsal entegrasyon süreçlerini zorlaştırdığını ifade etmektedir. Bu zorlanmanın en temel sebebi aslında iki ülke arasındaki kültürel yaşam farklılıkları olarak gösterilebilir. Türkiye'de molalarda meslektaşlarla birlikte çay içmek, iş çıkışı çok yorgun olunsu bile meslektaşlarla birlikte bir yere gidip zaman geçirmek gibi sosyalleşme faaliyetlerini Almanya'da bulamadıkları, sosyal ilişkiler anlamında Türkiye'ye özlem duydukları gibi ifadeler hekimlerin toplumsal uyumda zorlandıklarını gösteren işaretler olarak sıralanabilir.

Sonuç ve Genel Değerlendirme

Bu çalışma, Almanya'ya göç eden Türk hekimlerin entegrasyonunu yalnızca vatandaşlık edinimi, siyasal katılım ve ayrımcılık algısı gibi literatürde yaygın olarak kullanılan göstergeler üzerinden değerlendirmemekte, aynı zamanda göçmen hekimlerin kendi deneyim ve algılarını merkeze alan bütüncül bir perspektif sunmaktadır. Bu doğrultuda entegrasyon, yapısal uyum, işgücü piyasasına katılım ile mesleki statünün tanınması ve toplumsal kabul süreçlerini kapsayan çok boyutlu bir olgu olarak ele alınmıştır. Araştırma bulguları göçmen hekimlerin entegrasyon deneyimlerinin büyük ölçüde Türkiye'deki çalışma ve yaşam koşulları ile Almanya'daki deneyimlerini karşılaştırma üzerinden şekillendiğine de işaret etmektedir. Bununla birlikte araştırma verilerinin amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleri aracılığıyla toplanmış olması ve öz-bildirime dayanıyor olması elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır.

Bulgular, Türk hekimlerin mesleki ve yapısal entegrasyon süreçlerinde büyük ölçüde başarılı olduklarını göstermektedir. İşgücü piyasasına yüksek oranlarda katılan hekimlerin büyük çoğunluğu kendi uzmanlık alanlarında çalışmakta ve yüksek mesleki tatmin düzeylerine sahip bulunmaktadır.

Dil yeterliliği, yapısal entegrasyonu kolaylaştıran başlıca unsurlardan biri olarak öne çıkarken; denklik sürecinde karşılaşılan zorlukların araştırmaya katılan göçmen hekimlerin kariyer ilerlemesini yavaşlattığı, mesleki kimliklerinde aşınma riskini artırdığı görülmektedir. Hekimlerin uzmanlıklarını bir süreliğine de olsa icra edememeleri, yapısal entegrasyon sürecinin temel sorunlarından birini oluşturmaktadır.

Toplumsal entegrasyon süreçleri, oldukça karmaşık bir görünüm sergilemektedir. Almanya'daki Türk hekimler, yapısal ve işgücü piyasası entegrasyonu açısından önemli ilerleme sağlamış olsa da kültürel ve sosyal entegrasyon alanında halen destekleyici mekanizmalara ihtiyaç duymaktadır.

Yüksek oranda politik katılım, yasal statü kazanımı ve vatandaşlık isteği toplumsal entegrasyonun güçlendiğine işaret ederken; yabancı düşmanlığı endişesi ve ayrımcılık algısı, toplumsal uyumun önünde potansiyel bir engel oluşturmaktadır. Göçmen hekimlerin Türkiye ile kurdukları bağların ise tamamen ortadan kalkmadığı görülmektedir. Türkiye gündemini takip etme ve kültürel bağları sürdürme eğilimi güçlü bir şekilde devam ederken, ekonomik yatırım ve düzenli para transferi gibi ekonomik pratiklerin daha sınırlı düzeyde kaldığı belirlenmiştir. Bu bulgular, göçmen hekimlerin hem Alman toplumuna entegre olduklarını hem de Türkiye ile çok katmanlı aidiyet ilişkilerini sürdürdüklerini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak araştırma bulguları, Türk hekimlerin Almanya'daki entegrasyonu, bir hedef ya da sonuçtan ziyade dinamik bir süreç olarak algıladıklarını göstermektedir. Bu süreçte entegrasyonun görece kısa sürede gerçekleştiği boyutun işgücü piyasası olduğu, toplumsal ve sosyal entegrasyonun ise

uzun zamana yayılan ve devam eden bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Çalışma, yüksek nitelikli göçmenlerin entegrasyonuna ilişkin literatüre göçmen-merkezli bir bakış açısı kazandırırken, göç ve entegrasyon politikalarının yalnızca istihdama değil, aynı zamanda sosyal uyumu güçlendirecek mekanizmalara da odaklanması gerektiğine işaret etmektedir.

Extended Summary

In recent years, the migration of individuals in highly skilled professions from Türkiye has begun to occupy an important place in the country's migration landscape. Türkiye, which for many years was a classic case of unskilled labour migration to Europe, has, since the 2000s, become a country sending skilled labour migrants such as engineers, physicians, and nurses, and this trend has accelerated since the mid-2010s. One of the most notable professions within this migration map is that of physicians. Although the exact number of physicians emigrating from Türkiye to other countries is not known, the "certificate of good standing" issued by the Turkish Medical Association provides an indication of migration intent. While the number of physicians receiving this certificate was 59 in 2012, it rose to 3,025 in 2023 and remained at 2,692 in 2024. The number of Turkish physicians working in Germany offers a clearer picture. According to the statistics of the German Medical Association, the number of doctors in Germany who graduated from Turkish universities increased from 922 in 2012 to 3,169 in 2024 (Die Bundesärztekammer, 2012; 2024). Among foreign physicians working in Germany, Turkish physicians rank sixth, following physicians from Russia, Greece, Austria, Poland, and Iran.

It is clear that this wave of migration points to a new phase and a new character in the migration dynamics that have emerged in different forms for many years between Türkiye and Germany. At this historical turning point—from the "guest worker" experience, an international example of unskilled labour migration, to skilled labour migration—the social, economic, and cultural integration processes that follow migration continue even after the migration event itself has ended, and they continue to transform both societies. The integration of migrant physicians into the new system, the bureaucratic and cultural barriers they encounter, the role of diaspora networks, and return tendencies are among the main dimensions that broaden the scope of this phenomenon.

The aim of this study is to examine the integration dynamics of Turkish physicians who have migrated to Germany through three core dimensions of skilled labour migration. To this end, the study adopts an approach that treats migrant physicians as the primary subjects of integration, and analyses physician migration and integration across three dimensions: the structural dimension, which includes

credential recognition and language proficiency; the labour market dimension, which includes professional and occupational acceptance; and the social integration dimension. In this way, drawing on the experiences of physicians with relatively high levels of integration, the study seeks to reveal how integration is perceived.

The study uses a mixed-methods research design that combines qualitative and quantitative data. Within the quantitative component, a survey instrument was developed to capture physicians' migration processes, working conditions, and integration trajectories, and was administered to 277 physicians. Within the qualitative component, in-depth interviews were conducted with 30 physicians who had migrated to Germany. The main findings of the study show that Turkish physicians perceive integration in Germany not as a goal or an outcome, but rather as a process. Within this process, labour market integration appears to be the dimension in which integration takes place relatively quickly, whereas integration in social and societal relations unfolds much more slowly and continues over time. The findings also indicate that the overall integration process is shaped by migrant physicians' comparisons between their working and living conditions in Germany and their prior experiences in their home country.

Beyanlar

Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Türkiye’den Almanya’ya Göç Eden Hekimlerin Entegrasyon Dinamikleri: Nitelikli İşgücü Perspektifi” başlıklı makalenin yazımında herhangi bir kişi veya kuruluş ile ve aynı zamanda yazarların birbiri ile bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz. Yazarlardan birisinin dergide alan editörü olarak görev yapması nedeniyle çıkar çatışmasını önlemek adına alan editörü, hakem değerlendirme ve yayın kararı süreci dışında kalmıştır.

Destek Beyanı

Bu çalışma, TÜBİTAK 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırmaları Destekleme Programı tarafından desteklenen ‘Kim Kazanıyor Kim Kaybediyor? Türkiye’den Almanya’ya Göç Eden Sağlık Çalışanı Profesyonellerinin Göç Dinamikleri ve Geri Dönüş Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma’ başlıklı araştırma projesinin çıktılarıyla hazırlanmıştır.

Etik Beyanı

Bu araştırmanın gerçekleştirilebilmesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nun 12.09.2023 tarihli, 230100 protokol numaralı ve 108 sayılı kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Andersson, P. (2021). Recognition of prior learning for highly skilled refugees' labour market integration. *International Migration*, 59(4), 13-25.
- Anger, S., Bassetto, J., Sandner, M. (2024). *Lifting barriers to skill transferability: Immigrants' integration through occupational recognition* (IZA Discussion Paper No. 17444). IZA Institute of Labor Economics.
- Anka Haber Ajansı. (2025). *2 bin 692 hekim yurt dışında çalışmak için iyi hal belgesi aldı: "5 dakikada bir muayene baskısı, uzun çalışma süreleri ciddi baskı yaratıyor"*. Erişim tarihi: 2 Temmuz 2026, https://ankahaber.net/haber/2_bin_692_hekim_yurt_disinda_calismak_ici_n_yi_hal_belgesi_aldi_5_dakikada_bir_muayene_baskisi_uzun_calisma_sureleri_ciddi_baski_yaratiyor_216689
- Birgier, D. P., Brynteson, M., Sánchez Gassen, N. (2025). *From arrival to participation: Measuring migrants' social and civic integration: A Nordic review*. Nordic Council of Ministers. https://nordicwelfare.org/wp-content/uploads/2025/10/nord2025-029_Social_Indicators.pdf
- Buchan, J., Dovlo, D. (2004). *International recruitment of health workers to the UK: A report for DFID*. DFID Health Systems Resource Centre.
- Buchan, J., Glinos, I. A., Wismar, M. (2014). Introduction to health professional mobility in a changing Europe. In J. Buchan, M. Wismar, I. A. Glinos, J. Bremner (Eds.), *Health professional mobility in a changing Europe: New dynamics, mobile individuals and diverse responses*. WHO Regional Office for Europe.
- Castles, S., de Haas, H., Miller, M. J. (2014). *The age of migration: International population movements in the modern world* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- DerDieDasWelt. (2024). *Almanya'da doktorluk (Tüm süreç)–2025*. <https://derdiedaswelt.com/almanyada-doktorluk>
- Die Bundesärztekammer. (2012). *Abbildungen und Tabellen zur Ärztestatistik der Bundesärztekammer zum 31.12.2012*. https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/_old-files/downloads/Stat12Abbildungsteil.pdf
- Die Bundesärztekammer. (2024). *Ergebnisse der Ärztestatistik zum 31.12.2024*. https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/BAEK/Ueber_uns/Statistik/AErztestatistik_2024.pdf
- Die Bundesärztekammer. (2025). *Ergebnisse der Ärztestatistik zum 31.12.2025*. https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/BAEK/Ueber_uns/Statistik/AErztestatistik_2025.pdf
- European Commission. (2011). *Indicators of immigrant integration: A pilot study*. Eurostat methodologies and working papers.

- European Commission. (2025). *Your social security rights in Germany*. <https://ec.europa.eu/social>
- Fajth, V., Lessard-Phillips, L. (2023). Multidimensionality in the integration of first- and second-generation migrants in Europe: A conceptual and empirical investigation. *International Migration Review*, 57(1), 187–216. <https://doi.org/10.1177/01979183221089290>
- Favell, A. (2021). Integration: A critical view. In R. Zapata-Barrero, D. Jacobs, R. Kastoryano (Eds.), *Contested concepts in migration studies*. Routledge.
- Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. (2021). *Parental allowance and parental leave*. <https://www.bmfsfj.de>
- Harder, N., Figueroa, L., Gillum, R. M., Hangartner, D., Laitin, D. D., Hainmueller, J. (2018). Multidimensional measure of immigrant integration. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(45), 11483-11488. <https://doi.org/10.1073/pnas.1808793115>
- Klarenbeek, L. M. (2021). Reconceptualising integration as a two-way process. *Migration Studies*, 9(3), 902–921. <https://doi.org/10.1093/migration/mnz033>
- Klingler, C., Marckmann, G. (2016). Difficulties experienced by migrant physicians working in German hospitals: A qualitative interview study. *Human Resources for Health*, 14, 57. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0153-4>
- Liapi, M., Vouyioukas, A. (2009). Language skills, educational qualifications and professional skills. In M. Kontos (Ed.), *Integration of female immigrants in labour market and society: Policy assessment and policy recommendations (FeMiPol Project Report)*. Institute for Social Research, Goethe University Frankfurt.
- Make it in Germany. (2026). *Financial support for families*. <https://www.make-it-in-germany.com>
- Marburger Bund. (t.y.). *FAQs – Ärztinnen und Ärzte mit ausländischer Qualifikation*. Erişim tarihi: 11 Temmuz 2026, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/service/aerztinnen-und-aerzte-mit-auslaendischer-qualifikation/foreign-trained/faqs>
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Nortvedt, L., Gillespie, A., Dahl, K., Drange, I. (2024). Open Sesame: Skilled immigrants' experiences with bridging programmes in the validation process in Norway. In M. Teräs, A. Osman, E. Eliasson (Eds.), *Migration, education and employment: Pathways to successful integration*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5>
- OECD, European Commission. (2023). *Indicators of immigrant integration 2023: Settling in*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d5020a6-en>

- Öztürkmen, G. (2025). Yüksek nitelikli göç: Türkiye'den Almanya'ya hekim göçü ve hekimlerin entegrasyon dinamikleri. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBE Doktora Tezi.
- Reuters. (2024, October 9). *Rising rents hit low-income groups hardest in Germany, study shows*. <https://www.reuters.com/markets/europe/rising-rents-hit-low-income-groups-hardest-germany-study-shows-2024-10-09/>
- Reuters. (2026, April 27). *Rents in Germany climb in first quarter, property prices stay flat, IW says*. <https://www.reuters.com/markets/europe/rents-germany-climb-first-quarter-property-prices-stay-flat-iw-says-2026-04-27/>
- Schuster, A., Desiderio, M.V., Urso, G. (2013). *Recognition of qualifications and competences of migrants*. International Organization for Migration.
- Schumann, M., Sepke, M., Peters, H. (2022). Doctors on the move 2: a qualitative study on the social integration of middle eastern physicians following their migration to Germany, *Globalization and Health*, 18(78), <https://doi.org/10.1186/s12992-022-00871-z>.
- Spencer, S., Charsley, K. (2021). Reframing integration: Acknowledging and addressing five core critiques. *Comparative Migration Studies*, 9(18), 1–22. <https://doi.org/10.1186/s40878-021-00226-4>
- Stark, O., Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. *American Economic Review*, 75(2), 173-178.
- Tam, V., Edge, J. S., Hoffman, S. J. (2016). Empirically evaluating the WHO global code of practice on the international recruitment of health personnel's impact on four high-income countries four years after adoption. *Globalization and Health*, 12(1), 2–12. <https://doi.org/10.1186/s12992-016-0198-0>

Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Öğrencilerin İşyeri Deneyimleri Üzerine Çıraklık Söyleminin Eleştirel Analizi

Servet GÜN¹

ORCID: 0000-0003-1582-8620

DOI: 10.54752/ct.1862068

Öz: Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM), Türkiye’de, mesleki ve teknik alanda orta öğretim düzeyinde öğrenci yetiştiren iki okul türünden biridir. Son yıllarda yapılan bir dizi düzenlemeyle öğrenci sayısını arttırarak mesleki teknik alanda giderek iddialı bir konuma yerleşen MESEM’ler, bugün dört yüz yirmi bini aşkın öğrencisiyle sahada faaliyet göstermekte, ilgili sektörlerin teknik ve ara elaman ihtiyacını karşılamak üzere mesleki eğitim vermektedir. Mesleki eğitimin istihdam ile bağıını güçlendireceği ve mesleki istihdam kapasitesini arttıracak yönünde yapılandırılan MESEM’ler, son günlerde, çocuk işçiliğini meşrulaştırdığı ve çocuk işçi ölümlerine sebep olduğu yönünde yoğun eleştirilerle gündeme gelmiş; bu çerçevede dayandığı paradigmayla birlikte sorgulanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, çocuk işçiliğine zemin hazırladığı ve çocuk iş cinayetlerini arttırdığı gerekçesiyle itham edilen MESEM’lerin öğrencileri, iş yeri deneyimlerini yerinde görmek ve kendi deneyimlerini bizzat onlardan

¹ Doç.Dr. Munzur Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü.
servetgun@munzur.edu.tr

GÜN, S., (2026) “Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Öğrencilerin İşyeri Deneyimleri Üzerine Çıraklık Söyleminin Eleştirel Analizi”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 90, C.3, s.1345-1372

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 24.11.2026- Makale Kabul Tarihi: 30.04.2026

dinlemek üzere ziyaret edilmiştir. Ankara'nın iki sanayi bölgesinde (OSTİM ve Şaşmaz) on üç 'çırak' ile nitel araştırma tasarımına dayalı bir saha çalışması yapılmış; çocuk işçiliği ile MESEM arasındaki ilişki bizzat çocukların anlatımlarına referansla sorgulanmıştır.

Anahtar kelimeler: MESEM, Ankara, OSTİM, çocuk işçiliği, iş cinayeti.

A Critical Analysis of the Apprenticeship Discourse on the Workplace Experiences of Trainees Attending Vocational Training Centres

Abstract: Vocational Training Centres (VTCs) are one of the two types of secondary-level training schools in Türkiye. As a result of a series of recent regulations VTCs enrolment has increased, and VTCs have been positioned as a significant player in vocational training to meet skilled or semi-skilled labour demand of different sectors. Over four hundred and twenty thousand students are currently attending the centres. Viewed as the best way to strengthen the link between vocational education and employment opportunities, VTCs have recently faced intense criticism for allegedly legitimizing child labour and causing child work-related homicides. As a result, VTCs has started to be questioned along with the paradigm on which they are based. To hear from the trainees themselves what exactly is going on in VTCs, a fieldwork was carried out. During the fieldwork VTCs in two different industrial zones (OSTİM and Şaşmaz) in Ankara were visited, and thirteen apprentices were interviewed by employing a qualitative method. In this framework the data were generated to analyze if this type of vocational training can be seen as a form of child labour and test the argument that work-related homicides are result from trainees themselves.

Keywords: VTCs, Ankara, OSTİM, child labour, work-related homicide.

Giriş

İlerleme ve modernleşme gibi olgularla iç içe geçen eğitim, doğası gereği eleştiriye pek açık değildir; genel olarak olumlu bir anlam taşır ve onu yansıtır. Zira yüksek değerler taşıyan ilerleme ve modernleşme, izlenmesi gereken hedefleri belirlerken; eğitim, belirlenen hedeflere giden yolda kılavuzluk etmektedir. Bu çerçevede 'kimin ilerlediği' sorusu pek sorulmasa da; eğitilmiş bireyler yetiştirme ihtiyacı, bu ihtiyaçtan hareketle öne çıkan pozitivist bilgi anlayışı ve bu anlayışa dayalı dünya görüşü üzerine kurgulanan sistem, eğitimin siyasi ve ideolojik boyutunu büyük oranda gizleyebilmektedir (Bulut, 2010: 250-251). Apple'ın bu durumu ifade eden

tespitinde olduğu gibi, ‘eğitimle öğretilen sadece eğitim değildir; ideolojiktir ve siyasidir’ (Apple, 1990: viii). Zira eğitim, doğru olmayan meritokratik ideoloji yayarak eşitsizliğin meşrulaştırılmasına katkıda bulunmaktadır (Apple, 1982: 14). Peki, eğitimin konumunu belirleyen ve ideolojik bağlantılarını gizleyen kurgu; piyasa için mavi yakalı işçi yetiştiren mesleki eğitim açısından da geçerli değil midir? Bunu sorgulamak için öncelikle mesleki eğitimin Türkiye’de geçirdiği evrime bakmak gerekmektedir.

Türkiye’de mesleki eğitimin tarihi çok eskilere gitse de; modern anlamda ivme kazanıp bugünkü niteliğine erişmesi, kalkınma paradigmasının etkinliği ile ilişkilendirilebilir (Aksoy, 2017). Bu anlamda, mesleki ve teknik eğitimin tarihsel süreç içerisinde izlediği yol ya da geçirdiği dönüşüm ile ülkenin değişen ekonomik ve politik yaklaşımı arasında sıkı bir ilişki olduğu söylenebilir. Zira mesleki ve teknik eğitim, ithal ikameci ekonomi politikalarının hakim olduğu yıllarda (1950-1980 arası), büyük oranda, eğitim merkezli bir yapı içerisinde kurgulanmışken (Akpınar, 2006: 62); neoliberal politikaların hakim olmaya başladığı 1980’ler ve sonrasında, tedricen çalışma merkezli bir yapıya doğru evrilerek; günümüze kadar köklü bir paradigma değişimi geçirmiştir (Emirgil, 2010: 579).

Türkiye’de, mesleki ve teknik alanda orta öğretim düzeyinde öğrenci yetiştiren başat iki okul türünden biri, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri; diğeri ise Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM’ler)dir. Bu çalışmanın konusu bir bütün olarak mesleki ve teknik eğitim olmasa da; MESEM’lerin dayandığı paradigmayı anlamak için mesleki eğitim sisteminin geçirdiği dönüşüm süreçlerini izlemek gerekmektedir. Mesleki eğitimin istihdam ile bağıını güçlendireceği ve mesleki istihdam kapasitesini arttıracığı yönünde bir yaklaşım saikiyle işyeri tabanlı bir paradigmayla yapılandırılan MESEM’ler, çocuk işçiliğine sebep olduğu ve çocuk işçiliğini meşrulaştırdığı yönünde yoğun eleştirilerle gündeme gelmiş; bu bağlamda dayandığı paradigma ile birlikte sorgulanmaya başlanmıştır.

Mesleki ve teknik eğitim sistemi alanında gerçekleşen dönüşüm ile MESEM’lerin çalışma merkezli yapılandırılması ve çocuk işçiliği sorunu arasında güçlü bir ilişki olması sebebiyle, öncelikle yaşanan dönüşümün izleri sürülmekte; sonra MESEM’lerin çalışma merkezli bir yaklaşımla yapılandırılması tartışma zeminine çekilerek çocuk işçiliği sorunu ile çocuk işçi ölümleri veya ‘iş cinayetleri’ arasındaki ilişki ele alınıp MESEM modeli ve işyeri riskleri nitel araştırma tasarımına bağlı saha çalışması zemininde tartışılmaktadır. Zira piyasa temelli ideolojik bir yaklaşımın çıktısı olarak yapılandırılan; kalkınma planları ve projelerle desteklenen uzun soluklu bir sürecin tezahürü olarak yerleşik bir konum edinmiş olduğu görülen MESEM uygulamasının çocuk işçiliğine ve kötü çalışma koşullarına dayanak oluşturduğu; MESEM’li ‘çırakların’ iş yeri deneyimleri üzerinden alan çalışması bulgularıyla birlikte analiz edilmektedir. Bu bağlamda çalışma, MESEM’e

dair yerleşik ‘resmi söyleme’ ihtiyatla yaklaşarak eleştirel bir perspektifle MESEM’li öğrencilerin iş yeri deneyimleri aracılığıyla ‘çıraklık söylemini’ ve eğitimle perdelenen çocuk işçiliği olgusunu iş güvenliği sorunu ve kötü çalışma koşulları bağlamında tartışmayı amaçlamaktadır.

Mesleki Eğitimin Süreç İçinde Değişen Paradigması

Teknik okulların açılması veya mesleki eğitimin başlangıcı için Osmanlı’nın son dönemine kadar gitmek gerekir. Zira Mithat Paşa’nın Niş valisiyken 1861 yılında Müslüman ve Hristiyan kimsesiz çocuklara meslek kazandırma amacıyla açtığı ‘ıslahhane’ler, ilk mesleki-teknik okulların öncüsü sayılırlar. Başlangıçta bölgesel düzeyde kurulan ıslahhaneler, ülkenin farklı coğrafyalarına yayılarak zamanla devlet politikası haline gelmiştir. Islahhanelere devam eden öğrencilere terzilik, kunduracılık, marangozluk, matbaa dizgiciliği çuha ve bez dokumacılığı ile iplik yapımı gibi sanayiye ait meslekler öğretilmiştir. Kısa süre içerisinde sanayi dışında tarım ve ticaret sektörü için de mesleki teknik okulların kurulmaya başlandığı görülmektedir. Bu şekilde farklı sektörleri kapsayan mesleki teknik eğitim alanında gerçekleşen belirli bir birikim cumhuriyet Türkiye’sine aktarılmıştır (Yıldırım ve Şahin, 2015: 85).

Mesleki eğitim, Cumhuriyet’in ilk yıllarında esas olarak askeri personelin yetiştirilmesi ve sanayi için ilk girişimler şeklinde yapılandırılmıştır. Bu dönemde (1923-1940) mesleki eğitim, ekonomik kalkınma planlarına uygun bir yaklaşımla ele alınıp merkezi örgütlenmeye tabi tutulmuş, nihayet mevcut kurumların iyileştirilmesi yoluna gidilerek gelişmeler sınırlı düzeyde kalmıştır. Bugün endüstri meslek liseleri olarak bilinen mesleki teknik liseler, 1970’lerde sanat enstitülerinin dönüştürülmesi sayesinde kurulmuştur. Mesleki eğitimin okul sanayi işbirliği paradigmasına dayanılarak bugünkü rotaya sokulması ise 1980’lerde bir dizi projeye ve yasal bir takım düzenlemelerle ilerleyen bir süreci ifade etmektedir (Bulut, 2010: 252). Anılan süreçte emek ve sermaye arasındaki güç dengeleri sermaye lehine değişmiş; daha genel ifade etmek gerekirse, üretim süreci içerisinde yer alan tüm kesimler ve iş ilişkileri sermayenin gereklilikleri doğrultusunda tedricen yeniden biçimlendirilmiştir (Yücesan Özdemir ve Özdemir, 2010: 143).

Aşağıda izlenecek olan proje odaklı gelişmeler ve kalkınma planları ile buralardaki tasarıları hayata geçiren yasal düzenlemeler, bir bakıma açık ekonomiye geçişin yapısal etkilerini taşımaktadır. Dolayısıyla aslında mesleki ve teknik eğitimi dönüştüren yaklaşımın hedefinde yüksek katma değerli mal ve hizmet üretme ve küresel ekonomiye başarılı bir şekilde bütünleşme isteği yatmaktadır (Bulut, 2010: 255). Zira projelerin, planların ve yasal düzenlemelerin ‘anahtar kelimelerine’

bakıldığında mesleki eğitim nezdinde piyasanın mantığını etkin kılmak isteyen bir iradenin sürece hâkim olduğu açıkça görülmektedir.

Mesleki eğitim alanında çalışma merkezli yapıya yönelik ilk girişimler, okul sanayi işbirliğini sağlamak üzere geliştirilen dar kapsamlı projelerle başlamıştır. Birkaç ili kapsayan ve kısa adı OSANOR olan *Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitimi* projesi, bahsedilen bu girişimlerden ilki sayılır. Milli Eğitim Bakanlığı ile Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi tarafından ortaklaşa geliştirilen bu proje, ilk olarak 1978-1980 yılları arasında Adana, Bursa, İstanbul ve İzmir illerimizde pilot olarak uygulanmıştır (Akhun, 1987: 203). Proje, meslek liselerinde okuyan öğrencilerin lisede aldıkları mesleki eğitimi haftanın beş günü fabrikada ya da atölyelere giderek pekiştirmesine olanak sağlamak üzere planlanmıştır. Mesleki gelişimi sağlamak üzere planlanan proje, ‘öğrencileri daha çok rutin ve ağır-emek gücü gerektiren işlere yönlendirdiği’ gerekçesiyle amacı bakımından başarısız bulunarak eleştirilmişse de (Ercan, 1998: 241); eleştirilere rağmen, 1982-1983 yılları arasında ülke genelinde uygulanmıştır. Bahsedilen pilot projeyi yaygınlaştıran ve kısa adı METEP (Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi) olan bir başka proje izlemiştir (Kazak vd., 2023: 2502).

Okul-çalışma yaşamı ilişkisini kurmayı amaçlayan bu projeler, neoliberal politikalar tarafından şekillendirilen *yeni meslekçi paradigma* olarak ifade edilen batı merkezli bir yaklaşımdan beslenmektedir. Yeni meslekçi paradigma, mesleki ve teknik eğitim alanındaki müfredatın temel beceriler üzerine yoğunlaşması gerektiğini ve sanayi ile işbirliğinin artırılması sayesinde çalışma yaşamına geçişin kolaylaşacağını varsaymaktadır. Yeni meslekçi paradigmanın vaaz ettiği ve geçiş için gerekli gördüğü “mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırılması” konusu ise hem yerel (TÜSİAD, TİSK, TESK) hem de uluslararası (OECD, DB) yapılar tarafından şiddetle desteklenmiş; bu sayede, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayiye Destek Projesi (MEKSA), Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) ve Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE) gibi farklı isimlerle anılan benzer nitelikli projeler süreç içerisinde ardı ardına gündeme gelmiştir (Emirgil, 2010: 591; Fişek, t.y.; Adıgüzel ve Berk, 2009: 222).

OSANOR projesiyle başlayıp yukarıda sayılan diğer projelerle olgunlaştırılan, okul ile çalışma yaşamı arasında bağ kuran çalışma merkezli eğitim yaklaşımı, bugün mesleki ve teknik eğitim sistemimizin temeli sayılan 1986 tarihli 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu’na da niteliğini vermiştir. Kısmen Alman ikili (dual) sisteminden esinlenen adı geçen Kanun,² çıraklık statüsüne ilk kez bir mesleki

²2001 Tarihli 4702 Sayılı Kanunun 22. maddesiyle, yapılan bazı değişikliklerle birlikte, kanunun adı Mesleki Eğitim Kanunu olarak değişmiştir. Mesleki ve teknik eğitimin

eğitim modeli içerisinde yer vermiştir (Erder Köksal ve Lordoğlu, 1993: 23). Hızlı sanayileşen ve dışa açılan sermayenin ihtiyaç duyacağı kalifiye ara elaman ihtiyacını yetiştirmek için gerekli yasal alt yapı, böylece bu yasayla sağlanmıştır. Ancak yasanın çıkarılmasını izleyen süreçte yapılan bir araştırmayla -Mesleki ve Teknik Araştırma ve Geliştirme Merkezi'nin araştırması- meslek lisesi mezunlarının yarıya yakınının (yüzde kırk sekizinin) mezun olduğu bölümle ilgisi olmayan bir işte çalıştığı rapor edilmiş; böylelikle yasayla amaçlananın hâsıl olmadığı vurgulanmıştır. TÜSİAD'ın konuyla ilgili araştırmasında benzer sonuçlara ulaşılmış; eğitim kurumlarının teknolojik gelişmeyi kavrayamamasından ötürü istenilen nitelikte ara elaman yetiştirilemediği yönünde tespitler söz konusu olmuştur (Bulut, 2010: 257-258).

Yasayla öngörülen okul sanayi işbirliği konusunda beklenen ilişkinin kurulamaması sorunu sadece sermaye çevreleri tarafından dile getirilmemiş; bu dönemin resmi belgelerinde benzer biçimde ifade edilmiş ve sorunun aşılması için çeşitli öneriler gündeme getirilmiştir. Nitekim 2001-2005 yıllarını kapsayan VIII. Plan, “çıraklık, mesleki ve teknik eğitimin iş hayatının beklentilerine cevap verebilmesi, mesleki ve teknik eğitimle sanayi arasındaki ilişkinin arttırılabilmesi ve uygulamada aksayan hususların giderilmesi amacıyla, 3308 sayılı Kanunda gerekli düzenlemeler yapılacaktır” (VIII. Kalkınma Planı, 2001: 96) denilerek, Kanunun revize edileceği sinyali verilmiştir. Keza X. Plana bakıldığında, bütünüyle piyasalara endeksli bir eğitim anlayışının olgunlaşmaya başladığı bir yaklaşım görülmektedir: “Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsenmesi, mesleki ve teknik eğitimde okul-işletme ilişkisinin orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonlarını dikkate alacak biçimde güçlendirilmesi yoluyla arttırılacaktır” (X. Kalkınma Planı, 2014: 33).

Eğitimin planlanması konusunda tarihsel olarak en köklü geleneklerden biri olduğu kabul edilen eğitim şurası kararlarına bakıldığında; kalkınma planlarıyla uyumlu bir yaklaşımın sergilendiği göze çarpmaktadır. Zira 1999 tarihli XVI. Milli Eğitim Şurası kararlarının önemli bir kısmı “okul-işletme-sanayi işbirliği” konusundadır. Şura'nın elli beş sayılı kararı, “3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunun ve ilgili diğer mevzuatta, işletmelerde meslek eğitimi ve istihdam konuları değişen ve gelişen şartlara göre yeniden düzenlenme”si (XVI. MEB Şurası, 1999:8-11) gerektiği üzerinedir. Karar gereği, hem çıraklık hem de mesleki eğitim, piyasaların ihtiyaçları doğrultusunda yeniden organize edilecektir.

işletmelerle birlikte yürütüldüğü modele ikili (dual) sistem denilmektedir. İşletme-okul işbirliğine dayanan bu modelin en güçlü ve başarıyla uygulandığı ülke Almanya'dır. Ancak Almanya'da uygulanan bu sistemde yetki, sorumluluk ve finansman sektörle ortaklaşa paylaşılır.

Okul sanayi işbirliğini sağlamaya yönelik sarf edilen yukarıda sıralanan çabalar, 2000'lerin başından itibaren farklı bir düzeye taşınarak geliştirilmeye çalışılmıştır. Zira mesleki ve teknik eğitime özel sektörün katılımını sağlamak amacıyla; 2012 yılında Özel Öğretim Kurumları Kanunu adıyla yeni-müstakil bir yasa çıkarılmıştır. Yasayla, Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) açılacak olan her özel mesleki teknik orta öğretim okulu için bir teşvik sistemi getirilmiştir. Bu tarihe kadar özel sektörün mesleki eğitimdeki payı yüzde birin altındayken; 2016 yılından itibaren OSB dışındaki özel mesleki okulları kapsayacak şekilde genişletilen teşvik sistemiyle birlikte; 2018-2019 eğitim-öğretim dönemine gelindiğinde özel mesleki okulların payı altı kat artarak yüzde altıya yaklaşmıştır. Bütün bu girişimlere rağmen mesleki ve teknik eğitim alanında özel sektörün payının beklenenden düşük kalması üzerine; mesleki eğitimi iş ortamına çekecek yeni bir model üzerinde çalışılmıştır. Mesleki eğitim süreçlerini özel sektör ile birlikte planlayıp yönetmek üzere kurgulayan ve işbirliğine bütünsel bir yaklaşımla bakan yeni işbirliği modeli ile 'müfredatın sektörle birlikte güncellenmesi' gerektiği formülü üzerinde durulmuş; 'öğrencilerin beceri eğitimlerini sektörün gerçek iş ortamında yapacakları' konusu vurgulanmıştır (Özer, 2020a: 129-136).

1980'lerde mesleki eğitim alanında muhtelif projelerle fiilen başlatılan okul sanayi işbirliği, süreç içerisinde yasal zemin güvencesiyle yerleşik bir konuma taşınarak bugünkü yapısına ve işleyişe kavuşmuştur. Mesleki eğitimin iki temel sütunundan biri olan ve okul sanayi işbirliğinin karakteristik özelliklerini taşıyan MESEM'ler, bu özelliği nedeniyle eleştiri konusu edilmiş; çocuk işçiliğinin ve çocuk iş cinayetlerinin müsebbibi olarak görülmüştür (Sosyal-İş, 2024). Mesleki eğitim sistemimizin önemli bileşenlerinden biri olan MESEM'lere yönelen ithamlar sebebiyle kendisine biraz daha yakından bakmak gerekmektedir.

Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM)

Mesleki alanda orta öğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitim veren iki okul türünden biri olan MESEM'ler; 2001 yılına kadar Çıraklık Eğitimi Merkezi adıyla anılmış; bu tarihten sonra 4702 Sayılı Kanunla Mesleki Eğitim Merkezi adını almıştır. 2016 tarihli 6764 Sayılı Kanunla zorunlu orta öğretim kapsamına alınan özel sektör ve devlet okulu şeklinde yapılanmış olan MESEM'lerin sayısı, 2025 yılı sonu itibarıyla beşi özel olmak üzere toplam dört yüz on üçü bulmuştur. İş piyasasının talepleri doğrultusunda şekillenen MESEM'lerde eğitim-öğretim,

mevcut durumda otuz dokuz alan ile yüz doksan üç dalda toplam dört yüz yirmi bini aşkın öğrenciyle sürdürülmektedir³ (MEB, 2025: 135-136).

Mesleğin özelliğine göre haftada on iki saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görmek zorunda olan MESEM’li çıraklar, Kanuna göre öğrenci statüsündedir ve pratik eğitimlerini işyerlerinde; teorik eğitimlerini okul veya kurumlarında ya da Bakanlıkça uygun görülen işyerlerinin eğitim birimlerinde yapabilmektedirler. Mevzuata göre işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işyerleri kanun hükümleri uyarınca beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabilir (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.18/1-3). Ayrıca on veya daha fazla öğrenciye çıraklık yaptırabilecek nitelikteki işyerleri, bu amaçla işyerinde bir eğitim birimi kurarak teorik eğitimlerini de işyerinde usta öğretici sertifikasına sahip⁴ bir personel aracılığıyla aldırarak (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.18/7) çıraklarla haftanın beş günü işyeri tabanlı bir mesleki eğitim sürdürebilmektedir.

İşyerlerinde mesleki eğitim gören öğrencilere ödenecek olan ücretlerin düzenlenecek sözleşmelerle tespit edileceği; ancak ödenecek ücretin asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzeri personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde on beşinden, kalfalık yeterliliği kazanan on ikinci sınıf öğrencilerine yüzde ellisinden az olamayacağı belirlenmiştir (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.25/1).

Mevzuata göre çıraklık ile ilgili temel kıtas, “en az ortaokul mezunu olma” koşuluna bağlanmıştır (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.10/a). Ancak on dokuz yaşından gün almamış olup daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar da yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun bir mesleki eğitim programına çırak olarak alınabilmektedir. Bu maddenin devamında “mesleki ve teknik öğretim kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutulur” denilerek (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.13/1) istisnai olarak yaş sınırı aranmaksızın ortaokul mezunu olması koşuluyla dört yıl süreyle asgari ücretin yukarıda belirtilen düzeylerinde ücretlerle, pirim ödemeleri kamudan karşılanmak üzere iş kazası ve meslek hastalığına karşı sigortalanarak çırak statüsünde mesleki veya tamamlayıcı eğitim görebilmektedirler. Üç yılın sonunda başarılı olan öğrenciler kalfalık; dört yılın sonunda başarılı olanlar ise ustalık

³ Sadece bir kaç yıl önce, 2023 yılında, üç yüz atmış dokuz okul ve iki yüz elli bin öğrenciyle eğitim ve öğretimi sürdüren MESEM’lerde öğrenci sayısı bugün neredeyse iki katına çıkmıştır.

⁴ Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), kolaylaştırıcı bir girişimle uzaktan eğitim yöntemiyle usta öğretici sertifikası alabilmenin yolunu açmıştır. Bu imkân ile işletmeler, hızlı ve kolay bir yöntemle eğitici sorununu aşp çırakların sürekli işyerinde kalmasını sağlayarak teorik eğitim sorununa/prosedürüne de ‘çözüm’ bulmuş durumdadır.

sertifikası alarak çalışma yaşamına aldıkları bu ‘unvan’larla devam edebileceklerdir (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.29 ve m.30).

Çerçevesi mevzuatla başlangıçta yukarıda aktarıldığı gibi belirlenmiş olan MESEM’lerin kapasitesinin artırılması ve öğrenciler için cazip hale getirilmesi amacıyla -sektör temsilcilerinin de talepleri doğrultusunda- süreç içerisinde bazı ‘iyileştirmeler’ yapılmıştır. Bunlardan önemli olanlardan ilki, ‘diploma sorununun giderilmesi’ olarak ifade edilebilir. Zira MESEM’lere devam eden öğrenciler ortaokul sonrası dört yıllık mesleki eğitim sürecini tamamlamalarına rağmen lise diploması almaya hak kazanamıyorlardı. Merkezlere devam eden öğrencilerin lise diploması almasının tek yolu, MESEM’lere devam ederken ayrıca açık öğretim kurumlarına kayıt yaptırarak fark derslerini almalarına bağlıydı. Lise diplomasına erişimdeki bu zorluk, MESEM’lerin tercih edilmesini güçleştiren bir etken olarak ileri sürülmüştür. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’nde yapılan bir değişiklikle, fark derslerinin Merkezlerde ya da işletmelerde usta öğretici eşliğinde yüz yüze eğitimle alınabilme imkânı sağlanmış; böylece MESEM’li öğrenciler, Merkez’e başladıktan sonra fark derslerini ‘yan yollara sapmadan’ Merkez’de ya da işyerinde görerek lise diploması alabilme hakkına kavuşmuştur (Özer, 2020a: 148).

MESEM’leri cazip hale getiren ‘iyileştirme’lerden ikincisi, 2019 yılında yapılan bir düzenlemeyle, MESEM’lerin özel sektöre açılması konusudur. Özel sektör, genel olarak, bahsedilen düzenlemenin yapıldığı tarihe kadar mesleki ve teknik Anadolu lisesi kurabilse de; istisnai örnekler⁵ dışında işyeri tabanlı ve mesleki eğitimin ‘gerçek karşılığı’ olan mesleki eğitim merkezi kuramamıştır. Oysa özel sektör özellikle kendi fabrikalarında veya organize sanayi bölgelerinde mesleki eğitim merkezleri kurarak ihtiyaç duyduğu ara elaman ihtiyacını bizzat kendisi yetiştirmek istemiştir (TOBB, 2022). Nihayet sermayenin talebi doğrultusunda, yukarıda bahsedilen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu revize edilerek; özel sektörün MESEM kurabilmesine imkân tanınmıştır (Özer, 2020b: 364).

Özel sektörün MESEM kurmasına imkân tanıyan gelişmeyi yaygınlaştırarak özellikle özel sektör açısından MESEM’leri cazip kılacak önemli üçüncü bir

⁵ 1986 yılında Endüstri Meslek Lisesi bünyesinde Sincan Çıraklık Eğitim Merkezi adıyla açılan Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi, daha sonra Ankara Sanayi Odası’nın tahsis ettiği arsa üzerine inşa edilmiş ve Ankara’nın önemli sanayi kuruluşlarından biri olan ERKUNT A.Ş. ile MEB arasında imzalanan protokol gereği 1996 yılında her kademedeki çalışana eğitim verebilecek şekilde ERKUNT A.Ş bünyesinde yeniden açılmıştır (AOSB, 2026). Özel sektörün doğrudan mesleki eğitim merkezi kurabilmesi, bahsedildiği gibi, belirli bir ‘olgunlaşma’ sürecini ve yasal bazı düzenlemeleri gerekli kılınmışa da; bu şekilde MEB ile yapılan protokol ile mesleki eğitim merkezinin özel sektörün yönetimine bırakılması istisnai örneklerden biri olarak değerlendirilebilir (Bu örneği fark etmemi sağladığı için makalenin hakemine teşekkür ü borç bilirim).

‘iyileştirme’, 2021 yılında Mesleki Eğitim Kanunda gerçekleştirilen revizyonla mümkün olmuştur. Yapılan revizyonla, Merkeze devam eden öğrencilere ödenen ve daha önce işverenin yükümlülüğü olarak belirlenmiş olan ücretler, işverenin yükümlülüğü olmaktan çıkarılmış; bu yük, işsizlik sigortası fonuna bırakılmıştır. 2021 yılında 7346 Sayılı Kanunla Mesleki Eğitim Kanunu’na eklenen maddeyle (7346/m.14) ‘işletmelerde mesleki eğitim gören ve mesleki eğitim merkezi programına devam eden öğrencilere ödenecek ücretin tamamı işsizlik sigortası fonundan Devlet katkısı olarak ödenir’ denilerek; işveren, ücret ödeme yükümlülüğünden kurtarılmıştır.⁶

Aktarıldığı gibi MESEM’lerin işyeri tabanlı yapılandırılması ve sermayenin bu süreçte etkin bir konuma yerleştirilmesi, çocuk işçiliğini yaygınlaştıran süreçler olarak değerlendirilmekte; çıraklık adı altında çocuk işçiliğini meşrulaştırdığı yönünde yoğun eleştiriler getirilmektedir (Eğitim Sen, 2026;⁷ Yıldırım, 2024; Koman, 2024; Öztürk, 2024; TMMOB, 2024; Akpınar, 2022). Bu durumda, eleştirileri de içeren MESEM uygulaması ve çocuk işçiliği ilişkisine daha yakından bakmak gerekmektedir.

Çocuk İşçiliği MESEM İlişkisi

MESEM’ler ile yaygınlaşan ‘çıraklık sistemi’, çırağı, 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda (m. 3-c) tanımlanan biçimiyle “bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi” olarak tanımlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)ise çocuk işçiyi ‘fiziksel ve psikolojik gelişimine zarar veren ve yaşamlarına engel olan işlerde, potansiyellerinin açığa çıkmasını ve eğitim almalarını engelleyecek şekilde çalıştırılan’ kişi olarak ifade etmiştir (ILO, 1973). Dolayısıyla MESEM’lerle şekillenen çıraklık, Yasa’da ifade

⁶ Çalışma isteğinde olmasına karşın kendi isteği dışında işsiz kalan işçilerin uğradıkları gelir kayıplarını gidermek üzere getirilmiş olan işsizlik sigortası düzenlemesi, esasen işsiz kalan işçilere gelir güvencesi sağlama amacı taşımaktadır. Böylece, işsizlik sigortasının asıl ve doğrudan amacının işsizlere gelir güvencesi sağlamak olduğu açıkken (Gün, 2016: 1301); işsizler adına oluşturulan işsizlik sigortası gelirlerinin bir bölümü, 2021 tarihli yukarıda bahsedilen düzenlemeyle, işveren yerine devlet katkısı olarak çıraklara ücret olarak ödenmesi kararlaştırılmıştır.

⁷ Metin içerisinde ismi geçen bazı sivil toplum örgütleri ile meslek örgütleri, 31 Ocak 2026 tarihinde yapılan “MESEM Gerçeği: Mesleki Eğitim mi, Çocuk İşçiliği mi?” isimli çalışmaya katılmış ve örgütleri adına söz alarak daha önce yayınlanan raporlarda ortaya koydukları görüşlere benzer yönde görüşlerle MESEM’in çocuk işçiliği üreten ve onu meşrulaştıran bir uygulama olduğu konusu üzerinde durmuşlardır. Bu konudaki detaylar için çalıştayın burada referans verilen yayınlanan kayıtları izlenebilir.

edildiği biçimden çok ILO'nun Asgari Yaş Sözleşmesiyle tarif edilen çocuk işçi tanımıyla örtüşmektedir. Zira ILO'nun yaklaşımında çocuk işçilik (*Child Labour*), çocuğun eğitim hakkı başta olmak üzere diğer bazı haklara sahip olmasını engelleyen, fiziksel ve psikolojik gelişimine zarar veren çalışma olarak tanımlanırken (Erbay, 2010: 208); MESEM uygulamasıyla öne çıkan 'çırak' olgusu, uluslararası düzeyde kabul gören çocuk işçilik kavramına çok daha yakın bir görünüm ve işleyiş sergilemektedir. Diğer bir deyişle mesleki eğitim adı verilerek yapılandırılan MESEM uygulaması, niteliği itibarıyla fiilen çocuk işçiliğine karşılık gelen bir konum inşa etmiştir.

Çıraklık, esas itibarıyla geleneksel toplumlarda çocukların usta-çırak ilişkisi içinde zanaat edinmeleri veya bir meslek grubu içerisine girmeleri anlamı taşımaktadır. Çıraklık bu anlamıyla özel bir toplumsal formasyona özgü ve bu çerçevede içinde anlamlı bir niteliğe sahip bir olguyu ifade etmektedir. Kapitalizmin gelişimiyle birlikte bazı ülkelerde tamamıyla çözülmüş ve yerini başka kurumlara bırakmış olan çıraklık, diğer bazı ülkelerde nitelik değiştirerek sanayi/piyasa için gerekli emeğin yetiştirildiği 'formel kurumlar' haline getirilmiştir. Nitekim özellikle geç kapitalistleşen küçük ölçekli işletmelerin yoğun olduğu ülkelerde yaygın olarak kullanılan çıraklık sistemi, çocuk işçiliğinin makul karşılanmasına gerekçe oluşturacak şekilde 'mesleki eğitim' formunda düzenlenebilmekte; böylelikle çocuk emeği, 'çırak' adı altında piyasaya kolaylıkla angaje edilebilmektedir (Erder Köksal ve Lordoğlu, 1993: 20; Yücesan Özdemir ve Özdemir, 2010: 154).

MESEM'lerin bu yönde bir fonksiyonu olduğu yönünde yaygın tespitler ve eleştiriler söz konusudur. Zira Sosyal-İş Sendikası'nın 2024 tarihli Türkiye'de Çocuk İşçiliği ve MESEM başlıklı Raporu, on sekiz yaşın altındaki öğrencilerin yaşlarına ve mesleki eğitimin niteliğine uygun olmayan diğer işçilerle aynı işlerde ve aynı çalışma saatleriyle çalıştırıldığını; öğrencilikten ziyade işçi olarak istihdam edildiklerini belirtmektedir. Emek piyasasını uzun vadeli biçimlendirmenin araçlarından olarak değerlendirilen; düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri ile emek yoğun sektörleri ayakta tutmaya aracılık eden MESEM'ler, işçi-öğrenci yaklaşımı eşliğinde giderek yerleşik ekonomik üretim birimi haline gelmektedir (Sosyal İş, 2024).

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu, 'çocuk iş cinayetleri' üzerine hazırladığı bir raporla MESEM'leri, çocuk işçiliğini meşrulaştıran yasal bir kılıf olarak değerlendirmektedir. TMMOB'a göre MESEM'de çocukları hayata hazırlayan temel bilgilerin, beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesi söz konusu değildir. Zira çocuklar ve gençler, işletmelerde 'makinenin dişlisi' durumuna indirgenmekte; adına öğrenci denilse de, işçi olarak çalıştırılıp ucuz işgücü olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla MESEM bu biçimiyle, bir eğitim modeli olmanın ötesinde çocukları ve gençleri gerileten bir uygulama olarak değerlendirilmektedir (TMMOB, 2024).

İzmir Barosu Çocuk Hakları Merkezi, ‘çocukları ucuz işgücü olarak çalıştırdığı’ gerekçesiyle eleştirdiği MESEM’lerin kapatılmasını istemektedir. Baro’ya göre MESEM uygulaması, yaşam hakkı başta olmak üzere çocukların pek çok hakkını ihlal etmekte; haftanın dört günü işyerinde verildiği söylenen ‘mesleki eğitim’, çocukları, içi boşaltılmış müfredat ve güvencesiz çalışma koşullarıyla karşı karşıya bırakmaktadır. MESEM uygulaması kapsamında, adeta işçi olarak çalıştırılan çocuklar, işçi sayılmadıklarından hukuki korumadan da yoksun bırakılmakta; işçilerin sahip olduğu haklara sahip olmadan çeşitli istismar biçimleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Zira Çocuklar, eğitimlerinin çok ötesinde mevzuata göre yasak olan ağır çalışma koşullarında çalıştırılarak yaşam hakları dahi ihlal edilebilmektedir. Türkiye’nin taraf olduğu BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne vurgu yapan Baro, sözleşmecî devlete, “ekonomik sömürüsüne karşı çocukların korunması için önlem alma yükümlülüğünü” hatırlatmakta; çocuk emeği sömürüsünü kurumsal hale getiren MESEM’lerin bir an önce kapatılması gerektiği çağırısı yapmaktadır (İzmir Barosu, 2024).

Öğrencilerin çocuk yaştan itibaren işverenin insafına ve piyasaların katı kurallarına terk edildiğini; bunun bizzat MEB eliyle yapıldığını ifade eden Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim Sen), öğrencilerin ‘okul içinde öğrenme’ haklarının MESEM uygulamasıyla fiilen ellerinden alındığını ve ucuz emek sömürüsü olarak işleyen bir mekanizmanın içine itildiğini belirtmektedir. MESEM’leri, piyasa merkezli bir model olması hasebiyle “eğitim hakkına müdahale” olarak değerlendiren Eğitim Sen, asıl hedefin mesleki eğitimin kamusal niteliğinin tasfiyesi olduğunu belirtmekte; bunu, MESEM’lerin sermayenin dönemsel ihtiyaçları doğrultusunda yıllardır süren şekillendirilmesiyle ilişkilendirmektedir (Eğitim Sen, 2022).

İş ve meslek örgütlerinin yanı sıra bazı sivil toplum örgütleri ile akademik çevrelerin benzer eleştiriler ile tartışmalara katkı sunduğu görülmektedir. Eleştirel akademik yaklaşımlarda öne çıkan kritik vurgulardan biri, sayıları dört yüz yirmi bini aşan MESEM öğrencisinin mesleki eğitim adı altında düşük ücretli işçi olarak çalıştırıldığı konusudur. Zira Yıldırım’a göre (2024) eğitim-öğretim işlevi görmeyen MESEM’lerde çocuklar, düşük ücretlerle ve ağır çalışma koşulları altında çalışarak öğrenmektedirler. 1930’larda kamu iktisadi teşebbüsleri bünyesinde açılmış olan çırak okullarını referans gösteren ve “işçileştirmeyen mesleki eğitim mümkün” diyen Akpınar’a göre (2022), MESEM uygulamasına göre çocuklar kağıt üstünde mesleki eğitimde gözükseler de; gerçekte eğitimde değiller, tam zamanlı çalıştırılmaktadırlar. MESEM uygulamasının çocuk işçiliğini perdeleme boyutuna dikkat çekerek çocukların işyerlerinde güvencesiz konuma itilmelerine vurgu yapan Dertli (2024), şu önemli tespiti paylaşmaktadır: İşyerlerinde fiilen işçi olarak çalıştırılan çocukların MESEM’lere kaydı yapılarak; bu çocuklar, artık, işgücü

istatistiklerinde çocuk işçi olarak değil; mesleki eğitime devam eden öğrenci statüsünde gösterilmektedir. Böylece işçi statüsünden çıkarılarak çocuk işçi sayısında istatistiklerde düşüş sağlamanın yanı sıra; çocuklar, işçilik statüsünden kaynaklanan önemli hukuki korumalardan da yoksun bırakılmaktadırlar.

FİSA Çocuk Hakları Merkezi'nin saha çalışmasına dayalı raporuyla ortaya çıkan bulguya göre çıraklar, genel olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca teftiş görmeyen işyerlerinde istihdam edilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'na öğretmenler aracılığıyla yapılan denetimler ise çocuğun işyerine devam durumunun kontrolü, işyeri disiplin kurallarına uyulup uyulmadığı konularını kapsamaktadır. Dolayısıyla FİSA Raporuna göre çocukların beceri eğitimi gördüğü söylenen işyerleri, çalışma koşulları bakımından denetlenmemekte; öğretmenler tarafından yapılan denetimler ise esas olarak çocukların işyerlerinde disipline edilmesiyle ilgili hususlara dayanmaktadır (FİSA, 2024).

FİSA'nın ortaya koyduğu çalışma koşullarının denetlenmemesi sorunu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG Meclisi) çalışmalarında sıklıkla vurgulanan çocuk işçi ölümleriyle bağlantılı konular arasında yer almaktadır. İSİG Meclisi (2025) raporuna göre devlet politikalarıyla kiteselleştirilen çocuk işçilik uygulaması (MESEM'ler), çocuk işçi ölümlerinin artmasına neden olmuş; daha önce kırsal alanda yaygın görülen çocuk işçi ölümleri artık MESEM uygulamasıyla kentlerin merkezlerine, sanayiye ve Organize Sanayi Bölgelerine (OSB) taşınmıştır. Zira sadece geçtiğimiz eğitim öğretim dönemi içinde (2023-2024) beşi inşaattan düşme sonucu, dördü sanayide çeşitli işlerde çalıştırılırken; -tespit edilebilen- en az dokuz MESEM'li çocuk işçi iş cinayeti sonucu yaşamını yitirmiştir. Son bir yıl içerisinde ölen çocuklarla birlikte sayının en az on yediye olduğu kayıtlara geçmiştir (Nasuhbeyoğlu, 2025; Now Ana Haber, 2025).

Yaşamını yitiren çocuklardan biri olan on dört yaşındaki Arda Tonbul, İstanbul Büyükçekmece Özkanlar Metal Demir Çelik AŞ'de MESEM kapsamında çalıştırılmıştır. Tonbul, kafası sac büküm makinesine sıkışarak on altı dakika boyunca kurtarılmayı beklerken yaşamını yitirmiştir (Evrensel, 2024). Erol Can Yavuz, on beş yaşındaydı ve Kütahya MESEM İç Mekân Mobilya Teknolojisi dokuzuncu sınıf öğrencisiydi. Yavuz, Kütahya Yeni Sanayi Sitesinde çalıştırıldığı işyerinde üzerine sunta bloklarının düşmesi sonucu yaşamını yitirmiştir (Bianet, 2024). Alperen Kocayavuz da on beş yaşındaydı. Ankara Çubuk'ta MESEM uygulaması kapsamında bir inşaatta çalışırken altıncı kattan asansör boşluğuna düşerek yaşamını yitirmiştir. Zekai Dikici ise on altı yaşındaydı ve İnşaatta çalışıyordu; yüksekten düşerek yaşamını yitirmiştir. Muratcan Eryılmaz, on yedi yaşındaydı ve İnşaatta çalışıyordu; o da yüksekten düşerek yaşamını yitirmiştir. Alperen Enes Ural ve Ömer Çakar, ikisi de on yedi yaşındaydı. Biri inşaatta doğal gaz borusu döşerken yüksekten düşerek; diğeri klima tesisatı döşerken ikinci kattan

düşerek yaşamını yitirmiştir. Ulaş Dumlu da on yedi yaşındaydı ve Dumlu, atık havuzuna düşerek yaşamını yitirmiştir. Diğer bir ölüm haberi Konya'dan gelmiştir. Konya Karapınar MESEM öğrencisi Eren Dağ, on altı yaşındaydı; saat yirmi sularında, çalıştığı sondaj firmasının işini yaparken elektrik akımına kapılarak yaşamını yitirmiştir (TMMOB, 2024). Şanlıurfa'nın Bozova ilçesinde MESEM uygulaması kapsamında bir marangoz atölyesinde çalışan on beş yaşındaki Muhammet Kendirci, ölümüne sebep olan olay sonrasında beş gün süren yoğun bakım sürecinin ardından kurtarılamamış, yaşamını yitirmiştir (Sağlam, 2025).

İş cinayetlerinde yaşamını yitiren çocukların ölüm nedenleri, hazırlanan raporlara ve görgül çalışmalara bakılırsa, MESEM uygulamasının çocuk işçiliği biçiminde işlenmesinden, gerekli ve yeterli denetimlerin yapılmamasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır (İSİG Meclisi, 2025; TTB, 2024; Dertli, 2024; FİSA, 2024;). Zira MEB, denetim eksikliğini kabul ederek; çocuk işçi ölümlerinin yaşandığı bu süreç içerisinde tüm il valilikleri ile ilgili bakanlıklara ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birlikleri ile Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'na *Mesleki Eğitimde İş Sağlığı ve Güvenliği* başlıklı bir genelge göndererek ilgili bakanlıkları ve sorumlu işveren örgütlerini uyarmıştır (MEB, 2024).

Ne var ki MEB, bir taraftan çocuk işçi ölümlerinin önüne geçmek üzere ilgili tüm yerlere genelge göndererek uyarıda bulunurken; diğer taraftan çocuk işçiliğini yaygınlaştıracak yeni projelere girişebilmektedir. MEB, bazı zincir marketlerle protokol imzalayarak MESEM'li öğrencilerin bu zincir marketlerde mesleki eğitime devam edeceklerini duyurduktan sonra, gelen yoğun tepkiler üzerine protokolden vazgeçtiğini duyurmuştur (Gazetememur, 2022). Her ne kadar çocuk işçiliğini yaygınlaştıracak böyle bir protokol bugün yürürlükte değilse de; rafa kaldırılan protokol, MESEM'lere yüklenen misyon ve genel yaklaşım hakkında fikir vermekte ve eğilimin yönüne işaret etmektedir.

Saha Çalışması, Yöntem ve Amaç

MESEM'lerin çocuk işçiliğine zemin hazırladığı ve çocuk iş cinayetlerini tetiklediği gerekçesiyle farklı çevrelerce itham edilmesi, görgül çalışmayı koşullayan önemli nedenlerden biri olarak ileri sürülebilir. Bu bağlamda MESEM'li öğrencilerin iş yeri deneyimlerini yerinde görmek ve kendi deneyimlerini bizzat onlardan dinlemek üzere bir saha çalışması planlanmıştır. Böylece sahaya, eğitim-öğretim işleviyle kurumsallaştırılmış olan MESEM'lerde öğrenciler, 'resmi söylemde dile getirildiği gibi, eğitim alarak mı öğreniyorlar; yoksa bir işçi olarak düşük ücretle ve ağır çalışma koşulları içerisinde çalışarak mı öğreniyorlar?' sorularının peşine düşülerek gidilmiştir. Zira öğrencilik-işçilik ayrımı, aynı zamanda ölümlü iş kazalarını

belirleyen iş cinayetleriyle bağlantılı bir özellik taşıması dolayısıyla da saha çalışmasının merkezinde yer alan temel bir ayrımdır.

Bu ayrımı ve ayrımla bağlantılı iş kazası riskini anlamak üzere, eleştirel sosyal bilim yaklaşımıyla uyumlu nitel araştırma tasarımına uygun bir yöntem benimsenmiştir. Benimsenen eleştirel sosyal bilim yaklaşımı, toplumsal gerçekliği değerlendirmeci bir perspektiften ele alırken, anlamak için görünenin ötesine bakmayı önerir. Zira eleştirel sosyal bilim açısından gerçeklik çok katmalıdır ve salt gözlemle keşfedilebilir değildir. Gerçekliğin (doğru bilginin) üstü çoğunlukla yanılgılar veya mitlerle örtülü olduğundan, sosyal sorunu anlamak için görüngünün ötesine (gerçekleşme biçimine) bakmayı gerektirmektedir (Suğur, 2012: 48; Neuman, 2014: 140-143).

İlk bakışta muğlak görünen gerçeklik, toplumsal bağlamı içerisinde ve yaşayanların gözünden derinlemesine anlamak üzere, nitel araştırma tasarımına uygun ‘neden’ ve ‘nasıl’ içerikli açık uçlu sorular yöneltilerek aydınlatmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda aşağıda tabloda yer alan tanıtıcı bilgileri edinmek üzere sorulan sorularla birlikte on biri açık uçlu olmak üzere toplam on beş soru sorulmuştur. Sorulan sorular, yukarıda vurgulandığı gibi, esasen çıracılık-işçilik ve iş güvenliği-risk ilişkisini sorgulamak üzere oluşturulmuştur. Bunlara ek olarak, MESEM’li çocukların iş yerinde haftalık ve günlük bulunma süreleri ile onları MESEM’lere iten/çeken nedenler de elbette sorgulanan başlıca konular arasında yer almıştır.

Açık uçlu sorular aracılığıyla elde edilen bilgiler, nitel araştırma tasarımına uyan betimsel analiz yöntemiyle değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Zira betimsel analiz, çalışılan olgu ya da örneklem hakkında elde edilen verileri betimleyerek olgunun temel özellikleri hakkında bilgi üretip onu tasvir etme imkânı tanır. Belli bir durumu saptamaya yönelik olan betimleyici analizle tasvir edilen olgu, aynı konuda araştırma yapacak olan çalışmalar için de ipucu imkânı sağlamaktadır.

Gözlem ve Bulgular

Saha çalışmasının evreni, Ankara’da içinde/yakınında MESEM bulunan iki Organize Sanayi Bölgesi (Ostim/MESEM ve Özkan Erdek Şaşmaz/MESEM) olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede iki farklı bölgede toplam kırk altı işyeri 2025 yılının Mart, Nisan ve Mayıs aylarında ilki pilot gözlem ve görüşme olmak üzere toplam üç kez rastlantısal olarak ziyaret edilmiş; bu iş yerlerinden biri hariç MESEM’li çıracı bulunan diğer tüm iş yerleri görüşme talebimize olumlu karşılık vererek uygun bir ortamda görüşme yapmamıza imkân sağlamıştır.

Bilindiği gibi nitel araştırma yönteminde bulguların genellenmesi amacı olmadığı gibi örnekleme girecek insanlardan detaylı veya derinlemesine bilgi

edinilmeye çalışıldığı için örnekleme dâhil olan her bireyin araştırma konusuna uygun olması gerekir. Bu bağlamda nitel araştırma tasarımına uyan ve ‘amaçsal örneklem seçim tekniği’ne uygun olan, evrenin tipik örnekleri olduğu düşünülen bireyler örnek olarak seçilmiştir (Suğur, 2012: 155).

Araştırma konusunu anlamaya yönelik uygun sayıda olan ve genelleme amacı taşımadığı için araştırma evrenini temsil etmesi beklenmeyen nispeten küçük örneklem seçimi, temelde nitel yöntemin mantığına uygundur; zira örneklem seçiminde belirleyici olan, sayı sınırından çok belirlenecek olan sayının tekrar ettiği yerin tespit edilmesidir. Bu bağlamda araştırma sırasında on üç çocukla yapılan görüşme, hem araştırma konusuna ışık tutacak düzeye ulaşıldığını göstermiş hem de tekrar izlenimi vererek görüşmelerin sonlandırılmasında belirleyici olmuştur. Her ne kadar saha çalışması esas itibarıyla on üç MESEM’li ‘çırakla’ yapılan görüşmelerle şekillense de; yukarıda aktarıldığı gibi, toplam kırk altı işyerinin ziyaret edilmesi ve buralardaki çalışma koşullarının gözlemlenmesi, saha bilgisini arttıran ve aşağıda yapılacak olan değerlendirmeleri temellendiren güçlü faktörlerden biri olarak değerlendirilmelidir.

Tablo1’de görülen toplam on üç MESEM’li çocukla on iki ayrı işyerinde görüşme yapılmıştır. Dolayısıyla sadece iki çocuk aynı iş yerinde bulunmakta; geri kalan on bir çocuğun tamamı her biri ayrı işyerlerinde ‘çırak statüsünde’ çalışmaktadır. Çocuklardan beşinin (Dokuzuncu sınıflar) işyerinde ilk, altısının (onuncu sınıflar) ikinci, birinin (on birinci sınıf) üçüncü ve bir çocuğun da dördüncü yılıdır. Tablo’da görüldüğü gibi görüşülen çocukların tamamı erkek ve ağır-tehlikeli işler olarak nitelenebilecek işyerlerinde ‘eğitim sürecine’ dâhil olmuşlardır.

Tablo 1: Mülakat Örneklem Profil Bilgisi

Sıra	Müstear isim*	Eğitim Aldığı il	Yaş	Cinsiyet	Sınıf	Alan/Dal**
1	Ali	Ankara/Şaşmaz Sanayi Sitesi	15	Erkek	9	Makine Teknolojisi
2	Barış	Ankara/ Şaşmaz Sanayi Sitesi	17	Erkek	10	Motor-mekanik
3	Cem	Ankara/Şaşmaz Sanayi Sitesi	17	Erkek	10	Elektro-mekanik
4	Deniz	Ankara/Şaşmaz Sanayi Sitesi	16	Erkek	10	Motor-mekanik
5	Eren	Ankara/Şaşmaz Sanayi Sitesi	15	Erkek	9	Motor-mekanik
6	Fırat	Ankara/ Şaşmaz Sanayi Sitesi	16	Erkek	10	Motor-mekanik
7	Gürdal	Ankara/Şaşmaz Sanayi Sitesi	16	Erkek	10	Motor-mekanik
8	Haki	Ankara/Şaşmaz Sanayi Sitesi	15	Erkek	9	Motor-mekanik
9	Kemal	Ankara/Ostim Mobilyacılar Sitesi	17	Erkek	10	Makine Teknolojisi
10	Levent	Ankara/Ostim Mobilyacılar Sitesi	17	Erkek	12	Elektrik-elektronik
11	Mahir	Ankara/Ostim Mobilyacılar Sitesi	16	Erkek	11	Makine CNC
12	Nihat	Ankara/Ostim Mobilyacılar Sitesi	15	Erkek	9	Makine CNC
13	Orhan	Ankara/Ostim Mobilyacılar Sitesi	15	Erkek	9	Motor-mekanik

* Çalışmaya katılan MESEM’li öğrencilerin listede kullanılan isimleri ‘takma’dır. Katılanların gerçek isimleri, güven sağlamak üzere gizlenmiştir.

**Bu sütuna yazılan alan veya dal isimleri, Bakanlığın yayınladığı *Mesleki Eğitim Programında Uygulanan Alan ve Dal Listesi* ile bire bir örtüşmeyebilir. Zira tabloda yer alan alan/dal isimleri, MESEM’li öğrencilerin görüşme sırasında verdikleri isimler baz alınarak yazılmıştır.

İşyeri ziyareti sırasında bir işveren MESEM’den geldiğimizi düşünerek ‘çırak istediğini’ beyan etmiş; bu konuda bir araştırma yaptığımızı öğrenince, “şimdi artık burada kimse para verip çırak çalıştırmak istemiyor; benim de bir ya da iki çırağa ihtiyacım var ama bunu para vererek yapamam” diyerek; başka büyük işyerlerinde beş-on arası MESEM’li ‘çırak’ bulunduğu bilgisini vermiştir. MESEM’lere ilişkin bu bilgi ve yaklaşım, bir taraftan MESEM’in yaygınlaşma potansiyeli hakkında fikir verirken; diğer taraftan, daha çok da ücret ödemeksizin ‘çırak çalıştırma’ talebini içeren ve işletmeler arasında haksız rekabete yol açtığı yönünde bir ima taşımaktadır.

Neden MESEM?

Barış ve Cem, MESEM’i “meslek öğrenmek” istediği için tercih ettiğini belirtmiştir. Ancak çocukların çok önemli bir kısmı “okumak istemediğim için tercih ettim” demiştir. Mahir doğrudan “aile durumumuz iyi değil” diyerek, Orhan ise “şimdiden çalışıp para kazanayım” deyip dolaylı yoldan ekonomik gerekçelere sığınarak MESEM’i tercih ettiklerini belirtmiştir. Oysa MESEM’lerin ‘kağıt üstünde’ kuruluş amacının, çıraklık eğitimi vererek nitelikli ara elaman yetiştirmek olduğu bilinmektedir. Yapılan görüşmelerden anlaşıldığı kadarıyla, MESEM’e yönelmiş ve çocuk yaşlarda iş hayatında bulunan bu çocukların anlam dünyasında MESEM, ağırlıklı ‘okula alternatif’ olarak görülmekte ve okuldan çok iş hayatını çağrıştırmaktadır.

Zira sorulan sorulardan biri de, iş yerinin çocuklar açısından anlamı neydi? İş yeri mi eğitim yeri mi? MESEM aracılığıyla geldikleri ve yetişkin insanlarla dolu bu yerleri nasıl görüyorlardı? Sadece Barış “eğitim yeri gibi görüyorum” demiştir. Görüşülen çocukların dördü, “hem iş yeri hem de eğitim yeri gibi görüyorum” demiş, geri kalan sekiz öğrenci “işyeri olarak” gördüklerini ifade etmiştir.

MESEM’in tercih edilmesinin nedenlerinden biri de, az da olsa, belirli bir miktar para kazanma beklentisi ile ilişkilidir. Görüşülen çocukların tamamı MESEM tarafından verilen ücret dışında ‘başka bir ücret almadıklarını’ ifade etmiştir. Ancak MESEM’ler tarafından verilen ücretin ‘yararlı bir biçimde’ kullanılıp kullanılmadığı da ayrıca önem taşımaktadır. Zira Deniz ve Eren hariç diğer tüm çocuklar, işyerine kendi imkânlarıyla gelip gittiklerini ifade etmiştir. Yani çocuklar, işyerine dolmuşla veya otobüsle gelerek taşıma bedellerini kendi ücret gelirlerinden karşılamaktadırlar. Dolayısıyla asgari ücretin üçte biri oranında aldıkları ücretler, büyük oranda işyerine gelişi gidişleri sırasında kullanılmaktadır. Bu açıdan şanslı olan Deniz ve Eren, işyerindeki ustalarla aynı mahallede oturduğu için sabah işe gelirken ve akşam iş çıkışı onlarla gelip giderek taşıma bedeli ödemekten kurtulmaktadır.

MESEM'lilerin İşyeri Deneyimleri

Fırat ve Levent günlük çalışma süresinin sekiz-dokuz saat, Barış on bir saat, diğer tüm çıraklar ise on saat olduğunu belirtmiştir. Ayrıca tüm çıraklar, haftada bir gün düzenli olarak MESEM'e teorik eğitim amacıyla gitseler de; haftada beş gün iş yerine gelmek zorunda olduklarını belirtmiştir. Böylece haftanın beş gününü günlük ortalama on saat iş yerinde geçirmek zorunda olan çıraklar, kayıtlı oldukları mesleki alan ya da dal dışında birçok işle uğraştıklarını ifade etmiştir. Sadece Kemal, “lazerle kesim işi yapıyorum; başka bir şey yapmıyorum” demiştir. Diğerleri, mesleki alanlarının yanı sıra “getir-götür işleri”, “dükkân temizliği gibi birtakım işler” ve “her şeyi” yaptıklarını ifade etmiştir. Orhan, “diğer işlerle uğraşırken mesleki alanımla ilgili işlere pek bakamıyorum” diyerek daha ilk yılında ‘mesleki öğrenme eksikliği’ kaygısı taşıdığını ifade etmiştir.

Alanla ilgili yapılan çalışmalarda üretim sürecine ne ölçüde dâhil olduklarını anlamak için sorulan soruya istisnasız tüm çıraklar, doğrudan ‘yaparak öğrenme’ye başladıklarını söyleyerek cevap vermiştir. Mesela Cem, “aracın altına yatarak şanzıman bakımı yapıyorum, gerekirse şanzımanı indiriyorum. Yani ustalar ne yapıyorsa ben de onu yapıyorum” demiştir. Deniz, “araç tamiriyle ilgili her şeyi yaptığını”, Gürdal ise “motor söküp taktığını” ifade etmiştir. Makine teknolojisi alanında çıraklık eğitimi alan Kemal, “iki yıldır CNC lazer ile kesim yapıyorum” diyerek ilk yıldan bu yana makinenin başında bulunduğunu, daha açık bir deyişle yaparak öğrendiğini ifade etmiştir.

İş Güvenliği ve İş kazası Riski

Saha çalışması sırasında görüşülen çırakların hiçbirinde yapılan işe özgülenmiş özel bir kıyafetinin bulunmadığı gözlemlenmiştir. Elleri-yüzleri ve gündelik kıyafetleri yağ içinde olan çıraklara, yaptığınız işe uygun koruyucu ekipman kullanıyor musunuz? Diye sorulduğunda; sadece Deniz, Eren, Kemal ve Levent sert cisim düşmesine karşı demir kaplama ayakkabı kullandıklarını ve bazen de eldiven kullandıklarını belirtmişlerdir. Diğer dokuz çırak, çalışırken ‘herhangi bir koruyucu ekipman kullanmadıklarını’ ifade etmiştir.

Oysa görüşme yapılan işyerlerinin tamamı, çalışırken koruyucu ekipman gerektiren iş kazası riski yüksek olan işyerleridir ve görüşme sırasında bu konuda herhangi bir hassasiyetin gelişmediği de görülmüştür. Zira herhangi bir koruyucu ekipman kullanmayan çocukların yukarıda aktarılan soruya verdikleri cevaplar, genel olarak, “yok abi ne gerek var” olmuştur. Anlaşılan, yukarıda bahsedilen Bakanlık genelgesi pek etkili olmamış ki, mevzuat gereği iş yerlerini denetlemekle yükümlü MESEM öğretmenleri de bu konuda pek ilerleme sağlayamamıştır. Dolayısıyla yapılan işler bakımından oldukça yüksek tehlike arz eden ve kaza riski yüksek işlerde/işyerlerinde iş güvenliği konusunda yeterli donanım ve çabaya

rastlanılmamıştır. Bu konuda mevzuat gereği asıl sorumlu olan işverenler de gerekli çaba içinde değil ki çıraklardan bazıları, “abi zaten takacak veya giyecek bir şey de yok” diyerek, risklerin yakın tehlikeye nasıl dönüştüğünü dolaylı olarak ifade etmek istemiştir.

Alan Yazınla Diyalog Halinde Tartışma

Çıraklık kurumuna eleştirel yaklaşan alan yazını açısından çıraklık mefhumu, aslında günümüzde çocuk işçiliğini meşrulaştıran bir söyleme eşlik etmektedir. Buna göre çıraklık veya mesleki eğitimi öne çıkaran yaklaşımlar, olguyla örtüşmeyen bir tavırla, çırak kavramını açıklarken gerçekte bugün pek olmayan ‘geleneksel mesleki bir konuma’ işaret ederek; çocuk işçiliğini yanlış bir şekilde çıraklık olarak ifade etmektedir. Yücesan Özdemir ve Özdemir’e göre geleneksel tanımı içerisinde bir zanaat öğrencisi olan çırak, ileride kullanacağı üretim araçları üzerinde tam denetime sahip bir kişi iken; bugün, çırak sıfatı ile çalıştırılan çocuk, makinenin basit bir uzantısı olarak işçi konumundadır. Ayrıca çırak sıfatıyla yaptığı işi öğrenmek için gereken çıraklık zamanı, çalıştığı toplam zamanın sadece çok az bir kısmını oluşturmaktadır. Öğrenmek için gerekli kısa zamanın dışında kalan tüm zamanlar, çırağın kendisiyle aynı işi yapan diğer işçilere ödenen ücretten mahrum bırakıldığı, bir bakıma çırağın daha fazla sömürüldüğü ve çeşitli koruma mekanizmalarından yoksun kaldığı zamanlara denk gelmektedir (Yücesan Özdemir ve Özdemir, 2010: 154). Zira İzmir Barosu Çocuk Hakları Merkezi, buradan hareketle, MESEM’leri ‘çocukları ucuz işgücü olarak çalıştırdığı’ ve ‘güvencesiz çalışma koşullarıyla karşı karşıya bıraktığı’ gerekçesiyle eleştirmektedir. MESEM’lerde adeta işçi olarak çalıştırılan çocuklar, işçi sayılmadıklarından hukuki korumadan da yoksun bırakılmakta; işçilerin sahip olduğu haklara sahip olmadan çeşitli istismar-sömürü biçimleriyle karşı karşıya bırakılmaktadırlar (İzmir Barosu, 2024).

MESEM gibi ‘öğrenme-beceri’ vurgulu yapıların çocuk işçiliğini meşrulaştırmasında etkili olan söylemlerden biri de ‘yaşamboyu öğrenme’ paradigmasıdır. Bulut (2010: 260), okul-sanayi işbirliğini incelediği görgül çalışmasında, okulun yerini aldığını belirterek; aydınlanma ve özgürleşmenin aracı olduğu varsayılan eğitimin giderek yaşamboyu öğrenmeye indirgendığını savunmaktadır. Yazara göre özneleri kontrol altına alan bir çeşit biyo-iktidar biçimi olan yaşamboyu öğrenme paradigması, kişinin öğrenmeyi öğrenmesini ve kendine tekrar tekrar yön vermesini beklemektedir. Böylece bilgi-beceri, birey ya da toplumu eğitmekten ziyade onları emek piyasasında ihtiyaç duyulan biçimde konumlandıran modüler bir bağlama sahip olmaktadır. Akpınar ve Gün (2016: 220-222), benzer bir yaklaşımdan hareketle, ‘beşeri sermaye teorisini’ test ettikleri görgül çalışmalarında, piyasanın ihtiyaç duyduğu elaman yetiştirmenin ötesinde çıraklığı

meşrulaştıran bir işlev gördüğü gerekçesiyle beşeri sermaye teorisini eleştirmektedir. Yazarlara göre çırak olarak sanayide çalışan çocukların tamamı, düşük ücret gelirin sahip olan ailelerin çocuklarıdır ve çocukların beceri geliştirme ya da meslek edinme gibi bir amaçları da yoktur. Bu bağlamda, bilinçli bir tercih olmaktan çok zorunluluktan kaynaklanan çıraklık, çalışmada, çocuk işçiliğini örgütleyen bir sistem olarak değerlendirilmektedir.

Söylendiği gibi MESEM'lerin çıraklık sistemi üzerine bina edilmediğini ifade eden başka bir görgül çalışma (THTM, 2025), çocukların, dokuzuncu sınıftan itibaren haftanın dört veya beş günü çıraklık adı altında sanayi kuruluşlarına veya çeşitli üretim tesislerine gönderilmelerini, bu tür ortamların ergenlik çağındaki çocuklara uygun olmadığını, ciddi tehlikelere işaret ederek değerlendirmektedir. Çalışmada 'her çocuğun bilimsel ve kamusal eğitim hakkı vardır' denilerek uygulamaya ilişkin önemli bazı konulara dikkat çekilmektedir. Ayrıca çalışmada, mesleki eğitim, iş gününü istihdam üzerine kurduğundan, kaçınılmaz olarak sınıfsal bir ayrıma neden olacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Zira öğrencilerin mesleki eğitimi seçmesi veya yönlendirilmeleri kamu marifetiyle açıkça desteklenmektedir. Nihayet bu durum, sosyo-ekonomik düzeyi düşük yoksul ailelerin kararlarını zorunlu seçim haline getirerek etkilemektedir.

Sonuç Yerine

Saha çalışmasını koşullayan, 'MESEM'ler çocuk işçiliğine zemin mi hazırlıyor' sorusuna cevap olarak, yukarıya aktarılan görgül çalışmalar ile çalışmamız benzer sonuçlara ulaşmaktadır. Daha açık bir deyişle MESEM'ler, mistifikasyon yaratan resmi söylemin dile getirdiği gibi çıraklık eğitiminden ziyade, ağır ve tehlikeli koşullarda ve düşük ücretlerle çocuk işçiliğinin yerleşmesi konusunda etkili olan bir uygulama niteliği taşımaktadır. Böylece çocuk işçiliği, giderek yaygınlaşan MESEM'ler eliyle çıraklık adı altında yerleşik bir konum edinerek meşrulaşma eğilimi taşımaktadır.

MESEM uygulamasıyla yerleşik bir konum edinerek yaygınlaşan 'çıraklık sistemi', çocuğu, Kanunu'nda tanımlandığı biçimiyle pratikte "bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren" çırak olarak değil; aksine ILO'nun tarif ettiği 'çocukların fiziksel ve psikolojik gelişimine zarar veren ve yaşamlarına engel olan işlerde, potansiyellerinin açığa çıkmasını ve eğitim almalarını engelleyecek şekilde çalıştırılmaları' biçiminde çocuk işçi olarak konumlandırmıştır. Zira Saha çalışması sırasında edinilen gözlemlerin ve bulguların gösterdiği gibi koruyucu ekipmanlardan yoksun olan ve iş güvenliği sorunu yaratan çalışma düzeni, eğitimden çok çalışmayı ön plana çıkaran bir işleyiş ile daha çok ILO'nun tanımına uygun bir durumu, diğer bir deyişle çocuk işçiliğini

yansıtmaktadır. Yasada vurgulanan ve sonraki planda kalan ‘mesleki bilgi ve beceri’ ise ancak ağır ve tempolu çalışma koşullarında üretim sürecine katılmak suretiyle edinilebilmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi görüşülen çocuklardan Barış hariç, diğer çocuklar, ya doğrudan çocuk işçi olduklarını düşünmektedir ya da (dört öğrenci) hem işçi hem de çırak olduklarını düşünmektedirler. MESEM’li çocukların duyumsadıkları gibi fiilen işçi olup da çırak olarak nitelendirilmeleri, işçiliğe özgü mevzuat güvencesinden/haklarından yoksun bırakılmaları anlamına geldiği gibi çocuk işçi istatistiklerine yansımadıklarından ‘siyaseten bir başarı hikâyesinin göstergesi’ konumuna itildiklerine işaret etmektedir.

Sonuç olarak yıllar içinde okul-sanayi işbirliğini arttırma pahasına atılan adımlar, bizzat çocuk işçiliğine ve dolayısıyla iş cinayetlerine zemin hazırlamıştır. Küçük çaplı lokal projelerle başlayan ve çıraklığı bir mesleki eğitim modeli içerisine yerleştiren kimi kapsamlı projeler ve yasal düzenlemeler, bir bakıma çocuk işçiliğine yönelik sermaye yanlısı planlı bir sürecin hikâyesidir. Bugün çocukların ucuz işgücü olarak uzun saatlerle çalıştırılması; ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılarak iş cinayetlerinde yaşamlarını yitirmesi, 1800’lü yılların İngiltere’sini, vahşi kapitalizm koşullarını andırmaktadır. Öyle ki, üzerinden iki yüz yılı aşkın bir süre geçmiş olsa da çocuk işçiliği açısından pek de yol alındığı söylenemez.

Kuşkusuz yol alınacaksa, çocuk işçiliğine rıza üreten eğitim merkezli söylemlere eklenen beşeri sermaye teorisi veya yaşam boyu öğrenme vurgulu piyasacı yaklaşımlar karşısında çocukları piyasalara karşı savunun sosyo-politik bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu bağlamda geleneksel bir kurum olan çıraklık, mevcut şartlar aşılarak yeniden organize edilmeli; bu, çocukları işçileştirerek, bedensel ve psikolojik gelişimlerine zarar vererek değil, onlara yeteneklerine göre eğitimler verilerek ve vasıf kazandırarak yapılabilir. Böylece meslek edinme amacına özgülenerken yeniden okullaşmanın sağlanmasıyla çocuk iş cinayetlerinin önüne geçmek de mümkün olabilir.

Extended Summary

The history of vocational education in Turkey dates back to ancient times. However, its acceleration in the modern sense and attainment of its current quality are related to the effectiveness of the development paradigm. Therefore, it can be said that there is a close relationship between the path followed and the transformation undergone by vocational and technical education in the historical process and the country's changing economic and political approach. This is because vocational and technical education was largely structured around education during the years when import substitution economic policies prevailed; it gradually evolved towards a work-centered structure in the 1980s and the reafter,

when neoliberal policies began to prevail; and it has undergone a fundamental change to the present day.

In our country, there are two types of schools that educate students at the secondary level in the vocational and technical field: Vocational and Technical Anatolian High Schools and Vocational Education Centers (MESEMs). Although the subject of this study is not vocational and technical education as a whole, it is necessary to follow the transformation processes undergone by the vocational education system in order to understand the paradigm on which MESEMs are based. Since there is a strong relationship between the transformation that has taken place in the vocational education system and the work-centered structure of MESEMs and the problem of child labor, the traces of the transformation in the vocational and technical field are first traced; then the work-centered approach to structuring MESEMs is brought into the discussion, and the relationship between the issue of child labor and child worker deaths or ‘workplace fatalities’ is addressed and discussed through field work.

In order to increase the capacity of MESEMs, whose framework is defined by legislation, and make them more attractive to students, certain ‘improvements’ have been made during the process, in line with the demands of sector representatives. The workplace-based structure of MESEMs and the effective positioning of capital in this process are considered to be processes that spread child labor; there is intense criticism that child labor is legitimized under the name of apprenticeship.

With the development of capitalism, apprenticeship, which has been completely abolished in some countries and replaced by other institutions, has been transformed in other countries into ‘formal institutions’ that train the laborforce necessary for industry/the market. Indeed, the apprenticeship system, widely used especially in countries with a high concentration of small-scale businesses that underwent late industrialization, can be structured as “vocational training” to justify the acceptance of child labor; thus, child labor can be easily supplied to markets under the guise of “apprenticeship.”

For the field work, two Organized Industrial Zones (Ostim/MESEM and Özkan Erdek Şaşmaz/MESEM) located in or near MESEM in Ankara were selected. A total of 46 workplaces in two different areas were visited randomly, and all workplaces with MESEM students, except for one, responded positively to our request for an interview and provided us with a suitable environment for the interview.

For the field work, interviews were conducted with a total of thirteen MESEM students at twelve different workplaces. Therefore, only two children were found in the same workplace; all eleven remaining children worked in

separate workplaces as ‘apprentices’. As understood from the interviews conducted, MESEM is predominantly seen as an ‘alternative to school’ in the world view of these children who have turned to MESEM and are working at a young age, and it evokes the working life more than school.

During fieldwork, it was observed that none of the apprentices interviewed had special clothing specific to the work they were doing. When asked, “Do you use protective equipment appropriate for the work you do?” to apprentices whose hands, faces, and everyday clothes were covered in oil, only a few apprentices stated that they used steel-toed boots to protect against falling hard objects and sometimes gloves. The other apprentices stated that they did not use any protective equipment while working.

Accordingly, approaches that emphasize apprenticeship or vocational training, in a manner inconsistent with the facts, refer to a ‘traditional vocational position’ that hardly exists today when explaining the concept of apprenticeship, thereby in correctly describing child labor as apprenticeship. Within the traditional definition, an apprentice is a craft student who has full control over the production tools they will use in the future; today, however, a child working as an apprentice is a worker who is merely an extension of the machine. Moreover, the apprenticeship period required to learn the job performed under the title of apprentice constitutes only a very small part of the total time worked. All the time outside the short period required for learning corresponds to time during which the apprentice is deprived of the wages paid to other workers doing the same job as him, in a sense being exploited more and deprived of various protection mechanisms.

Over the years, steps taken to increase school-industry cooperation have paved the way for child labor and, consequently, workplace fatalities. Some comprehensive projects and regulations, which began with small-scale initiatives and incorporated apprenticeships into a vocational training model, have been part of a capital-driven, planned process that has led to child labor.

Beyanlar

Etik Kurul Beyanı

Saha çalışması için uygulanan mülakat görüşmeleri sırasında görüşme yapılan kişi çalışma hakkında aydınlatılmış ve onayı alındıktan sonra mülakata başlanılmıştır. Saha çalışması için Munzur Üniversitesi Etik Kurul Onayı alınmıştır: Toplantı Sayısı: 2024/09, Karar Sayısı: 08, Tarih 31.10.2024.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışma dolayısıyla herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiyle çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O.C. ve Berk, Ş. (2009) “Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi”, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-236. <https://izlik.org/JA74EU96BU>
- Akhun, İ. (1987) “Okul-Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) Eğitimi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt2, Sayı: 2, 203-209.
- Akpınar, T. (2006) *Çocuk İşçiliği Sorununa Çağdaş Bir Yaklaşım: KİT’lerin Çırak Okulları (1938-1986)*, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı.
- Akpınar, T. (2022) “Mesleki Eğitim Merkezi, Yasal Yolla Çocuk Çalıştırma Uygulamasıdır”, <https://www.evrensel.net/haber/475028/mesleki-egitim-merkezi-yasal-yolla-cocuk-calistirma-uygulamasidir>, Erişim: 21.08.2024.
- Akpınar, T. ve Gün, S. (2016) “Testing the Human Capital Development Model: The Case of Apprenticeships in Turkey”, *International Journal of Training and Development*, 20(3), 214-223. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijtd.12084>
- Aksoy, H. H. (2017) “Meslek Lisesi Kimin Meselesi”, <https://www.evrensel.net/haber/307320/meslek-lisesi-kimin-meselesi>, Erişim: 21.08.2024.
- AOSB (2026) *Eğitim Kurumlarımız*, <https://www.aosb.org.tr/9/egitim-kurumlarimiz>, Erişim: 28.03.2026
- Apple, M.W. (1982) *Education and Power*, Boston: Routledge&Kegan Paul.
- Apple, M.W. (1990) *Ideology and Curriculum*, 2th Ed., New York: Routledge.
- Bianet (2024) <https://bianet.org/haber/mesem-ogrencisi-erol-can-yavuz-staj-gordugu-atolyede-hayatini-kaybetti-290930>, Erişim:21.08.2024.
- Bulut, E. (2010) “Türkiye’de Mesleki Eğitimin Dönüşümü: Çocukların Fiyatlandırılması, Modülerleştirilmesi ve Yaşamboyu Öğrenme”, İnal, K. (der.) *Türkiye’de Çocuk Emeli* içinde, Ankara: Ütopya Yayınevi,245-289.
- Dertli, N. (2024) “Yaşam Hakkı Kapsamında Eğitimde Çıraklığın Teşviği: Çocuk Kırımına Kapi Aralamak”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, <https://calismaortami.fisek.org.tr/icerik/yasam-hakki-kapsaminda-egitimde-cirakligin-tesvigi-cocuk-kirimina-kapi-aralamak/>, Erişim: 21.08.2024.
- Eğitim-Sen (2022) “Devlet Eliyle Emek Sömürüsünü Yaygınlaştıran MESEM Uygulamasına Son Verilmelidir”, <https://egitimsen.org.tr/devlet-eliyle-emek-somurusunu-yayginlastiran-mesem-uygulamasina-son-verilmelidir/>, Erişim: 12.10.2024.
- Eğitim-Sen (2026) MESEM Gerçeği: Mesleki Eğitim mi, Çocuk İşçiliği mi? <https://egitimsen.org.tr/egitim-sen-mesem-calistayi-31-ocak-2026-tarihinde-yapildi/> Erişim: 30.03.2026.

- Emirgil, B. F. (2010) “Yeni Meslekçi Eğitim Yaklaşımı ve Yeni Meslekçi Paradigmaların Türkiye’deki Yansıması Olarak “MEGEP””, *Sosyal Siyaset Konferansı Dergisi* (56), 575-600. <https://izlik.org/JA84HZ85GN>
- Erbay, E. (2010) Çocuk İşçi Olmak: Çocuk İşçiliğine Retrospektif Bir Bakış”, İnal K. (der.) *Türkiye’de Çocuk Emegi* içinde, Ankara: Ütopya Yayınevi, 206-244.
- Ercan, F. (1998) “Sermayenin Gelişimi Açısından Eğitimin Piyasalaşması: Toplumun Gelişimi Açısından Eğitimin Toplumsallaşması (Eğitim Sanayi İlişkisi)!” , Ankara: TMMOB Rapor ve Bildiriler Kitabı, 237-249.
- Erder Köksal, S. ve Lordoğlu, K. (1993) *Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emegine: Bir Alan Araştırması*, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayınları.
- Evrensel (2024) “MEB, TezgahtarÇıraklığı (Çocuk İşçiliği) Meslek Lisesi MESEM’den Tümden Vazgeçmeli” <https://www.evrensel.net/yazi/91896/meb-tezgahtar-cirakligi-cocuk-isciligi-meslek-lisesi-mesemden-tumden-vazgecmeli> , Erişim: 22.08.2024.
- İİSA (2024) *Stajyer ve Çırakların Hak ve Özgürlüklere Erişimi araştırması Ara Raporu*, Çocuk Hakları Merkezi, İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları.
- Fişek, G. (t.y.) “Türkiye’de Çocuk Emegi Çalışmalarına Genel Bakış”, <https://fisek.org.tr/calismalar/cocuk-emegi/cocuk-emegi-uzerine-yazilar/turkiyede-cocuk-emegi-calismalarina-genel-bakis/>, Erişim: 14.09.2024.
- Gazetememur (2022) “MEB’in Zincir Marketlerle İmzaladığı Protokol İptal Edildi”, <https://gazetememur.com/egitim/mebin-zincir-market-ile-imzaladigi-protokol-iptal-edildi.Gp80X8TkW0OeaPgA0S8FSQ>, Erişim: 24.08.2024.
- Gün, S. (2016) “Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü”, *Çalışma ve Toplum*, 3(50), 1295-1320. <https://izlik.org/JA39MB87YN>
- ILO (1973) *138 Nolu Aşgari Yaş Sözleşmesi*, <https://www.ilo.org/tr/resource/138-nolu-asgari-yas-sozlesmesi> Erişim: 25.03.2026.
- İSİG Meclisi (2025) <https://www.isigmeclisi.org/21536-is-cinayetlerine-ve-cocuk-isciligine-karsi-mucadeleye-2025-yilind> , Erişim: 30.01.2026.
- İzmir Barosu (2024) “Çocukların Ekonomik Sömürüsü Son Bulsun”, <https://www.birgun.net/haber/izmir-barosu-ndan-mesem-tepkisi-mesemler-kapatilsin-cocukların-ekonomik-somurusu-son-bulsun-558433>, Erişim: 12.10.2024.
- Kazak, A., Altun, A., Özker, A., Fırat, F.T., Fırat, M., Kökden, İ. (2023) “Mesleki Eğitimdeki Son Değişikliklerin İstihdama Katkısının İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi”, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(62), 2501-2505. <http://dx.doi.org/10.29228/JOS HAS.68483>

- Koman, E. (2024) “Çocuklar ‘resmen’ İşçileştirilirken”, <https://www.izisg.com/%C3%A7ocuklar-resmen-i%C5%9F%C3%A7ile%C5%9Ftilirken-ezgi-koman-ile-s%C3%B6yle%C5%9Fi>, Erişim: 13.08.2024.
- MEB (2024) *Mesleki Eğitimde İş Sağlığı ve Güvenliği Genelgesi/36*, <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2196.pdf> Erişim: 20.08.2024.
- MEB (2025) *MEB İstatistikleri Örgün Eğitim*, https://sgb.meb.gov.tr/istatistik_k/2425.pdf Erişim: 27.03.2026.
- Mesleki Eğitim Kanunu (1986) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> , Erişim: 28.08.2024.
- Nasuhbeyoğlu, V. (2025) <https://www.isigmeclisi.org/21533-2025-sinifta-acilik-okuldan-kopus-mesem-lerde-olum-vural-nasuhbe> , Erişim: 30.03.2026.
- Neuman, W. L. (2014) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri, Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (çev. S. Özge), Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Now Ana Haber (2025) <https://www.nowtv.com.tr/NOW-Ana-Haber-Hafta-Sonu/one-cikan-haber/130827/17-cocuk-mesemde-can-verdi-bakan-rahat-olun-dedi> Erişim: 30.03.2026.
- Özer, M. (2020a) *Mesleki Eğitimde Paradigma Değişimi: Türkiye'nin Mesleki Eğitim ile İmtiham*, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Yayınları.
- Özer, M. (2020b) “Türkiye’de Mesleki Eğitimde Paradigma Değişimi”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 357-384. <https://doi.org/10.17152/gefad.752523>
- Öztürk, P. (2024) “Derin Yoksulluk MESEM’ler İtıyor, Öğrenciler Fabrikalarda Ölüyor”, <https://bianet.org/haber/derin-yoksulluk-mesem-lere-itiyor-ogrenciler-fabrikalarda-oluyor-298328> Erişim: 13.10.2024.
- Sağlam, S. (2025) “Muhammet Kendirci’nin Ölümü Hükümete ve Kapitalizme Yönelik Bir Suçlama”, <https://www.wsws.org/tr/articles/2025/12/01/xgcb-d01.html> , Erişim: 30.03.2026.
- Sosyal-İş(2024) *12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve MESEM Raporu*, Sosyal-İş Sendikası, https://www.sosyal-is.org.tr/12_haziran_dunya_cocuk_isciligi_ile_mucadele_gunu.html , Erişim: 12.10.2024.
- Suğur, N. (2012) “Sosyolojik Yöntemde Klasik ve Yeni Dönem Tartışmaları”, Şavran, T.G. (ed.) *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri* içinde, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 32-63.
- THTM (2025) 2025 Mesleki Eğitim/MESEM Raporu Yayınlandı <https://halkmeclisi.org/thtm-2025-mesleki-egitim-mesem-raporu-yayinlandi/> ,Erişim: 12.05.2025.

- TMMOB (2024) “MESEM ve Çocuk İşçi Ölümleri Hakkında TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu Değerlendirmeleri”, <https://www.tmmob.org.tr/icerik/mesem-ve-cocuk-isci-olumleri-hakkinda-tmmob-isci-sagligi-ve-guvenligi-calisma-grubu#:~:text=MESEM%20kapsam%C4%B1%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda%20da%20i%C5%9Fyerlerinde,9.%20S%C4%B1n%C4%B1ftan%20itibaren%20s%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClen%20par%C3%A7as%C4%B1d%C4%B1r.> , Erişim 14.10.2024.
- TOBB (2022) <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=28665&lst=MansetListesi>, Erişim: 22.08.2024.
- TTB (2024) https://www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=ce78632e-c219-11ef-a85e-2c6574192054 Erişim: 14.10.2024.
- VIII. Kalkınma Planı (2001) https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Uzun_Vadeli_Strateji_ve_Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-2001-2005.pdf , Erişim: 08.08.2024.
- X. Kalkınma Planı (2014) https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Plani-2014-2018.pdf , Erişim: 10.08.2024.
- XVI. MEB Şurası (1999) https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_02/21142534_16_sura.pdf Erişim: 10.08.2024.
- Yıldırım, K. (2024) “MESEM: Kullan-At İşçilik ve Artık Nüfus”, <https://www.evrensel.net/yazi/95547/mesem-kullan-at-iscilik-ve-artik-nufus>, Erişim: 13.10.2024
- Yıldırım, K. ve Şahin, L. (2015) “Osmanlı’dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı: 44, 77-112. <https://doi.org/>
- Yücesan Özdemir, G. ve Özdemir, A. M. (2010) “Türkiye’de Çocuk Emegi ve Sosyal Politika: Alternatifi Düşünmek İçin Egemen Söylemin Eleştirisi”, İnal, K. (der.) *Türkiye’de Çocuk Emegi* içinde, Ankara: Ütopya Yayınevi, 133-159.

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Güvenlikleri

Özkan BİLGİLİ¹

ORCID:0000-0002-1700-1427

DOI:10.54752/ct.1862068

Öz: Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında öğrencilere sadece okulda alan eğitimi veya tamamlayıcı eğitim değil işletmelerde meslek eğitimi ile işletmelerde staj eğitimi de verilmektedir. Öteden beri “çıraklık eğitimi” veya “çıraklık ve kalfalık eğitimi” olarak bilinen eğitim de işletmelerde meslek eğitimine dahildir. Ülkemizde mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının büyük bir bölümü mesleki ve teknik Anadolu lisesi, çok programlı Anadolu lisesi ile müstakil mesleki eğitim merkezlerinden oluşmaktadır. Bu okullardan mesleki ve teknik Anadolu lisesi ile çok programlı Anadolu lisesinde öğretim programı olarak Anadolu teknik programı, Anadolu meslek programı ve mesleki eğitim merkezi programı aynı anda uygulanabilmektedir. Müstakil mesleki eğitim merkezlerinde ise sadece mesleki eğitim merkezi programı uygulanmaktadır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri hakkında kayıtlı oldukları program türüne göre iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası veya sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri

¹ Doç. Dr. İzmir Demokrasi Üniversitesi İİBF İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü. ozkanbilgili@gmail.com

BİLGİLİ, Ö., (2026) “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Güvenlikleri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.2, s.1373-1404

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 12.01.2026-Makale Kabul Tarihi: 23.02.2026

uygulanmaktadır. Şöyleki, Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında staja tabi tutulan, tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler hakkında ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Bu öğrencilerden genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanların genel sağlık sigortası primleri de ödenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim, Tamamlayıcı Eğitim, Alan Eğitimi, İşletmelerde Meslek Eğitimi, Staj Eğitimi, Sosyal Güvenlik.

Social Security Status of Students in Vocational and Technical Secondary Education

Abstract: In vocational and technical secondary education institutions, students are provided not only with field-specific training or supplementary education at school, but also with vocational training in enterprises and internship training in workplaces. Education, traditionally referred to as “apprenticeship training” or “apprenticeship and journeyman training,” is likewise included within vocational training in enterprises. In Türkiye, the majority of vocational and technical secondary education institutions consist of Vocational and Technical Anatolian High Schools, Multi-Program Anatolian High Schools, and independent Vocational Training Centres. In Vocational and Technical Anatolian High Schools and Multi-Program Anatolian High Schools, the Anatolian Technical Programme, Anatolian Vocational Programme, and Vocational Training Centre Programme may be implemented concurrently as instructional programmes. In independent Vocational Training Centres, however, only the Vocational Training Centre Programme is implemented.

For vocational and technical secondary education students, either the provisions of occupational accident and occupational disease insurance together with health insurance, or only the provisions of occupational accident and occupational disease insurance, are applied, depending on the type of programme in which they are enrolled. Accordingly, candidate apprentices, apprentices, and students receiving vocational training in enterprises as defined under the Vocational Education Law are covered by occupational accident and occupational disease insurance as well as health insurance. In

contrast, students who are subject to internships or receive supplementary education or field-specific training during their vocational and technical secondary education are covered only by occupational accident and occupational disease insurance. For students who are neither insured under the General Health Insurance scheme nor regarded as dependants, general health insurance premiums are also paid.

Keywords: Vocational and Technical Secondary Education, Supplementary Education, Field-Specific Education, Workplace-based Vocational Training, Practical Training, Social Security

Giriş

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, haklarında bazı kısa vadeli sigorta hükümleri uygulanmak suretiyle öteden beri sosyal güvenlik kapsamındadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler de 09/12/2016 tarihinden itibaren sosyal koruma altına alınmışlardır. Bazı kısa vadeli sigorta kolları yönünden sosyal güvenlik kapsamına alınan mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri 4/a kapsamında sigortalı sayılmakta ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır.

Mesleki ve teknik ortaöğretimde okul türü çeşitliliği yerine program türü çeşitliliği esas alınmıştır (MEB, 2008; MEB, 2014a). Daha önce çeşitli programlar uygulayan 22 okul türü, 01/05/2014 tarihinden itibaren mesleki ve teknik Anadolu lisesi ile çok programlı Anadolu lisesi adı altında yeniden yapılandırılmıştır (MEB, 2014a; MEB 2014b). Ülkemiz mesleki ve teknik ortaöğretim sistemi 6764 sayılı Kanun ile önemli bir değişikliğe uğramış, 2016 yılı öncesinde yaygın eğitim kapsamında faaliyet gösteren müstakil mesleki eğitim merkezleri bir okul türü olarak örgün mesleki ve teknik ortaöğretim kapsamına alınmıştır. Meslek liseleri ile teknik liselerde mevcut alan ve dallar, 2014-2015 eğitim-öğretim yılından itibaren geçerli olmak üzere kademeli olarak kapatılıp Anadolu meslek programı (AMP) ve Anadolu teknik programı (ATP) alan ve dallarına dönüştürülmüştür (MEB, 2014c). 2017-2018 eğitim öğretim yılından itibaren de Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı okullarda Anadolu teknik programı (ATP), Anadolu meslek programı (AMP) ve mesleki eğitim merkezi programı (MEMP) olmak üzere 3 farklı program türünde eğitim ve öğretim yapılmaktadır (MEB, 2020a). Bu programlardan biri veya birkaçı aynı okulda/kurumda bulunabilmektedir. Örneğin, herhangi bir mesleki ve teknik

Anadolu lisesi (MTAL) veya çok programlı Anadolu lisesinde (ÇPAL), Anadolu teknik programı, Anadolu meslek programı ve mesleki eğitim merkezi programına devam eden öğrenciler olabilmektedir. Müstakil olarak faaliyet gösteren mesleki eğitim merkezlerinde ise sadece mesleki eğitim merkezi programı türünde eğitim öğretim yapılmaktadır.

Mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında okulda alan eğitimi gören öğrenciler, kayıtlı oldukları öğretim programları uyarınca işletmelerde mesleki eğitim ve staj eğitimine de katılmaktadır. Anadolu meslek programı öğrencilerinin 12. sınıfta aldıkları işletmelerde mesleki eğitim haftada üç (3) gün işletmede beceri eğitimi, iki (2) gün okulda veya işletmenin eğitim biriminde meslek derslerinin uygulamalı ve teorik eğitimi şeklinde yapılmaktadır. 2026-2027 eğitim ve öğretim yılından itibaren 11.sınıf öğrencileri de işletmelerde meslek eğitimi olarak haftada iki (2) gün işletmede beceri eğitimi, üç (3) gün de okulda uygulamalı meslek dersleri ve teorik eğitim alacaklardır. Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan Anadolu teknik programı öğrencileri ise işletmelerde staj çalışması yapmaktadır. Bu öğrencilerin staj süresi 40 iş günü olup, ders dışı zamanlarda 11.sınıfın sonuna kadar tamamlanması gerekmektedir. İşletmelerde meslek eğitimine okulda devam etmek zorunda kalan Anadolu meslek programı öğrencileri de mezun olabilmek için 40 işgünü staj çalışması yapmak zorundadır. Mesleki eğitim merkezi programına devam eden çırak öğrenciler dört yıllık öğrenim süreleri boyunca işletmelerde mesleki eğitime devam etmekte; her sınıf seviyesinde haftanın 4 günü işletmelerde beceri eğitimi alırken, haftanın bir (1) günü de okulda teorik eğitimlerini sürdürmektedir.

İster okulda alan eğitimi isterse işletmelerde mesleki eğitim ve staj eğitimi sırasında olsun mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri, sadece bazı kısa vadeli sigorta kollarına tabi tutulmak suretiyle sosyal güvenlik kapsamına alınmışlardır. 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında staja tabi tutulan, tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Anlaşılacağı üzere analık sigortası, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile işsizlik sigortası hükümleri uygulanmamaktadır.

Akademik çalışmalarda mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinin sigortalılıkları bahsinde özellikle çırak ve stajyerlerin durumu öne çıkarılmaktadır. Çırak ve stajyerler dışındaki ortaöğretim öğrencilerin ise sigortalı işe giriş ve işten çıkış bildirimleri ile hizmetlerinin bildirimi konusunun yeterince işlenmediği düşünülmektedir. Bu amaçla çalışmamızda, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile öğretim programlarına göre okulda ve işletmelerde yapılan mesleki

eğitimin usul ve esasları üzerinde durulmuş, buna bağlı olarak kapsamdaki öğrencilerin sigortalılıkları, bildirimleri, kazanç ve gün sayılarının beyanı ve diğer sosyal sigorta işlemleri detaylı bir biçimde açıklanmış ve eleştirilerimizle birlikte tespit ettiğimiz sorunların çözümüne yönelik önerilerimize yer verilmiştir.

Sosyal Sigortalı Sayılmaları

Daha önce, 5510 sayılı Kanunun 6.maddesi birinci fıkrasının (f) bendi uyarınca, *“resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler”* sigortalı sayılmamaktaydı. Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler ise halen sigortalı sayılmamaktadır (Sözer, 2023, 117; Güzel, vd., 2024, 126). 6764 sayılı Kanunun 55.maddesiyle, 5510 sayılı Kanunun 6.maddesi birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan alan *“Resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve”* ibaresi madde metninden çıkarılınca, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında *“tatbiki mahiyette yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler”* de, 09/12/2016 tarihinden itibaren eğitim şekli ve program türüne göre iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası veya sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden zorunlu sigortalı sayılmışlardır. Şöyle ki, *“3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; mesleki ve teknik ortaöğretimleri ...sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler... hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır... 4/a kapsamında sigortalı sayılırlar...”*(5510/5-1.b; OKY/222-2).

Sözü edilen öğrenciler iş sözleşmesi ile çalışmamalarına rağmen, sırf mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencisi olmakla 4/a statüsünde sigortalı kabul edilmektedir. Yabancı uyruklu öğrenciler ile geçici koruma statüsündeki yabancılar da bu kapsamdadır. Öğrencilerin sigortalılıkları, iş ilişkilerinin iş sözleşmesi dayalı olmasından değil kanun gereği mesleki ve teknik ortaöğretimde *“öğrenci”* olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu öğrencilerin *“okulda alan eğitimleri”*, *“çıraklık veya kalfalık/ustalık eğitimleri”*, *“işletmelerde mesleki eğitimleri”* ve *“staj eğitimleri”* sırasında *“hizmet akdi ile çalışmadıkları”* kanun koyucu tarafından ayrıca ve özel olarak vurgulanmamıştır. Belirtelim ki 5510 sayılı Kanunun ilk halinde bu öğrenciler için *“hizmet akdi ile çalışmadıklarına açıkça yer verilmiştir. Öte yandan 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (a) bendinde, “ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların”, “hizmet akdi ile çalışmamakla” birlikte haklarında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası hükümlerinin uygulanacağı*

belirtilmiştir. Dolayısıyla mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğrencilerinin, işletmelerde mesleki eğitimleri sırasında yaptıkları iş ve işlemler “çalışma” sayılmayıp eğitimlerinin bir parçası olarak kabul edildiğinden, teorik ve pratik eğitimleri sırasında çalışan değil öğrencidirler. Kaldı ki, *“Aday ırak ve ırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler”* (3308/11).

Mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında okulda alan eğitimi, işletmelerde meslek eğitimi ile staj eğitimi gören öğrencilerin 4/a kapsamında sigortalı sayılmaları konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Öte yandan ustalık telafi eğitimi ve tamamlayıcı eğitimde öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitime gönderilebileceği, bunların sigorta primlerinin de 3308 sayılı Kanunun 25. maddesine göre MEB tarafından ödeneceği ifade edilmektedir (OKY/62-3). Buna dayalı olarak da ustalık telafi eğitimine kayıtlı öğrenciler 12.sınıf öğrencisi gibi muamele görmek suretiyle bir işletme ile yapılan Sözleşme ile işletmelerde meslek eğitimine gönderildikleri için sigorta primleri ilgili mesleki ve teknik ortaöğretim okul/kurumu tarafından ödenmektedir (MEB, 2021). Sadece diploma telafi eğitimine katılan öğrencilerin ise sigorta primleri ödenmemektedir (MEB, 2020b). Şu halde ustalık telafi eğitimine katılan öğrenciler sigortalı sayılırken, sadece diploma telafi eğitimine katılan öğrencilerin sigortalı sayılmamaktadır.

Öte yandan meslek ortaokulu öğrencileri ile zanaat atölyelerine katılan ortaokul öğrencileri de sigortalı sayılmamaktadır. Mesleki Eğitim Kurulunun 28/08/2024 tarihli 33.toplantısında alınan kararlardan (4) numaralı kararda, mesleki ve teknik Anadolu liseleri bünyesinde veya bağımsız mesleki ortaokul açılması yönünde çalışma yapılması kararlaştırılmıştır (MEK, 2024). Buna paralel olarak da MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 11.maddesi yedinci fıkrasına 17/01/2025 tarihi itibarıyla (ç) bendi eklenmiştir. Sözü edilen düzenlemede, *“Farklı program uygulayan ortaokullara kayıt ile varsa alan seçimine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir”* denilmiştir (OÖİKY/11-7.ç). Bu hükme dayalı olarak da meslek ortaokullarına kayıt ve kabul ile diğer hususları düzenleyen bir Yönerge (MOY, 2025) hazırlanmıştır. Özellikle 7 ve 8.sınıf öğrencilerinin “atölye ve beceri gelişimi” meslek dersinin okuldaki laboratuvar ve atölyelerde uygulamalar yapılmak suretiyle verileceği düşünüldüğünde iş kazası ve meslek hastalığı riski ile karşı karşıya kalabilecekleri söylenebilir.

Mesleki Eğitim Kurulunun 28/08/2024 tarihli 33.toplantısında alınan kararlardan (1) numaralı kararda ise, ilköğretim 7 ve 8. sınıf öğrencileri için mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında uygulanan “Beceri Geliştirme Programının” yaygınlaştırılması kararlaştırılmıştır (MEK, 2024). Bilahare, meslekleri tanıma, atölye ortamını deneyimleme ve farklı alanlarda temel beceri kazanma imkânı sağlama hedefiyle ortaokul 7 ve 8.sınıf öğrencileri için 2024 yılı yaz tatili süresince uygulama

sürdürülmüştür (MEB, 2024). Beceri Geliştirme Programları artık ülkemizin 81 ilinde uygulanmaktadır. Destekleme ve yetiştirme kursları kapsamında açılan zanaat atölyeleri (beceri geliştirme programları) 7 ve 8.sınıfların katılımına açık olarak resmi mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında yürütülmektedir. Kurs süresince öğrencilerin farklı meslek alanlarında beceri kazanabilmek için, okul/kurum atölye ve laboratuvarlarında her türlü araç ve gereci kullanacakları düşünüldüğünde iş kazası ve meslek hastalığı riski ile karşı karşıya gelebilecekleri söyleyebilir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri sırf öğrenci statülerinden dolayı 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca sigortalı sayılırken, aynı anda tüm sigorta kollarına tabi olacak şekilde 4/a ve 4/b statüsünde sigortalı olarak çalışıyor da olabilirler. Bu durumda sigortalılık hallerinin çıkışmasından söz edilebilir (Şakar, 2011; Yüksel, 2012; Ekin, 2016). 5510 sayılı Kanunun 53.maddesi dördüncü fıkrasına göre, sigortalının 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (a) ve (e) bentlerine tâbi sigortalılık hallerinin çıkışması halinde, 4. madde kapsamında sigortalı sayılır. 5510 sayılı Kanunun 5.maddesinde düzenlenen kısmen sigortalılık halleri dikkate alınmaz. Ancak, 4/a, 4/b ve 4/c statüsünde sigortalılık halleri ile Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılık halinin çıkışması durumunda hangi sigortalılık halinin esas alınacağını açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Örneğin, bir başka işte bağımsız veya hizmet akdi ile bağımlı olarak çalışmakla birlikte müstakil mesleki eğitim merkezinde eğitim gören öğrenciler açısından sigortalılık hallerinin çıkışması ile karşı karşıya kalınabilir. 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile staja tabi tutulan öğrencilerin Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi çalışmaları halinde 5.maddenin (b) bendi kapsamındaki sigortalılıkları sonlandırılmamaktadır (SGK, 2013). Müstakil mesleki eğitim merkezine kayıtlı olabilmek için “evli olmamak” ve “belli bir yaş üst sınırını aşmamak” gibi bir şart aranmamaktadır. Bu kapsamda olan öğrenciler bir başka yerde tüm sigorta kollarına tabi sigortalı olarak çalışabileceği gibi Sözleşme yaptığı işletmede de tüm sigorta kollarına tabi sigortalı olarak çalışıyor olabilir. Bütün bu hallerde bir yandan tüm sigorta kollarına tabi olarak 4/a veya 4/b kapsamında sigortalılık bildirimleri yapılırken bir yandan da 5/b kapsamında sigortalılık işlemleri yerine getirilecektir. 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile staja tabi tutulan öğrencilerden, aynı zamanda memur veya diğer kamu görevlisi olarak 4/c statüsünde sigortalı sayılanlar adına ayrıca bildirim yapılmayacağı söylenebilir. Öte yandan, öğrencilerden yaşlılık aylığı alanların bulunması durumunda bunlar için Kuruma sigortalı bildirimini yapılacaktır (MEB, 2018).

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri, okulda alan/dal eğitimi dışında kayıtlı oldukları program türüne göre işletmelerde mesleki eğitim ve staj eğitimine de katılmaktadır. Bu durumda haklarında uygulanan kısa vadeli sigorta hükümlerinde değişiklik olabilmektedir. Şöyle ki; Anadolu teknik programı uygulayan okul ve kurumlarda öğrenciler alan veya tamamlayıcı eğitimleri sırasında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olduğu gibi 11.sınıfın sonuna kadar tamamlamaları gereken 40 günlük staj süresinde de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olacaktır. Anadolu meslek programı uygulayan okul ve kurumlardaki öğrenciler ise alan veya tamamlayıcı eğitimleri sırasında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olacaklar, uygulamaya konulması halinde 11.sınıfta haftada 2 gün, 12.sınıfta haftada 3 gün işletmelerde mesleki eğitim gördükleri sürelerde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile birlikte hastalık sigortasına da tabi olacaklardır. Mesleki eğitim merkezi programı uygulayan okul ve kurumlardaki öğrenciler ise dört yıllık eğitim süresi boyunca haftada 4 gün işletmelerde mesleki eğitim yaptıklarından haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası hükümleri uygulanacaktır.

3308 sayılı Kanunun 25.maddesi beşinci fıkrasında, “*Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrenciler ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında alan eğitimine başlayan öğrenciler hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 23, 24, 35 ve 42 nci maddeleri hükümleri uygulanmaz*” hükmüne yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 104.maddesinde de 506 sayılı Kanuna yapılan atıfların 5510 sayılı Kanunun ilgili maddesine, Sosyal Sigortalar Kurumuna yapılmış atıfların da Kuruma (SGK) yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Yani sözkonusu öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerinde eş ve çocukları (506/mülga 23) ile anne ve babalarına (506/mülga 24) ölüm geliri bağlanmayacaktır. Öte yandan, iş kazası ve meslek hastalığına bağlı ölümlerde, hak sahiplerinin bu haklardan faydalanamayacağına dair bir düzenlemeye 5510 sayılı Kanunda yer verilmemiştir (Alper, 2010). 5510 sayılı Kanunda aynı yönde bir hükme yer verilmediğinden, sonraki kanun olan 5510 sayılı Kanuna üstünlük tanınmak suretiyle, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm halinde belirtilen kişilere ölüm geliri bağlanması gerektiği ifade edilmektedir (Güzel, vd., 2024, 139).

Genel Sağlık Sigortalısı Sayımları

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri genel sağlık sigortası kapsamına da alınmışlardır. Burada sözü edilen “genel sağlık sigortası kapsamına alınma” hali okulda alan eğitimi sırasında bile doğrudan kendilerinin genel sağlık sigortalısı sayılmalarıdır. Gerçekten de, 5510 sayılı Kanunun 5.maddesi birinci fıkrasının (b) bendine göre; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve

işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, 4/a kapsamında sigortalı sayılmakta ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Dolayısıyla mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinden “bakmakla yükümlü olunan kişi” durumunda olmayanlar yani anne veya babası üzerinden sağlık hak sahiplikleri bulunmayanlar hakkında ayrıca **genel sağlık sigortası** hükümleri uygulanır. Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinden genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamında oldukları halde çeşitli nedenlerle sağlık müstehaklığı onayı verilemeyen kişiler de genel sağlık sigortalısı sayılır (GSSTY/6-5).

Genel sağlık sigortalısı sayılanların çocukları, ana ya da babanın tescil edilmiş olmasına bakılmaksızın 18 yaşını dolduruncaya kadar genel sağlık sigortalısı veya “genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü” olduğu kişi kabul edilmektedir. Genel sağlık sigortalısının çocuklarından MEB’in lise veya lise dengi okul olarak kabul ettiği eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrenciler 20 yaşını dolduracakları tarihe kadar bakmakla yükümlü olunan kişi (sağlık hak sahibi) sayılmaktadır. Ayrıca, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler; 3308 sayılı Kanun kapsamında aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler; özel eğitim ihtiyacı olan bireyler için mesleki eğitim veren okullar olan özel eğitim meslek lisesi, özel eğitim meslek okulu ve özel eğitim uygulama okuluna devam eden öğrenciler de “*lise ve dengi öğrenim gören öğrenciler kapsamında*” 20 yaşını dolduracakları tarihe kadar bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaktır. Kurum, 18 yaşından büyük öğrencilerin sağlık aktivasyon işlemlerini MEB’den elektronik ortamda alınan bilgilere göre yapmaktadır (SGK, 2017b).

İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların çocukları için yukarıdaki kurallar geçerli olup, bunlardan mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri bakmakla yükümlü olunan kişi olarak 20 yaşını dolduruncaya kadar sadece sağlık hizmetlerinden, 18 yaşını dolduruncaya kadar ise hem sağlık hizmetlerinden hem de diğer haklardan faydalandırılmaktadır. Ancak, bazı özel durumlarda 20 yaşını dolduran çocuklar da bakmakla yükümlü olunan kişi kabul edilmektedir. Bu durumlardan birincisi, yükseköğretime devam edip etmediğine bakılmaksızın 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce diğer sosyal sigorta kanunları uyarınca bakmakla yükümlü olunan **kız çocuklarıdır**. Bunlar, 20 yaşını doldurduktan sonra ve yaş üst sınırı aranmaksızın 5510 sayılı Kanun gereğince bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmakta; uzun vadeli sigorta kolları kapsamında zorunlu olarak sigortalı (öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç) sayılmaları, isteğe bağlı sigortalı olmaları, gelir ve/veya aylık almaları ve evlenmeleri sebebiyle durumlarında

değişiklik olduğunda sağlık hizmetlerine erişimleri yeniden değerlendirilmekte, durum değişikliklerinin ortadan kalkması üzerine yeniden bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmaktadır (5510/Geçici 12-8). İkincisi ise **erkek çocukların** sağlık hak sahiplikleri ile ilgilidir. 5510 sayılı Kanunun geçici 4.maddesi uyarınca haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam eden 4/c kapsamındaki sigortalıların (5510 sayılı Kanunun 60.maddesi birinci fıkrası (a) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı sayılanların) 20 yaşını dolduran ve aile yardımı ödeneğine müstehak erkek çocukları 5510 sayılı Kanun kapsamında bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmakta; uzun vadeli sigorta kolları kapsamında zorunlu olarak sigortalı (öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç) sayılmamaları, isteğe bağlı sigortalı olmamaları veya gelir ve/veya aylık almamaları ve evlenmemeleri yani durumlarında değişiklik olmaması şartıyla 25 yaşını dolduruncaya kadar sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaktadır (KPGSS/6-3.b; SGK, 2017b).

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerden bakmakla yükümlü olunanların genel sağlık sigortası primleri ayrıca ödenmeyeceği için bu öğrenciler adına yapılan hizmet bildirimlerinde (7) belge türünün seçilmesi gerekmektedir. Bakmakla yükümlü olunmayanların genel sağlık sigortası primleri ise MEB ve ilgili ortaöğretim kurumları tarafından ödenmektedir. Bu öğrenciler için Kuruma yapılan hizmet bildirimlerinde (42) belge türünün seçilmesi gerekmektedir.

Öte yandan müstakil mesleki eğitim merkezlerine devam eden öğrenciler için yaş üst sınırı aranmadığından, 20 yaşını dolduran mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin genel sağlık sigortası primlerinin mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları tarafından ödenip ödenmeyeceğinin tartışılması gerekmektedir. Müstakil mesleki eğitim merkezine kayıtlı **kız öğrencinin**, 20 yaşını doldurmuş olmakla birlikte herhangi bir yaş üst sınırı olmaksızın bakmakla yükümlü olunan statüsünün devam ediyor olması kaydı ile genel sağlık sigortası primleri okulu tarafından ödenmeyecek ve hizmet bildirimleri (7) belge türünde yapılacaktır. Müstakil mesleki eğitim merkezine kayıtlı **erkek öğrencinin**, 20 yaşını doldurmuş fakat 25 yaşını doldurmamış olup, 5510 sayılı Kanunun geçici 4.maddesi uyarınca anne veya babası hakkında 5434 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasından dolayı bakmakla yükümlü olunan statüsünün devam ediyor olması kaydı ile genel sağlık sigortası primleri ödenmeyecek ve hizmet bildirimleri (7) belge türü seçilerek yapılacaktır. Benzer şekilde müstakil mesleki eğitim merkezlerine kayıt olmak ve öğrenciliğin devamı için “evli olmama şartı” aranmadığından, evli olan veya kayıt sonrası evlenen müstakil mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin bakmakla yükümlü olunan statüleri, 20 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına bakılmaksızın durum değişikliği nedeniyle sona ereceği için, bu defa genel sağlık sigortası primleri MEB veya mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları tarafından ödenecektir. Bu durumda olan öğrencilerin hizmet bildirimlerinde ise (42) belge türü kullanılacaktır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinin, doğrudan kendi çalışmalarından ötürü 5510 sayılı Kanunun 60.maddesi birinci fıkrasının (a) bendi, gelir veya aylık almalarından ötürü de aynı Kanunun 60.maddesi birinci fıkrasının (f) bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı sayılmaları halinde, bu durumlarından dolayı MEB ve ilgili ortaöğretim kurumları tarafından adlarına ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenmesi sözkonusu olmayacaktır. 5510 sayılı Kanunun 60. maddesi birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında (*yoksul statü*) genel sağlık sigortalısı sayılanların primleri Hazine tarafından karşılandığı için bu kapsamdaki öğrenciler için de mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları tarafından ayrıca GSS primleri ödenmeyecektir. Dolayısıyla bu öğrencilerin hizmet bildirimlerinin (7) belge türü seçilerek düzenlenen prim belgeleri ile beyan edilecektir.

5510 sayılı Kanunun 60.maddesi yedinci fıkrası uyarınca genel sağlık sigortalısı olmaları isteklerine bırakılmış olan **yabancı uyruklu öğrencilerin** süresinde başvurup genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri halinde, adlarına ayrıca mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları tarafından genel sağlık sigortası primi ödenmeyecektir. Bu öğrencilerin hizmet bildirimleri (7) belge türü seçilerek yapılacaktır. Talepte bulunmayan yabancı uyruklu öğrencilerin ise genel sağlık sigortası primleri ilgili ortaöğretim kurumu tarafından karşılanacak ve hizmet bildiriminde (42) belge türü kullanılacaktır. 5510 sayılı Kanunun 60.maddesi birinci fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendi uyarınca, **uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan yabancı kişiler** zorunlu olarak genel sağlık sigortalısı olup primleri İçişleri Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Bunlar, mülteci, ikincil koruma veya şartlı mülteci statüsü sahibi veya vatansız olarak tanınan kişilerdir. Bu kapsamdaki mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencisi için ilgili okul tarafından ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenmeyecek ve hizmet bildirimlerinde (7) belge türü seçilecektir. Ülkemizde bulunan ve zorunlu genel sağlık sigortası kapsamına dahil edilmemiş olan **geçici koruma statüsündeki Suriyeli yabancılar** ve bunların çocuklarının sağlık hizmetleri ödeme güçlerinin olup olmadığına bakılmaksızın 31/12/2025 tarihine kadar, 01/01/2026 tarihinden itibaren de ödeme güçleri olmayanların sağlık hizmetleri Hazine (Göç İdaresi Başkanlığı) tarafından karşılanmaktadır. Dolayısıyla mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencisi Suriyeli çocuklar, 5510 sayılı Kanuna göre “genel sağlık sigortalısı” veya “genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi” sayılmadıklarından, bunlar için okulları tarafından genel sağlık sigortası primi ödenemeyeceğinden adlarına yapılan hizmet bildirimlerinde (7) belge türünün seçilmesi gerektiği söylenebilir.

Genel sağlık sigortalısı sayılanların çocukları, öğrenci olup olmadıkları üzerinde durulmaksızın, ana ya da babanın tescil edilmiş olmasına bakılmaksızın ve

ilave bir işleme gerek olmaksızın 18 yaşını dolduruncaya kadar “genel sağlık sigortalısı” veya “genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişisi” olarak herhangi bir şart aranmaksızın **sağlık hizmetlerinden** ve **diğer haklardan** faydalandırılır. Lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 5510 sayılı Kanunun 60.maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar (*varsıl statii*) hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle **sağlık hizmetinden** faydalandırılır. İki yıl süre içerisinde lise mezunu olanların 20 yaşını doldurmaları halinde bu hakları sona erer (GSSTY/10-3). Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinin genel sağlık sigortası karşısındaki durumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir. Bu öğrenciler 18 yaşını dolduruncaya kadar Kurumca finansmanı sağlanan **sağlık hizmetlerinden** faydalanabildiği gibi **diğer haklardan** da yararlanabilmektedir. Bununla birlikte, mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri, 20 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 5510 sayılı Kanunun 60.maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla, mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle **sadece sağlık hizmetlerinden** yararlanabilecek, diğer haklardan yararlanamayacaktır. Burada sözü edilen diğer haklar ise 5510 sayılı Kanunun 65. maddesi gereği ödenecek yol, yatak, refakat, yemek ve gündelik giderlerinden oluşmaktadır (Bilgili, 2022; Bilgili, 2025; SHFKY/3-b).

Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanunun 3.maddesi birinci fıkrasının (10) numaralı bendine göre, mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencisi olarak genel sağlık sigortalısı sayılanların, varsa eş, çocuk, anne ve babaları genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmamaktadır (SGK, 2017b). Bir başka söyleyişle, eğitim ilişkisi bulunan kişiler üzerinden aile fertlerinin sağlık hizmeti talep hakkı bulunmamaktadır (Sözer, 2020,168).

Sigortalı Bildirimleri

Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Verilmesi

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinin işe başlamadan önce yani alan eğitimi/staj eğitimi/işletmelerde mesleki eğitimine başlamadan önce e-sigorta üzerinden işe giriş bildirgesi düzenlenmek suretiyle Kuruma bildirilmeleri gerekmektedir. Örneğin mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında alan eğitimine başlamadan önce verilmesi gerekmektedir (OKY/222-3; SGK, 2013). Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları, bazı sigorta kollarına tabi olmak suretiyle 4/a kapsamında sigortalı sayılan öğrencilerini, sözü edilen eğitimlerine başlamadan

önce, bir başka söyleyişle sigortalılık başlangıç tarihinden önce ve sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür (5510/8-1; SSIY/11-6).

Kapsamdaki öğrencilerin alan eğitimine başlama tarihleri ise farklılık göstermektedir. Şöyle ki, mesleki eğitim merkezleri ve mesleki eğitim merkezi programları uygulayan kurumların öğrencileri **işletmeyle sözleşme imzaladıkları tarihten itibaren**; mesleki ve teknik Anadolu liseleri, çok programlı Anadolu liselerinin mesleki ve teknik alanlarında öğrenim gören öğrenciler alan seçimi yaparak **9. sınıfta eğitim öğretime başladıkları tarihten itibaren**; diğer ortaöğretim kurumlarından ders yılı başladıktan sonra mesleki ve teknik Anadolu liselerine nakil ve geçiş yapan öğrenciler ise **naklen geçiş yaptıkları tarihten itibaren**; mesleki Açık Öğretim Lisesi öğrencileri **yüz yüze eğitime başladıkları tarihten itibaren**; alan eğitimine başlamış sayılmaktadır (MEB, 2018). 02/09/2020 tarihinden itibaren mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında alan seçimi 9.sınıfta, dala yerleştirme işlemi ise 9.sınıf sonunda (10.sınıfta) yapılmaktadır (OKY/31-1,2). Öğrenci nakilleri sırasında yapılacak işe giriş bildirimleri açısından bu yasal sürenin dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre, MEB elektronik otomasyon sistemi (e-Okul, e-Mesem modülü) üzerinden öğrencinin naklinin gerçekleştiği gün, öğrencinin ayrıldığı okul müdürlüğünce “sigortalı işten ayrılış bildirimi” yapılmalı, yine öğrencinin naklinin gerçekleştiği aynı gün bu sefer öğrencinin geldiği okul müdürlüğünce “sigortalı işe giriş bildirimi” yapılmalı ve öğrenci bir sonraki gün eğitim öğretime başlatılmalıdır (MEB, 2018).

Adlarına sigortalı işe giriş bildirgesi düzenlenen mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı yada alan eğitimi gören öğrenciler için 24/04/2019 tarihi itibarıyla Kurum tarafından ayrı bir sigortalılık kodu geliştirilmiştir. Halihazırda, 3308 sayılı Kanuna tabi aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler için **“7-çırak/mesleki teknik eğitim”**, meslek liselerinde okumakta iken staja tabi tutulan öğrenciler için **“19-stajyer”**, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim yada alan eğitimi gören öğrenciler için **“37-tamamlayıcı ya da alan eğitimi gören öğrenciler”** sigortalılık kodu kullanılmaktadır (SGK, 2013; SGK, 2019a). Dolayısıyla mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinin; okulda alan eğitimlerinde 37, staj eğitimlerinde 19 ve işletmelerde mesleki eğitimlerinde 7 nolu sigortalılık kodları kullanılarak işe giriş bildirimleri düzenlenecektir. Bazı durumlarda aynı öğrenci için eğitim dönemi içerisinde birden fazla işe giriş bildirgesinin düzenlenmesi de gerekebilir. Örneğin; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumunda Anadolu meslek programına kayıtlı olup 9.sınıfta alan/dal eğitimine başlamadan önce 37 sigortalılık kodunda işe giriş bildirgesi verilen öğrenci için 11 veya 12.sınıfa geldiğinde çıkışı yapılacak; bu defa “işletmelerde mesleki eğitimi” için işletmeyle Sözleşme imzalandıktan sonra 7 sigortalılık kodunda işe giriş bildirgesi verilecektir.

Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesinin Verilmesi

5510 sayılı Kanunun 5.maddesi gereğince bazı sigorta kollarına tabi tutulanların sigortalılıkları, sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erdiği tarihten itibaren sona ermektedir (5510/9-1.d). Örneğin, mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında tamamlayıcı yada alan eğitimi gören öğrencilerin sigortalılıkları tamamlayıcı yada alan eğitimlerinin sona erdiği tarihten itibaren sona erecektir. **Eğitimi henüz tamamlamamış ara sınıf öğrencileri için ara tatil, yarıyıl tatili ile yaz tatili süresince “Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi” düzenlenmez (OKY/122-6).** Tatil sürelerinde eksik gün beyan edilerek prim belgelerinde öğrencilerin isimlerine yer vermeye devam edilir. Sigortalılığı sona eren öğrencilerin sigortalı işten ayrılış bildirgeleri işveren olarak kabul edilen mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları tarafından, en geç on gün içinde Kuruma bildirilir (5510/9-3). Sigortalı işten ayrılış bildirgesi e-sigorta yoluyla Kuruma verilir (SSİY/25-1). İşten ayrılış bildirgesi verilmesi gereken yasal süresinin son günü gece 23.59’a kadar verildiğinde süresinde verilmiş sayılmaktadır. Sigortalı işten ayrılış bildirgesinin verilmesi gereken yasal sürenin son gününün resmi tatile rastlaması halinde ise bildirge, resmi tatili izleyen ilk iş günü içinde Kuruma verildiği takdirde süresi içinde verilmiş sayılmaktadır (SGK, 2013).

Sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır (5510/102-1.j). Ancak, 5510 sayılı Kanunun 9.maddesi birinci fıkrasının (d) bendinde sayılan ve Kanunun 5.maddesine göre bazı sigorta kollarına tabi tutulan sigortalıların sigortalılıklarının sona ermesine ilişkin Kuruma geç verilen sigortalı işten ayrılış bildirgelerinden dolayı idari para cezası uygulanmamaktadır (SGK, 2013; SGK, 2020b). Dolayısıyla, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında staj eğitimi, tamamlayıcı yada alan eğitimi gören öğrencilerin işten ayrılış bildirgelerinin süresinde verilmemesi halinde idari para cezası uygulanmayacaktır. Kurumun bu istisnai düzenlemesinde resmi veya özel mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu ayrımı da yapılmamıştır. 5510 sayılı Kanunda açık bir istisna hükmü bulunmamakla birlikte Kurum idari düzenlemelerinde bu yönde bir istisnaya yer verilmesinin isabetli olmadığını söyleyebiliriz. Bu isabetsizlik öğrenci için işten ayrılış bildirgesinin verilmemesine bağlı değildir. Tersine bu yönde bir kanuni düzenleme yapılması yerinde olabilir. Ancak bunun “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesinin

doğal bir sonucu olarak kanuni bir düzenleme ile yapılması gerektiğini söyleyebiliriz.

Hizmetlerin Beyanı: Prim Belgelerinin Gönderilmesi

Prim Belgelerinin Gönderilme Süresi

4/a kapsamında sigortalı sayılanlar için cari aya ilişkin düzenlenecek asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgesi, işverenler tarafından, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen/takip eden ayın 26'sında akşam saat 23.59'a kadar **e-Sigorta** sistemi üzerinden Kuruma göndermek zorundadır. Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalıların bildiriminde esas alınacak ay, 15. günün içinde bulunduğu aydır (SSİY/102-3). Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri aylık prim ve hizmet belgesi kullanmaya devam ederken, diğer kamu idareleri muhtasar ve prim hizmet beyannamesi kullanmaktadır. Öte yandan, 2020/Ağustos ayından itibaren özel nitelikteki işyerlerinden aylık prim ve hizmet belgesi değil muhtasar ve prim hizmet beyannamesi gönderilmeye başlanmıştır. 4/c kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran kamu idaresi işverenlerinin düzenleyecekleri aylık prim ve hizmet belgelerini Kuruma verme süresi maaşlarını hak etme ve alma tarihleri esas alınarak belirlenmiştir (SSİY/102-18). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin ertesi ayın 26. günü akşamı saat 23.59'a kadar yetkili vergi dairesine **e-Beyanname** sistemi üzerinden gönderilmesi gerekmektedir (MUHPHBT/4-6). Bu süre; özel nitelikli işyerleri için 01/01/2020, resmi nitelikli işyerleri için ise 18/08/2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ayın 26'sı olarak belirlenmiştir (SGK, 2021a).

Genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinden biri olarak MEB'e bağlı resmi nitelikli okullarda, mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri 4/a kapsamında sigortalı sayıldıklarından, bu öğrenciler için düzenlenmesi ve Kuruma gönderilmesi gereken prim belgesi Aylık Prim ve Hizmet Belgesidir. Özel nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim gören ve 4/a kapsamında sigortalı sayılan öğrenciler için düzenlenmesi ve gönderilmesi gereken prim belgesi ise Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesidir. MEB'e bağlı resmi nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları elektronik ortamda düzenleyecekleri aylık prim ve hizmet belgelerini **e-bildirge sistemi** üzerinden Kuruma göndereceklerdir. Özel sektöre ait mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ise elektronik ortamda düzenleyecekleri muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini **e-beyanname sistemi** üzerinden ilgili vergi dairesine göndereceklerdir.

Diğer taraftan MEB, resmi nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerin sigorta işlemlerinde ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret

alan sigortalılar gibi işlem yapılmasını istemektedir. Hatta ücret aralığı ayın 15'i ile takip eden ayın 14'ü olarak işyeri tescili yapılmış okulların, Kuruma başvurup “ters işyeri” şeklinde kodlama yapılması istenmektedir (MEB, 2018). Buna göre, resmi nitelikli bir mesleki ve teknik ortaöğretim kurumuna ait olan işyeri sicil numarasından sözleşmeli ve ücretli öğretmenler ile işçiler gibi 4/a kapsamında sigortalı sayılanların bildirimi yapılırken, ters işyeri kodlaması yapılmak suretiyle kapsamdaki öğrencilerin bildirimleri de aynı işyeri sicil numarası üzerinden yapılacaktır. MEB'in bu talimatı uyarınca yapılan işlemlerin hatalı olduğu söylenebilir. MEB, resmi nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında tamamlayıcı yada alan eğitimi gören öğrencilerin ücret ödeme dönemini ayın 1'i ile 30'u olarak serbestçe belirleyebilir. Ancak, aynı serbesti bu okullarda kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen ve işçi olarak çalışanlar için sözkonusu değildir. Kamu idarelerince çalışanlar için ücretlerin ödenme tarihleri ise özel bir kanun ile düzenlenmiştir (Bilgili, 2021). 3472 sayılı Kanuna göre, istisnalar hariç Devlet memurları ile sözleşmeli personel dahil diğer kamu görevlilerinin aylık ve sözleşme ücretleri her ayın 15'inde peşin ödenmektedir. Kamuda çalışan işçi ücretlerinin ise çalıştıktan sonra ay sonu olan her ayın 14'ünde ödenmesi gerekmektedir.

Şu halde, resmi nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan 4/a kapsamındaki sözleşmeli personel ile işçi sigortalılar için ücret ödeme dönemi kural olarak ayın 15'i ile takip eden ayın 14'ü olduğundan, bunların hizmet bildirimleri ayrı bir işyeri sicil numarasından yapılmalıdır. Resmi nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri için ücret ödeme dönemi aylık olarak ayın 1'i ile 30'u olarak belirlediği durumlarda, bunların hizmet bildirimlerinin Kurumda tescil edilecek ayrı bir işyeri sicil numarası üzerinden yapılması gerekecektir. Zira, tescili yapılacak işyerinde, hem ayın 1'i ile 30'u arasında, hem de ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki döneme ait çalışmalarına istinaden ücret alan 4/a kapsamında sigortalıların bulunması halinde, her iki çalışma döneminden dolayı iki ayrı işyeri bildirgesi düzenlenerek ayrı ayrı işyeri tescili yapılacaktır (SGK, 2020a). Dolayısıyla, her iki çalışma döneminden dolayı iki ayrı işyeri bildirgesi verilmesinin gerektiği durumlarda işyeri bildirelerinin verilmemesi halinde Kurumca ayrı ayrı idari para cezası uygulanacaktır (SGK, 2020b). Anlaşılacağı üzere bu talimatıyla MEB, kendi okullarına SGK tarafından idari para cezası uygulanması için adeta davetiye çıkardığı söylenebilir.

Prim Belgelerinde Seçilebilecek Belge Türleri

Belge türü, işverenlerce düzenlenip Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgeleri ile muhtasar ve prim hizmet beyannameleri için Kurumca geliştirilmiş olan iki haneli kod numaralarıdır. Aynı işyerinde çalışmakla birlikte farklı sosyal sigorta hükümlerine tabi sigortalılar için farklı belge türleri seçilmekte yahut farklı belge

türlerinde prim belgeleri düzenlenmektedir. SGK, haklarında farklı sigorta kollarına ilişkin hükümler uygulanan sigortalıların farklı belge türleri seçilmek suretiyle düzenlenecek olan prim belgeleriyle bildirilmesini sağlamak amacıyla bu idari düzenlemeleri yapmıştır (Demirci, 2010, 34). Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğrencisi olarak işletmelerde meslek eğitimi ve staj eğitimine katılan öğrencilerin kazanç ve hizmet bildirimleri için öteden beri (7) ve (42) ile (22) ve (43) belge türleri kullanılırken (SGK, 2016), mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı veya alan eğitimine katılan öğrenciler için 2016/Aralık ayından geçerli olmak üzere Kurum tarafından (49) ve (50) nolu belge türleri geliştirilmiştir (SGK, 2017a).

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında **Anadolu teknik programına** kayıtlı öğrencilerin “okulda alan eğitimlerinin” devamı süresince hizmet bildirimleri yapılırken bakmakla yükümlü olunanlar için “49”, bakmakla yükümlü olunmayanlar için “50” belge türünün seçilmesi gerekmektedir. Bu program kapsamındaki öğrencilerin 40 iş günü olan zorunlu “staj eğitimleri”, ister işletmelerde ister okulda yapılsın staj sürelerine ait hizmet bildirimlerinde “22” ve “43” belge türleri kullanılacaktır. Staja tabi tutulan öğrencilerden bakmakla yükümlü olunanlar için “22” belge türü, bakmakla yükümlü olunmayanlar için ise “43” belge türü seçilmesi gerekmektedir. **Anadolu meslek programına** kayıtlı öğrencilerin de “okulda alan eğitimlerinin” devamı süresince hizmet bildirimleri yapılırken bakmakla yükümlü olunanlar için “49”, bakmakla yükümlü olunmayanlar için “50” belge türünün seçilmesi gerekmektedir. Bu programa devam eden 11.sınıf öğrencileri için haftada 2 gün, 12.sınıf öğrencileri için ise haftada 3 gün “işletmelerde mesleki eğitimleri” kapsamındaki sürelerine ait hizmet bildirimlerinde “7” ve “42” belge türleri kullanılacaktır. Bunlardan bakmakla yükümlü olunanlar için “7” belge türü, bakmakla yükümlü olunmayanlar için ise “42” belge türü seçilmesi gerekmektedir. **Mesleki eğitim merkezi programı** uygulayan okul ve kurumlarda ise dört yıllık eğitim süresi boyunca öğrenciler meslek alanlarında bir işletme ile yapılan Sözleşme doğrultusunda haftada 4 gün “işletmelerde mesleki eğitim/beceri eğitimi”, haftada bir gün ise okulda genel bilgi dersleri ile mesleklerine ilişkin teorik eğitim almaktadır. Bu kapsamdaki öğrenciler için tüm eğitim sürelerinde yapılacak hizmet bildirimlerinde “7” ve “42” belge türleri kullanılmaktadır (SGK, 2017a; SGK, 2019a).

Kazanç ve Gün Sayılarının Hesaplanması ve Bildirimi

Prime Esas Kazanç Beyanı

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri adına beyan edilecek prime esas kazanç tutarının tespiti açısından hem 5510 sayılı Kanuna hem de 3308 sayılı Kanuna bakılması gerekmektedir. Tüm sigorta kollarına tabi 4/a kapsamındaki sigortalıların

prime esas kazançlarını, hak ettikleri ücretler, prim ve ikramiye cinsinden yapılan ödemeler ile aynı nitelikte olmak kaydı ile idare ve yargı mercilerince verilen karar uyarınca yapılan ödemeler oluşturmaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerine de ücret ödenmektedir. Aday çırac ve çıracılar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar Sözleşme ile tespit edilmektedir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde %30'ndan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde %15'nden, aday çırac ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin %30'ndan, kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12. sınıf öğrencilerine asgari ücretin %50'nden aşağı ücret ödenemez (3308/25-1). Yapılan ücret ödemeleri bir iş karşılığı "hak edilen ücret" olmayıp, esasen kanun gereği ödenen "sosyal ücret" olarak kabul edilmektedir. Okulda alan eğitimi gören öğrencilerin ise ücret hakkı bulunmamaktadır.

Öğrencilere ödenen ücretler ile bunlar adına Kuruma beyan edilen prime esas kazançlar arasında bir ilişki kurulmamıştır. Kapsamdaki öğrenciler için beyan edilecek prime esas kazanç, bu öğrencilere ödenen ücretten bağımsız olarak belirlenmiştir. Sözü edilen öğrenciler, tabi oldukları kısa vadeli sigorta kolları kapsamında 4/a statüsünde sigortalı sayılmakla birlikte, genel olarak 4/a statüsünde sigortalılar açısından geçerli olan ve 5510 sayılı Kanunun 80.maddesi birinci fıkrasının (a) bendinde yer verildiği üzere ücretleri ile prim ve ikramiye cinsinden ödemelerin prime esas kazancı oluşturması ilkesinden muaf tutulmuşlardır. Sözü edilen öğrencilere ödenen ücretler, "hak edilen ücretler" gibi sigorta primine esas kazanç olarak değerlendirilmemiştir. 6764 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun 80.maddesinin birinci fıkrasının (k) bendinde yapılan değişiklikle, 09/12/2016 tarihinden itibaren aday çırac, çırac, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler gibi mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında staj, tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrencilerin de prime esas kazançlarının ilgili kanunlarında öngörüldüğü şekilde belirleneceği hüküm altına alınmış ve 3308 sayılı Kanunun 25. maddesinde bu tutar asgari ücretin %50'si olarak belirlenmiştir.

Prim Ödeme Gün Sayısı Beyanı

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri için aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar prim ve hizmet beyannamesi düzenlenirken, prim ödeme gün sayısının kural olarak otuz (30) gün olarak bildirilmesi gerekmektedir. Bildirim yapılan takvim ayının kaç gün çektiğinin sonuca bir etkisi bulunmamaktadır. Dahası, o takvim ayına rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile o aydaki hafta sonu tatilleri öğrencilik süresinden sayılarak prim ödeme gün sayısı 30 gün olarak bildirilmeye devam edilecektir. MEB ise öğrencilerin işletmede beceri

eğitime devam ettiği gün sayısı esas alınarak sigorta primlerinin hesaplanacağından söz etmektedir (MEB, 2016). Söz konusu öğrenciler için aylık prim ödeme gün sayılarının hesaplanmasında parmak hesabı ile de hesaplama yapılacak haller olabilecektir. 3308 sayılı Kanuna göre “*aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler*” ve “*meslek liselerinde okumakta iken staja tabi tutulan öğrenciler*” için prim ödeme gün sayısının hesaplanmasında da aynı esaslar geçerlidir (SGK, 2015; SGK, 2017c; SGK, 2021b).

Ay/dönemin* ilk gününde Sözleşme imzalayan veya eğitim-öğretime başlayanlar ile ay/dönem içinde işe girişi veya işten çıkışı bulunmayan ve o ayda eğitimleri (teorik ve beceri) tam olan sigortalıların/öğrencilerin prim ödeme gün sayıları, ay/dönemin kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün olarak hesaplanacaktır. Örneğin; mesleki ve teknik Anadolu lisesi Anadolu teknik Programına kayıtlı 12.sınıf öğrencileri, ilgili ay içinde eğitime başlama ve sona erme hali olmaması ve o aydaki eğitimlerinin tam olması kaydı ile beyan edilecek prim ödeme gün sayıları ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün olacaktır. Ay/dönem (ilk günü hariç) içinde Sözleşme imzalayan, eğitim-öğretime başlayan o ayda eğitimleri (teorik ve beceri) tam olan sigortalıların/öğrencilerin prim ödeme gün sayıları, Sözleşme imzalanan veya eğitim-öğretime başlanılan tarih ve ay/dönemin kaç gün olduğuna bakılarak parmak hesabı yapılmak suretiyle hesaplanacaktır. Ay/dönemin son gününde eğitim aldıktan sonra Sözleşmesi veya eğitim-öğretimi sona eren sigortalılar hariç olmak üzere, ay/dönem içinde Sözleşmesi veya eğitim-öğretimi sona eren ve o ayda eğitimleri (teorik ve beceri) tam olan sigortalıların prim ödeme gün sayıları, Sözleşmenin/edatim-öğretimin sona erdiği tarih ve ay/dönemin kaç gün olduğuna bakılarak parmak hesabı yapılmak suretiyle hesaplanacaktır. Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri için ne ara tatil/yarı yıl tatillerinde ne de yaz tatillerinde işten ayrılış bildirimleri yapılmayacaktır. Kapsamdaki öğrencilerin sigortalı sayılmalarının sebebi çalışmaları değil öğrenci olarak alan eğitimi veya tamamlayıcı eğitim, staj eğitimi ve işletmelerde meslek eğitimi görmeleridir. Öğrencilikleri sona ermediği müddetçe de sigortalılıkları devam edecektir.

Eksik Gün Bildirimi ve Nedenleri

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrenciler için hizmet beyan edilirken koşulların varlığı halinde eksik gün bildirilmesi mümkündür. Şöyle ki, ay/dönem içinde işe girişi veya işten çıkışı bulunmayan, bazı eğitim (teorik ve/veya beceri) günlerinde devamsızlığı bulunan ve beceri eğitime gelmediği günler için de ücret ödenmediği beyan edilen sigortalılara ilişkin olarak, aylık prim ve hizmet belgesinde/muhtasar

* Buradaki “ay” kavramı ilgili takvim ayını ifade etmektedir. “Dönem” ise ayın 15’i ila takip eden ayın 14’ü arasındaki zaman dilimini ifade etmektedir.

ve prim hizmet beyannamesinde kayıtlı eksik gün nedeni hanesine, sigortalının durumunu açıklayan eksik gün nedenine ilişkin kod numarası kaydedilecektir. Buna göre, ay içinde bazı eğitim (teorik ve/veya beceri) günlerinde devamsızlığı bulunan sigortalılara ilişkin olarak düzenlenecek prim belgesinde kayıtlı eksik gün nedeni hanesine, 01-istirahat, 03-disiplin cezası, 04-gözültüne alınma, 05-tutukluluk, 10-genel hayatı etkileyen olaylar, 11-doğal afet, 12-birden fazla neden, 15-devamsızlık ve 21-diğer ücretsiz izin eksik gün nedenlerinden birisi yazılabilecektir. Kurum, bu nedenler haricinde bir başka eksik gün sebebinin yazılmaması gerektiğini ifade etmektedir (SGK, 2015; SGK, 2017c; SGK, 2021b).

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri için ara tatil ve yarı yıl tatilleri ile yaz tatillerinde işten ayrılış bildirimleri yapılmaması gerektiğini yukarıda belirtmiştik. Örneğin, yarı yıl tatilinde işletmede mesleki eğitim veya staj çalışmasına gitmeyip tatil yapan öğrenciler izinli sayıldıklarından Kuruma “21” kodunda eksik gün bildirimi yapılacaktır. Yaz tatilinde de Haziran ve Eylül aylarında alan eğitimi yapıldığından bu aylarda nedeni belirtilerek eksik gün bildiriminde bulunulacaktır. Temmuz ve Ağustos aylarında eğer alan eğitimi ya da staj çalışması yoksa sıfır (0) gün ve sıfır (0) kazanç üzerinden yine 21 kodunda eksik gün bildirimi yapılacaktır (MEB, 2018). Öğrencinin herhangi bir özüre dayanmayan devamsızlığı ücretsiz izin süresinden düşülerek gün sayısı beyan edilecektir.

Esasen öğrenim gördüğü program türü esas alınarak işletmelerde mesleki eğitim/ tamamlayıcı eğitim/staj süresinde öğrenciye ara tatil, yarıyıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin verilir. Kapsamdaki öğrencilere verilen ücretli izin sürelerinde de eksik gün bildirimi yapılması gerekmektedir. Zira, bunlara ödenen ücret ile prime esas kazançları arasında bir illiyet bulunmamaktadır. Başka bir söyleyişle, ara tatil, yarıyıl ve yaz tatillerinde ücret ödenmiş olması, bunlar için prim ödeme gün sayısının diyelim 30 gün bildirilmesi sonucunu doğurmaz. Anlaşılan, öğrencilerin hizmet bildirimlerinde prime esas kazançları ile prim gün sayıları arasında bir ilişki bulunmadığından, ücretli de olsa izinli olduklarında prim ödeme gün sayısının eksik beyan edilmesi gerekecektir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul/kurum müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz mazeret izni de verilebilir (3308/26). Ücretsiz mazeret izni verildiğinde de eksik gün bildirimi yapılacaktır.

Önceden öngörülemeyen durumlar için “13 Diğer nedenler” eksik gün kodunun da seçilebilir olması gerekmektedir. Kurumun tersine MEB, Mesleki Açık Öğretim Lisesinde yüz yüze eğitime devam eden öğrenciler için yüz yüze eğitim alacağı aylık gün sayısı belirlenerek “13-Diğer nedenler” kodunda eksik gün bildirimi yapılabileceğini ifade etmiştir. Örneğin, haftada 3 gün yüz yüze eğitime devam eden bir öğrencinin bir ayda en fazla 5 hafta eğitim alabileceği göz önünde bulundurulduğunda, $3 \times 5 = 15$ gün üzerinden bildirimi yapılacaktır. Öğrencinin yüz

yüze eğitimde devamsızlık yaptığı günlerin toplamı ile eğitim süresi bir ayda 4 hafta veya daha az olması durumunda, eğitim yapılmayan gün sayısının “13” kodunda eksik gün bildirimi yapılacağı ifade edilmiştir (MEB, 2018). Mesleki Açık Öğretim Lisesi öğrencilerinin devamsızlıktan kaldıklarının kesinleştiği tarih itibarıyla sigortalı işten ayrılış bildirgeleri ile çıkışları yapılacak, ikinci dönem yüz yüze eğitim imkânı bulunmadığından da sigortalı işe girişleri yapılmayacaktır.

Aynı ay içerisinde birden fazla belge türü seçilmesi/bildirimde bulunulması halinde ise “25-Diğer belge/kanun türlerinden gün tamamlama” eksik gün nedeninin kullanılabilir olması gerekmektedir. Sosyal güvenlik uygulamasında “25” numaralı eksik gün kodu, sigortalının birden fazla belge ya da kanun türünden bildirilmesinin gerektiği hallerde kullanılır. Örneğin, 37 sigortalılık kodunda sigortalı işe giriş bildirgesi verilerek “okulda alan eğitime” başlayan öğrenci için eğitim gördüğü program türüne göre “işletmelerde meslek eğitimi” veya “staj eğitimi” almaya başlamadan önce 23 kodunda işten ayrılış bildirgesinin verilmesi ve bilahare aynı öğrencinin eğitim gördüğü program türüne göre de 7 yahut 19 sigortalılık kodunda işe giriş bildirgesinin düzenlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, başlangıçta yapılan işe girişten sonra işten ayrılış/yeniden giriş yapılmadığı durumlarda aynı ay içerisinde 49 ve 7 yahut 50 ve 22 belge türleri ile bildirim yapılması sözkonusu olacağı için, birden fazla eksik gün nedeni de bulunmuyor ise, diyelim 49 belge türünde 20 gün sayısı, 7 belge türünde de 10 gün sayısı beyan edildiğinde, her iki belge türünde yapılan bildirimlerde eksik gün nedeni olarak “25” kodunun girilmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Şu halde sadece tabloda yer verilen eksik gün sebepleri değil yukarıda açıklandığı üzere gerektiğinde 13 ve 25 nolu eksik gün kodları da seçilebilir.

Yabancı uyruklu sigortalılar yönünden (mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri dahil) seçilebilecek eksik gün nedenleri Kurum tarafından başlangıçta; 1-İstirahat, 4-Gözüaltına Alınma, 5-Tutukluluk, 8-Grev, 9-Lokavt, 10-Genel Hayatı Etkileyen Olaylar ve 11-Doğal Afet kodlarıyla sınırlandırılmıştır (SGK, 2019b). Ancak, sigortalının birden fazla belge yada kanun türünden bildirilmesinin gerektiği hallerde ve özellikle de yabancı uyruklu öğrencilerin bildirimlerinde ortaya çıkan sorunlar üzerine bu sınırlandırma kaldırılmıştır. Dolayısıyla aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenlenirken yabancı uyruklu öğrenciler yönünden 7, 22, 42, 43, 49 ve 50 nolu belge türleri yönünden eksik gün kontrolü bulunmamaktadır (SGK, 2019c).

Sonuç

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında örgün eğitim görenlere “öğrenci” denilmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretimde öğrenci, mesleki eğitim merkezi programına devam eden çırakları da ihtiva eden, Anadolu meslek ve Anadolu

teknik programı kapsamındaki öğrenciler ile bu öğrencilerden “stajyerler” ve “işletmelerde meslek eğitimi görenleri” de kapsayan geniş bir kavramdır. Geçici koruma statüsünde bulunanlar dahil ülkemizdeki yabancı uyruklu kişiler de mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına öğrenci olarak kabul edilebilmektedir. Genel olarak ortaöğretim kurumlarına kaydolmak için ortaokulu veya imam-hatip ortaokulunu bitirmiş ve öğretim yılının başlayacağı tarihte 18 yaşını bitirmemiş olma, mesleki eğitim merkezi programına kayıt olacaklarda ise 14 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktadır. Müstakil mesleki eğitim merkezi programına kayıt olacaklarda ise 14 yaşını doldurmuş olma şartı hariç herhangi bir yaş üst sınırı bulunmamaktadır. Örneğin, 30 yaşında evli bir kişi de müstakil mesleki eğitim merkezine kayıt yaptırabilmektedir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinin sosyal güvenliğine ilişkin kurallar sözü edilen öğretim programlarının gerektirdiği özel durumlar dikkate alınarak belirlenmiştir. Buna göre okulda alan/dal eğitimi alan öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, mesleki eğitim merkezi programı (çıraklık ve kalfalık eğitimi) öğrencileri hakkında eğitim sürelerinin tamamında işletmelerde meslek eğitimine katıldıkları için iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası, Anadolu teknik programı öğrencileri hakkında işletmelerde staj eğitimleri sırasında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, Anadolu meslek programı öğrencileri hakkında işletmelerde meslek eğitimleri sırasında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Bu öğrenciler 4/a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Geçici koruma statüsündekiler dahil yabancı uyruklu öğrenci olarak ülkemizdeki mesleki ve teknik ortaöğretimlerine devam edenler de sosyal koruma kapsamındadır.

Bahsi geçen öğrencilerin sigorta primleri ile bunlardan sağlık hak sahibi olmayanların yani sırf öğrencilikleri nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanların genel sağlık sigortası primleri MEB ve ilgili ortaöğretim kurumları tarafından ödenir. Prim ödeme yükümlüsü mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarıdır. Ancak bazı öğrencilerin zorunlu genel sağlık sigortası primleri MEB tarafından ödenmemektedir. Bunlar, kendileri aynı zamanda zorunlu sigortalı olan öğrenciler, Kurumdam aylık alan öğrenciler, genel sağlık sigortalısı olmaları isteklerine bırakılmış olan yabancı uyruklu öğrencilerden talepte bulunup genel sağlık sigortalısı olarak tescili yapılmış olanlar, primleri Hazine tarafından karşılanan *yoksul statüde* genel sağlık sigortalısı sayılan öğrenciler ile primlerini kendileri ödeyen *varsıl statüde* genel sağlık sigortalısı sayılan öğrenciler. Ancak, müstakil mesleki eğitim merkezlerine kayıtlı olan öğrencilerden, evli olanların, 20 yaşını doldurmuş olmakla birlikte sağlık hak sahipliği bulunmayan kız çocuklarının ve 5434 sayılı Kanuna göre sağlık hak sahipliği olan erkek çocuklardan 25 yaşını dolduranların genel sağlık

sigortası primlerinin ilgili mesleki ve teknik eğitim kurumu tarafından ödenmesi gerekmektedir.

Öte yandan mesleki eğitim merkezi ustalık telafi eğitimine katılan öğrencilerin sigorta primleri karşılanırken sadece diploma telafi eğitimine kayıtlı öğrencilerin sigorta primleri ödenmemektedir. Meslek ortaokulu öğrencileri ile zanaat atölyelerine katılan öğrencilerin de sosyal korumanın dışında bırakıldıkları görülmektedir. Mesleki ve teknik Anadolu liseleri bünyesinde açılan meslek ortaokullarında, özellikle 7 ve 8.sınıf öğrencileri için laboratuvar ve atölyelerde uygulamalar yapılmak suretiyle verilecek olan “atölye ve beceri gelişimi” meslek dersi sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığı riski ile karşı karşıya kalabilecekleri beklenebilir. Destekleme ve yetiştirme kursları kapsamında açılan beceri geliştirme programları (zanaat atölyeleri) ortaokul 7 ve 8.sınıfların katılımına açık olarak resmi mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında yürütülmektedir. Kurs süresince öğrencilerin farklı meslek alanlarında beceri kazanabilmek için, okul/kurum atölye ve laboratuvarlarında her türlü araç ve gereci kullanacakları düşünüldüğünde iş kazası ve meslek hastalığı riski ile karşı karşıya kalmalarının ihtimal dahilinde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte kapsamdaki meslek ortaokulu öğrencileri ile beceri geliştirme programlarına katılan ortaokul öğrencileri hakkında “iş kazası ve meslek hastalığı sigortası” hükümleri uygulanmamaktadır. Şu halde meslek ortaokulu öğrencileri ile beceri geliştirme programlarına katılan ortaokul öğrencileri, mevcut durumda neredeyse uygulaması kalmadığı anlaşılan “aday çıracılık” müessesesiyle bağlantısı kurulmak suretiyle yapılacak kanuni düzenlemeyle sosyal koruma kapsamına alınabilirler.

Kapsamdaki öğrencilerin sigortalı işe giriş ve işten ayrılış bildirimlerinin ilgili mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları tarafından yapılması gerekmektedir. Öğrencilerin işe giriş bildirgeleri eğitime başlamadan en az bir gün önce, sigortalılığı (eğitimleri) sona eren öğrencilerin işten ayrılış bildirgeleri ise en geç on gün içinde Kuruma gönderilmelidir. Öğrencilerin işe giriş bildirgelerini yasal süresinde Kuruma göndermeyen mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına idari para cezası uygulanırken, sigortalılıklarının sona ermesine ilişkin Kuruma geç verilen sigortalı işten ayrılış bildirgelerinden dolayı idari para cezası uygulanmamaktadır. Sigortalı işten ayrılış bildirgesinin geç verilmesi durumunda idari para cezası uygulanmamasının ise kanuni bir dayanağı bulunmayıp Kurumun idari bir tasarrufuna dayanmaktadır. Belirtelim ki, gerekli görülen bu uygulama kanuni dayanağa kavuşturulmalıdır.

Kapsamdaki öğrencilerin prim ödeme gün sayılarının hesaplanması ile sigortalı hizmetlerinin ve kazançlarının süresinde ve uygun prim belgeleriyle Kuruma beyan edilmesi yükümlülüğü de mesleki ve teknik ortaöğretim okul veya kurumlarına aittir. MEB’e bağlı resmi okul veya kurumlar aylık prim ve hizmet

belgesiyle e-sigorta sistemi üzerinden beyanda bulunurken özel mesleki ve teknik ortaöğretim okulları muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile e-beyanname sistemi üzerinden bildirim yapmak zorundadır. 4/a kapsamında sigortalı sayılan mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri için düzenlenecek olan Aylık Prim Ve Hizmet Belgesi ile Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen/takip eden ayın 26. günü akşamı saat 23.59'a kadar gönderilmesi gerekmektedir. Aksi halde idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalınabilir.

Öta yandan MEB, resmi nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin sigortalama işlemlerinde ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar gibi işlem yapılmasını istemektedir. Hatta ücret aralığı ayın 15'i ile takip eden ayın 14'ü olarak tescili yapılmış okulların, Kuruma başvurup "ters işyeri" şeklinde kodlama yapılması istenmektedir. 3472 sayılı Kanuna göre, istisnalar hariç Devlet memurları ile sözleşmeli personel dahil diğer kamu görevlilerinin aylık ve sözleşme ücretleri her ayın 15'inde peşin ödenmektedir. Kamuda çalışan işçi ücretlerinin ise çalıştıktan sonra ay sonu olan her ayın 14'ünde ödenmesi gerekmektedir. MEB'in bu talimatı uyarınca yapılan işlemlerin hatalı olduğu söylenebilir. Şöyle ki, resmi nitelikli mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin ücret ödeme dönemi aylık olarak ayın 1'i ile 30'u olarak belirlendiği durumlarda, bunların hizmet bildirimlerinin Kurumda tescil edilecek ayrı bir işyeri sicil numarası üzerinden yapılması gerekecektir. Zira, tescili yapılacak işyerinde, hem ayın 1'i ile 30'u arasında, hem de ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki döneme ait çalışmalarına istinaden ücret alan 4/a kapsamında sigortalıların bulunması halinde, her iki çalışma döneminden dolayı iki ayrı işyeri bildirgesi düzenlenerek ayrı ayrı işyeri tescili yapılacaktır. Dolayısıyla, her iki çalışma döneminden dolayı Kuruma iki ayrı işyeri bildirgesi verilmesinin gerektiği durumlarda işyeri bildirgelerinin verilmemesi halinde Kurumca ayrı ayrı idari para cezası uygulanacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı, sözkonusu talimatı ile kendi okullarına SGK tarafından idari para cezası uygulanması için adeta davetiye çıkarmıştır denilebilir.

Aylık Prim Ve Hizmet Belgesi ile Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi düzenlenip gönderilirken seçilecek belge türleri de önem arz etmektedir. Buna göre, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında okulda alan eğitimi gören öğrencilerden bakmakla yükümlü olunanlar için "49" belge türünde, bakmakla yükümlü olunmayanlar için ise "50" belge türünde; bu öğrencilerden **Anadolu teknik programına** kayıtlı olanların 40 iş günü olan zorunlu "staj eğitimleri sürelerine" ait hizmet bildirimlerinde bakmakla yükümlü olunanlar için "22" belge türü, bakmakla yükümlü olunmayanlar için ise "43" belge türünde, **Anadolu meslek programına** devam eden 11.sınıf öğrencileri için haftada 2 gün, 12.sınıf öğrencileri için ise

haftada 3 gün “işletmelerde mesleki eğitimleri” kapsamındaki sürelerine ait hizmet bildirimlerinde bakmakla yükümlü olunanlar için “7” belge türü, bakmakla yükümlü olunmayanlar için ise “42” belge türünde, **mesleki eğitim merkezi programına** kayıtlı öğrenciler için dört yıllık eğitim süresi boyunca haftada 4 gün “işletmelerde meslek eğitimi” kapsamındaki sürelerine ait hizmet bildirimlerinde bakmakla yükümlü olunanlar için “7” belge türü, bakmakla yükümlü olunmayanlar için ise “42” belge türünde, bildirge/beyanname düzenlenmesi gerekmektedir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri için aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar prim ve hizmet beyannamesi düzenlenirken, prim ödeme gün sayısının kural olarak otuz (30) gün olarak bildirilmesi gerekmektedir. Bildirim yapılan takvim ayının kaç gün çektiğinin ise sonuca bir etkisi bulunmamaktadır. Dahası, o takvim ayına rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile o aydaki hafta sonu tatilleri öğrencilik süresinden sayılarak prim ödeme gün sayısı 30 gün olarak bildirilmeye devam edilecektir. Ay içinde işe başlama ve ayrılma hallerinde olduğu gibi parmak hesabı ile hesaplama yapılarak 30 günün altında bildirim yapılması da mümkündür. Ayrıca Kurum, kapsamdaki öğrenciler için ay içinde 30 günün altında bildirimlerde sadece [01-istirahat, 03-disiplin cezası, 04-gözültüne alınma, 05-tutukluluk, 10-genel hayatı etkileyen olaylar, 11-doğal afet, 12-birden fazla neden, 15-devamsızlık ve 21-diğer ücretsiz izin] eksik gün nedenlerinin seçilmesine imkan tanımaktadır. Ancak yukarıda açıklandığı üzere gerektiğinde [13-diğer nedenler ile 25-diğer belge/kanun türlerinden gün tamamlama] eksik gün nedenleri de seçilebilmelidir. Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri dahil yabancı uyruklu sigortalılar yönünden seçilebilecek eksik gün nedenleri Kurum tarafından başlangıçta; [1-istirahat, 4-gözültüne alınma, 5-tutukluluk, 8-grev, 9-lokavt, 10-genel hayatı etkileyen olaylar ve 11-doğal afet] kodlarıyla sınırlandırılmış olmakla birlikte, sigortalının birden fazla belge yada kanun türünden bildirilmesinin gerektiği hallerde ve özellikle de yabancı uyruklu öğrencilerin bildirimlerinde ortaya çıkan sorunlar üzerine bu sınırlandırmalar kaldırılmıştır. Dolayısıyla aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenlenirken yabancı uyruklu öğrenciler yönünden 7, 22, 42, 43, 49 ve 50 nolu belge türleri ile sınırlı olmak üzere eksik gün kontrolü bulunmamaktadır.

Extended Abstract

In vocational and technical secondary education institutions, students are provided not only with field-specific training or supplementary education at school, but also with vocational training in enterprises and internship training in workplaces. Education, traditionally referred to as “apprenticeship training” or “apprenticeship and journeyman training,” is likewise included within vocational training in enterprises. In Türkiye, the majority of vocational and technical secondary

education institutions consist of Vocational and Technical Anatolian High Schools, Multi-Program Anatolian High Schools, and independent Vocational Training Centres. In Vocational and Technical Anatolian High Schools and Multi-Program Anatolian High Schools, the Anatolian Technical Programme, Anatolian Vocational Programme, and Vocational Training Centre Programme may be implemented concurrently as instructional programmes. In independent Vocational Training Centres, however, only the Vocational Training Centre Programme is implemented.

For vocational and technical secondary education students, either the provisions of occupational accident and occupational disease insurance together with health insurance, or only the provisions of occupational accident and occupational disease insurance, are applied, depending on the type of programme in which they are enrolled. Accordingly, candidate apprentices, apprentices, and students receiving vocational training in enterprises as defined under the Vocational Education Law are covered by occupational accident and occupational disease insurance as well as health insurance. In contrast, students who are subject to internships or receive supplementary education or field-specific training during their vocational and technical secondary education are covered only by occupational accident and occupational disease insurance. For students who are neither insured under the General Health Insurance scheme nor regarded as dependants, general health insurance premiums are also paid.

Students enrolled in the Anatolian Technical Programme and the Anatolian Vocational Programme are deemed insured as of Grade 9 during their field-specific training at school, and the provisions of occupational accident and occupational disease insurance apply to them. Students of the Anatolian Technical Programme are required to complete their compulsory workplace internship training, which must be fulfilled by the end of Grade 11, during the semester breaks and summer holidays. However, due to the insufficient availability of enterprises, Anatolian Vocational Programme students who are required to continue their vocational training at school instead of in enterprises must complete a 40-working-day internship in order to be eligible for graduation. The provisions of occupational accident and occupational disease insurance also apply to students who are subject to internship training in enterprises. On the other hand, students enrolled in the Anatolian Vocational Programme participate in vocational training in enterprises starting from Grade 11 or Grade 12. Within this programme, Grade 11 students receive vocational training in enterprises two days per week, while Grade 12 students receive vocational training three days per week, and during this training period, the provisions of occupational accident and occupational disease insurance as well as health insurance apply to them. Students enrolled in independent

Vocational Training Centres or those registered in the Vocational Training Centre Programme participate in vocational training in enterprises four days per week throughout their four-year education starting from Grade 9, and receive theoretical training one day per week at school or in enterprise training units. For these students as well, the provisions of occupational accident and occupational disease insurance, together with health insurance, apply as of Grade 9.

The insurance premiums of the aforementioned students, as well as the general health insurance premiums of those who are not entitled to healthcare coverage, are covered by the Ministry of National Education and the relevant secondary education institutions. However, the compulsory general health insurance premiums of certain students are not paid by the Ministry of National Education. These include students who are themselves compulsorily insured, students receiving pensions from the Social Security Institution, foreign national students whose general health insurance coverage is optional and who have applied to be registered as general health insurance beneficiaries, students deemed general health insurance beneficiaries under the poor status whose premiums are covered by the Treasury, and students deemed general health insurance beneficiaries under the affluent status who pay their premiums themselves. However, for students enrolled in independent Vocational Training Centres, the general health insurance premiums of married students, female students who have reached the age of 20 and do not have healthcare entitlement, and male students who are healthcare beneficiaries under Law No. 5434 and have reached the age of 25 must be paid by the relevant vocational and technical education institution. Since the general health insurance coverage of foreign national students is optional, the general health insurance premiums of those who do not apply for coverage must be paid by the relevant schools and institutions. Syrian students residing in Türkiye under temporary protection status, who are not considered general health insurance beneficiaries or dependants under the applicable legislation, must likewise have their general health insurance premiums paid by the relevant schools and institutions.

In the notification of insured service periods of vocational and technical secondary education students, the number of premium payment days must, as a rule, be declared on the basis of 30 days. Since students' insured status is based on a vocational training relationship, no declaration of missing days should be made except in cases that result in non-attendance at school or training, such as paid or unpaid leave and medical rest. In all circumstances, students' daily insurance bases shall be calculated as half of the daily minimum wage. Determining the insurable earnings base in this manner will result in lower social insurance benefits for students. It is noteworthy that students enrolled in vocational middle schools

established within Vocational and Technical Anatolian High Schools, as well as students participating in craft workshops established within public vocational and technical education institutions, are not considered insured and are excluded from social protection. In addition, while the insurance premiums of students participating in the vocational training centre mastership make-up programme are covered, the insurance premiums of students enrolled solely in the diploma make-up programme are not paid. When reporting students' insured service periods, premium declarations must be issued under the correct document types by taking into account the education programmes in which they are enrolled, and the accrued insurance premiums must be duly paid.

The procedures for students' insurance entry and exit notifications, the preparation and submission of premium declarations, and the submission of notifications of non-working status in cases of medical leave are carried out by the relevant vocational and technical secondary education institutions. The students for whom these notifications are made by vocational and technical secondary schools or institutions include those receiving field-specific training at school, as well as those undergoing vocational training and internship training in enterprises. Under social security legislation, such social insurance procedures are generally performed by employers. However, Law No. 5510 does not explicitly specify who the employers of these students are. Nevertheless, vocational and technical secondary schools and institutions are regarded as the parties liable for the payment of premiums. Their obligations in notifying the Institution regarding students within the scope are not in the capacity of an employer, but rather in the capacity of a party obliged to notify. While the Institution considers vocational and technical secondary schools and institutions as employers for the purpose of fulfilling these obligations, it also deems the schools in which the students are enrolled, at least technically, to be workplaces.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

“Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Güvenlikleri” başlıklı makaleyi yazarken herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Alper, Y. (2010). 5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, *Sicil*, 2010/II(18), 175-183.
- Bilgili, Ö. (2021). Farklı Ücret Ödeme Dönemleri İşyeri Tescilini Etkiler Mi?, *Yaklaşım*, 340, 126-130.
- Bilgili, Ö. (2022). Genel Sağlık Sigortası Uygulamasında Yol Giderleri, Sosyal Bilimlerde Seçme Alan Araştırmaları: Teori, Uygulama ve Politika *içinde*, 332-349, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Bilgili, Ö. (2025). Sosyal Güvenlik Uygulamasında Gündelik Giderleri, Kapsamı ve Yararlanma Koşulları, Sosyal Politika Alanında Uluslararası Ekonomik Araştırma ve Çalışmalar *içinde*, 1-22, Serüven Yayınevi, Ankara.
- Demirci, E.S. (2010). Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Uygulamaları ve E-Bildirge, *Yaklaşım Yayıncılık*, Ankara.
- Ekin, A. (2016). Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 94-125.
- Güzel, A., Okur, A.R.ve Canıklıoğlu, N. (2024). Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
- GSSTY. (2014). Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği, 18/04/2014 – 28976 RG.
- KPGSS. (2009). Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğ, 18/12/2009-27436 RG.
- MEB. (2008). Milli Eğitim Bakanlığının 04/12/2008 tarih ve 2008/81 sayılı Genelgesi.
- MEB. (2014a). Milli Eğitim Bakanlığının 01/05/2014 tarih ve 2014/8 sayılı Genelgesi.
- MEB. (2014b). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 02/04/2014 tarihli ve 20880154/ 20/1359845 sayılı Bakanlık Makam Onayı.
- MEB. (2014c). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 18/06/2014 tarihli ve 70182848/ 105.01/2498406 sayılı Bakanlık Makam Onayı.
- MEB. (2016). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 18/11/2016 tarih ve 13053342 sayılı yazısı.
- MEB. (2018). 6764 Sayılı Kanun İle İlgili Sıkça Sorulan Sorular, 18/10/2018 tarihli Duyuru, <https://maol.meb.gov.tr/www/haberler/kategori/1>, (Erişim.15/02/2025).
- MEB. (2020a). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 06/08/2020 tarih ve 102287 54 sayılı yazısı.

- MEB. (2020b). Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün 10/01/2020 tarih ve 2020/1 sayılı Genelgesi.
- MEB. (2021). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 13/10/2021 tarih ve 34541388 sayılı yazısı.
- MEB. (2024). <https://www.meb.gov.tr/ortaokul-ogrencilerine-temel-meslek-becerilerini-kesfetme-imkni-sunan-zanaat-atolyeleri-81-ilde-aciliyor/haber/35310/tr>, Erişim:13/09/2025.
- MEK. (2024). Mesleki Eğitim Kurulu Toplantı Kararları (Toplantı No:33), 14/10/2024-32692 RG.
- MOY. (2025). Milli Eğitim Bakanlığı Meslek Ortaokullarına Kayıt, Kabul, Nakil, Geçiş ve Beceri Alanı Seçimine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönerge, 14/08/2025 tarih ve 137482466 sayılı Makam Onayı.
- MUHPHBT. (2017). Muhtasar ve Prım Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği, 18/02/2017-29983 RG.
- OKY. (2013). Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 07/09/2013-28758 RG.
- OÖİKY. (2014). Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, 26/07/2014-29072 RG.
- SGK. (2013). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 22/02/2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2015). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 12/11/2015 tarih ve 15877131 sayılı yazısı.
- SGK. (2016). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 15/12/2016 tarih ve 6799335 sayılı yazısı.
- SGK. (2017a). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 25/01/2017 tarihli Duyurusu, <https://sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Mesleki-ve-Teknik-Ortaogretim-sirasinda-Tamamlayici-Egitim-Ya-Da-Alan-Egitimi-Goren-Ogrencilerin-Bildirimi-Hakkinda-Duyuru-2022-12-21-11-21-08>, Erişim, 11/01/2025.
- SGK. (2017b). Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 07/09/2017 tarih ve 2017/26 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2017c). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 13/04/2017 tarih ve 2090779 sayılı yazısı.
- SGK. (2019a). Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 24/04/2019 tarih ve 2019/9 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2019b). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 18/03/2019 tarih ve 4331865 sayılı Genel Yazısı.
- SGK. (2019c). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 12/11/2019 tarih ve 17519684 sayılı Genel Yazısı.

- SGK. (2020a). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 18/06/2020 tarih ve 2020/20 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2020b). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 01/04/2020 tarih ve 2020/8 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2021a). Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 14/09/2021 tarih ve 2021/31 sayılı Genelgesi.
- SGK.(2021b). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 18/10/2021 tarih ve 32963503 sayılı yazısı.
- SHFKY. (2008). Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 23/08/2008-26976 RG.
- Sözer, A.N. (2020). Türk Genel Sağlık Sigortası, Beta Yayınları, Güncellenmiş 3.Bası, İstanbul.
- Sözer, A.N. (2023). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
- SSIY. (2010). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12/05/2010-27579 RG.
- Şakar, M. (2011). 4/b'liğe Veda! (Ya Da İsteyene Hem 4/a Hem 4/b!...), Sicil, (21), 2015-2020.
- Yüksel, F. (2012). Birden Fazla Sigortalılık Statüsüne Tabi Çalışma, Vergi Raporu, (152), 119-123.
- 5434.(1949). Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 17/06/1949-7235 RG.
- 506.(1964). Sosyal Sigortalar Kanunu, 29/07/1964-11766 RG.
- 3308.(1986). Mesleki Eğitim Kanunu, 19/06/1986-19139 RG.
- 3472.(1988). Devlet Memurları İle Diğer Kamu Görevlilerinin Aylıklarının Ödeme Zamanının Değiştirilmesine Dair 9.9.1987 Tarih Ve 289 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabulüne Dair Kanun, 04/10/1988-19949 RG.
- 6764.(2016). Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 09/12/2026-29913 RG.

Borcun Siyasal Ekonomisi: Türkiye'de Hanehalkı Borçluluğu ve Rıza Üretimi (2002-2025)¹

Hıdır TOK²

ORCID: 0000-0001-8910-0558

DOI: 10.54752/ct.1883878

Öz: Türkiye'de 2002-2025 döneminde hanehalkı borçluluğu, siyasal rıza ve toplumsal istikrar üretiminde işleyen dolaylı bir mekanizmaya dönüşmüştür. Bu çalışmanın temel argümanı, söz konusu dönüşümün tarihsel ve bağlamsal olduğu; ekonomik genişleme dönemlerinde "aktif rıza", siyasal-ekonomik gerilim dönemlerinde "kırılgan rıza" ve son yıllarda normatif onay olmaksızın uyum anlamına gelen "pasif rıza" üreten bir yönetimsellik tekniğine evrildiği yönündedir. Teorik çerçeve, finansallaşma (Krippner, Gabor) ve yönetimsellik (Foucault) kavramlarını Türkiye'ye özgü politik iktisat dinamikleriyle birleştirmekte; Boratav'ın reel ücret baskılanması ve Buğra'nın zayıf refah devleti analizleri yapısal arka planı oluştururken Lazzarato, Graeber ve Zelizer'in perspektifleri borcun toplumsal ve siyasal boyutlarını yorumlamaktadır. BDDK, TCMB ve TÜİK verileri üzerinden yürütülen analiz, 2002-2013

¹ Bu makale, 5-6 Aralık 2025 tarihlerinde ODTÜ İİBF'de düzenlenen 'Prof. Dr. Korkut Boratav'ın Onuruna: Dünyadan Türkiye'ye - İktisattan Siyasete' sempozyumunda 'Borç, Rıza ve Tabiiyet: Türkiye'de Düşük Gelirli Hanehalkı Borçluluğunun Sosyolojik Anatomisi (2002-2025)' başlığıyla sunulan sözlü bildirinin, kuramsal olarak genişletilmiş, yeniden yapılandırılmış ve güncellenmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi. İstanbul Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, hidirtok@beykent.edu.tr

TOK, H. (2026) "Borcun Siyasal Ekonomisi: Türkiye'de Hanehalkı Borçluluğu ve Rıza Üretimi (2002-2025)", Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1405-1438

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 07.02.2026- Makale Kabul Tarihi: 14.07.2026

döneminde borcun aktif siyasal destek ürettiğini, 2013-2018 döneminde bu ilişkinin kırılanlaştığını, 2018-2025 döneminde ise ekonomik memnuniyetin %22'ye gerilemesine karşın siyasal desteğin stabil kaldığını ortaya koymaktadır. Bu paradoks, ekonomik kırılanlık koşullarında siyasal muhalefetin maliyetini artıran borcun pasif rıza üreten bir mekanizmaya dönüştüğünü göstermekte; aktif rızadan pasif rızaya uzanan bu tarihsel dönüşümü teorik ve ampirik olarak açıklayarak borç sosyolojisi ve Türkiye siyaset sosyolojisi literatürüne katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Borç Sosyolojisi, Finansallaşma, Siyasal Rıza, Pasif Rıza, Borçlu Özne, Otoriter Neoliberalizm, Hanehalkı Borçluluğu

The Political Economy of Debt: Household Indebtedness and Consent Production in Turkey (2002-2025)

Abstract: In Turkey between 2002 and 2025, household indebtedness has transformed into an indirect mechanism operating in the production of political consent and social stability. The central argument of this study holds that this transformation is historical and contextual: borrowing has evolved from "active consent production" during economic expansion, through "fragile consent" under socio-economic tensions, to a governmentality technique producing "passive consent" — defined as compliance without normative endorsement — in recent years. The theoretical framework synthesizes financialization (Krippner, Gabor) and governmentality (Foucault) with Turkey-specific political economy dynamics. Boratav's analysis of real wage suppression and Buğra's work on the weak welfare state establish the structural background, while Lazzarato, Graeber, and Zelizer illuminate the social and political dimensions of debt. Drawing on BRSA, CBRT, and TurkStat data, the analysis reveals that debt generated active political support in 2002–2013, that this relationship became fragile in 2013–2018, and that a critical rupture occurred in 2018–2025 — when economic satisfaction collapsed to 22% yet political support remained stable. This paradox indicates that debt has become a structural mechanism that increases the perceived cost of political opposition under conditions of economic vulnerability, resulting in compliance without normative endorsement. By theoretically and empirically tracing the historical shift from active to passive consent, the study advances the sociology of debt and the political sociology of Turkey.

Keywords: Sociology of Debt, Financialization, Political Consent, Passive Consent, Indebted Subject, Authoritarian Neoliberalism, Household Debt

Giriş

Türkiye'de hanehalkı borçluluğu, 2002-2025 döneminde hem niceliksel hem de niteliksel olarak köklü bir dönüşüm geçirmiştir. Hanehalkı borcunun harcanabilir gelire oranı 2002'de %4,3 düzeyindeyken 2013'te %52-53 bandına yükselmiş, borç kompozisyonu 2002-2018 arasında kredi kartından konut kredisine, 2018 sonrasında ise keskin biçimde yeniden konuttan kredi kartına kaymıştır (BDDK, 2002-2025). Kredi kartı borçlarının toplam tüketici kredisine ve kredi kartı bakiyesi içindeki payı 2002'de %65,7 iken 2018'de %20,8'e gerilemiş, 2025'te ise %48,8'e yükselerek tarihî zirvesine ulaşmıştır (BDDK, 2002-2025). Bu değişim, borcun "refah aracı"ndan "zorunlu bir hayatta kalma aracı"na dönüşümüne işaret etmekte; borcun toplumsal anlamı, bireysel deneyimi ve siyasal işlevinde yaşanan kırılmayı görünür kılmaktadır.

Bu dönüşümün gündelik düzeydeki karşılığı çarpıcıdır: 2005 yılında bir ilkokul öğretmeni, ilk kredi kartını aldığı anda kendini modern hayatın bir parçası gibi hissetmiş; kredi kartı ona yalnızca finansal erişim değil, refaha katılım duygusu sunmuştur. 2023'e geldiğinde ise aynı araç, temel ihtiyaçların taksitle karşılandığı bir hayatta kalma stratejisine dönüşmüştür.

Bu çalışma, hanehalkı borçlanmasının Türkiye'de ekonomik kırılmalardan üzerinden siyasal rıza üretiminde nasıl bir işlev gördüğü sorusuna odaklanmaktadır. Makalenin temel argümanı, borçlanmanın neoliberal dönüşümün yalnızca ekonomik bir sonucu değil, aynı zamanda dönemlere göre farklılaşan bir yönetimsellik mekanizması olduğudur. Analiz, ekonomik genişleme yıllarında "aktif rıza", siyasal-ekonomik gerilim dönemlerinde "kırılgan rıza" ve son yıllarda "pasif rıza" üreten bir işleyişe doğru tarihsel bir dönüşüm olduğunu göstermektedir.

Türkiye literatürü hanehalkı borçluluğunu ağırlıklı olarak makroekonomik risk ve finansal istikrar perspektiflerinden incelemiştir; siyaset sosyolojisi ise siyasal desteği daha çok kimlik siyaseti, popülizm ve klientalizm üzerinden açıklamıştır (Alpar, 2022; Akça vd., 2013). Buna karşılık, borçlanmanın gündelik ekonomik bağımlılık ilişkileri ve siyasal yönetimsellik boyutu görece sınırlı biçimde ele alınmıştır. Bu çalışma, söz konusu literatürler arasındaki boşlukta konumlanmaktadır.

Kuramsal çerçeve, Türkiye'nin politik iktisat literatürünü borç sosyolojisi ve finansallaşma analizleriyle birleştirmektedir. Korkut Boratav'ın reel ücret baskılanmasına ve Ayşe Buğra'nın sosyal politikanın piyasalaşmasına ilişkin analizleri, borçlanmanın neden yapısal bir gelir ikamesine dönüştüğünü açıklamaktadır. Bu makro-yapısal çerçeve; Lazzarato'nun "borçlu özne", Zelizer'in paranın sosyal anlamları, Krippner ve Gabor'un finansallaşma yaklaşımları ile Bruff'un "otoriter neoliberalizm" kavramsallaştırması üzerinden derinleştirilmektedir.

Çalışma üç katkı sunmaktadır: İlk olarak, borcun siyasal işlevinin güçlü refah devleti geleneğinin sınırlı olduğu bir bağlamda tarihsel ve bağlamsal niteliğini tartışmaktadır. İkinci olarak, Türkiye'de borçlanma-siyasal rıza ilişkisini görünür kılarak kimlik siyaseti ve popülizm merkezli açıklamalara finansallaşma boyutunu eklemektedir. Üçüncü olarak, ekonomik memnuniyetin gerilediği dönemlerde siyasal desteğin neden görece sürdürülebildiğini açıklamaya yönelik kavramsal bir çerçeve önermektedir.

Makale, borçlanmayı siyasal rızanın tek belirleyeni olarak değil; kimlik siyaseti, popülizm ve baskı mekanizmalarıyla etkileşim içinde işleyen dolaylı ve olasılıksal bir süreç olarak ele almaktadır.

Borcun Finansallaşma, Sosyolojik ve Politik İşlevi

Bu çalışmanın teorik iskeleti, finansallaşmayı makro bir süreç olarak ele almaktadır (Krippner, 2011; Gabor, 2021). Finansallaşma, devletlerin ekonomik ve siyasal krizleri çözme sorumluluğunu finansal piyasalara kaydırduğu bir dönüşüm olarak kavramsallaştırılmaktadır. Ancak bu makro sürecin bireysel ve toplumsal düzeyde nasıl deneyimlendiğini anlamak için borç sosyolojisine (Lazzarato, 2012, 2015; Graeber, 2011; Zelizer, 1997) başvurmak gerekmektedir. Borç sosyolojisi, borcun yalnızca bir finansal yük olmadığını; aynı zamanda ahlaki yükümlülük, sosyal konumun yeniden üretimi ve siyasal sadakat ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Bu iki düzlem—makro finansallaşma ve mikro borç deneyimi—Türkiye'nin özgül bağlamında (Boratav, 2015; Buğra, 2013; Buğra & Keyder, 2003) yeniden yorumlanmaktadır. Türkiye'nin zayıf refah devleti kapasitesi, reel ücret baskısı ve sosyal politikanın piyasalaşması, borçlanmayı zorunlu bir ikame mekanizması haline getirmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, küresel süreçleri yerelleştiren ve yapısal dinamiklerle gündelik deneyimi birbirine bağlayan çok düzlemli bir analiz sunmaktadır. Bu analitik strateji, borcun neden ve nasıl bir siyasal yönetimsellik aracına dönüştüğünü üç temel düzlemde kavramayı olanaklı kılmaktadır: (1) borçlanmayı mümkün kılan makro-yapısal finansallaşma dinamikleri ve buna eşlik eden siyasal yönetimsellik biçimleri; (2) borcun birey tarafından deneyimlenen ahlaki, psikolojik ve sosyolojik boyutları; (3) borçlanmayı zorunlu bir ikame hâline getiren Türkiye'nin özgül bölüşüm yapısı ve zayıf refah devleti modeli.

Finansallaşma ve Siyasal Yönetimsellik: Devletin Geri Çekilişi ve Borcun Ön Plana Çıkışı

Finansallaşma süreci, devletin refah üretimindeki sorumluluğunu finansal piyasalara kaydırırken borcu yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda siyasal bir yönetimsellik

aracına dönüştürmektedir. Bu dönüşümü kavramak için iki düzleme bakmak gerekmektedir: Birincisi, devletin sosyal politikadan çekilişinin finansallaşma dinamikleriyle nasıl örtüştüğü ve siyasal alanın finansal alana nasıl yer değiştirdiği; ikincisi, bu makro sürecin otoriter neoliberal yönetimsellik ile nasıl eklemlendiği ve borcun disiplin ile bireyselleştirme mekanizmaları üzerinden hanehalkını ekonomik kırılganlığa hapsedtiği. Bu iki boyut birlikte, borcun Türkiye'de neoliberal dönüşümün yalnızca bir çıktısı değil, siyasal istikrarın yeniden üretiminde işlev gören yapısal bir mekanizma olduğunu ortaya koyacaktır.

Finansallaşma ve Yönetimsellik: Siyasal Alanın Yer Değiştirmesi

Michel Foucault'nun (1991) "yönetimsellik" (governmentality) kavramı, modern iktidarın bireyleri doğrudan baskı yoluyla değil, onları kendi kendilerini yöneten özneler haline getiren teknikler aracılığıyla nasıl işlediğini açıklar. Neoliberal yönetimsellik, bireyleri "girişimci özneler" olarak yeniden kurarken; risk, sorumluluk ve borç, özgürleşme söylemi altında işleyen disiplin mekanizmalarına dönüşür (Foucault, 2008: 226). Bu bağlamda borçlanma, yalnızca ekonomik bir ilişki değil, bireyin davranışlarını, tercihlerini ve gelecek tasavvurunu biçimlendiren bir iktidar teknolojisi olarak işlev görür. Borçlu özne, yüzeyde özgür tercihler yapan rasyonel bir aktör gibi görünse de, fiiliyatta borç ödeme zorunluluğunun dayattığı maddi ve psikolojik sınırlar içinde hareket eder. Yapısal güvencesizlikler bu süreçte kamusal sorunlar olmaktan çıkarılarak bireysel sorumluluk anlatılarıyla yeniden çerçevelenir. Böylece borç, bireyi sürekli öz-disiplin, uyum ve hesap verme rejimine bağlayan görünmez bir düzenleyiciye dönüşür. Özerklik ve güçlenme söylemiyle meşrulaştırılan bu borç rejimi, pratikte toplumsal talepleri sınırlayan, siyasal tepkiselliği zayıflatan ve pasif rıza üretimini pekiştiren bir yönetimsellik tekniği olarak işler.

Bu yönetsel ve öznel dönüşümün arka planında ise, finansal sistemin ekonomi ve kamu politikaları içindeki artan merkezi rolü bulunmaktadır. Greta Krippner, finansallaşmayı devletlerin ekonomik ve siyasal krizleri çözme sorumluluğunu finansal piyasalara kaydırduğu bir "yer değiştirme" (displacement) süreci olarak tanımlar. Devlet, toplumsal refahı yükseltmek için ücret artışı veya güçlü sosyal politikalar yerine, borç üzerinden işleyen piyasa mekanizmalarını devreye sokar. Bu süreç, ekonomik sorunların çözümünü bireylerin kredi erişimine bağlayarak, yapısal bölüşüm sorunlarını bireysel finansal kararlar düzeyine indirger. (Krippner, 2011: 67)

Daniela Gabor (2021: 10), devletlerin sosyal güvenlik ağları yerine, bireyleri "altyapı temelli finansal katılım" yoluyla—kredi puanlama sistemleri, kamu-

bankacılık ilişkileri ve dijital ödeme altyapıları gibi teknik mekanizmalar üzerinden—finansal sisteme bağlayarak riskleri bireyselleştirerek toplumsal düzeni sürdürdüğünü ileri sürer. Randy Martin'in (2002) "gündelik hayatın finansallaşması" kavramsallaştırması da finansal riskin sıradan vatandaşın yaşamına nasıl nüfuz ettiğini ve borcun gündelik yaşamı belirleyen zorunlu bir pratik haline geldiğini gösterir. Bu süreçte borç, yalnızca bir ekonomik araç olmaktan çıkar; toplumsal düzeni sürdüren, bireyleri disipline eden ve siyasal istikrarı koruyan bir yönetimsellik tekniği haline gelir. (Martin, 2002: 28-30)

Otoriter Neoliberal Yönetimsellik ve Borç

Ian Bruff'un (2014) "otoriter neoliberalizm" tezi, finansallaşmanın kriz anlarında rıza üretiminden zorlayıcı mekanizmalara kaydığını ortaya koyar. Türkiye'nin 2013 sonrası deneyimi bu argümanla uyumludur (Akça vd., 2013). Bu bağlamda borç, bireyin ekonomik yükünü maksimize ederek siyasal itaati zorunlu kılan iki temel mekanizma üzerinden yönetimselliğin aracı haline gelir:

Disiplin Mekanizması

Borcun devamlı ödeme zorunluluğu, özellikle düşük gelirli bireyleri işten atılma ve borç çevrimini aksatma risklerine karşı kırılgan hale getirir. Bu kırılganlık, siyasal radikalizme yönelik maliyeti artırarak pasif rıza davranışını teşvik eder. Borçlu birey, mevcut ekonomik düzeni sorgulamak yerine, borç yükünü hafifletecek bireysel çözümler aramaya yönelir.

Bireyselleştirme Mekanizması

Borç, ücret baskısı gibi yapısal sorunları bireysel hatalara indirger. Böylece sınıfsal dayanışma zayıflar, kolektif hak talepleri kişisel "sorumluluk eksikliği" olarak çerçevelenir ve otoriter rejimin konsolidasyonuna zemin hazırlar. Borçlu özne, ekonomik başarısızlığını kendi yetersizliği olarak içselleştirir ve yapısal eşitsizliklere karşı siyasal talepte bulunma kapasitesini yitirir. (Bruff, 2014: 121)

Borcun Ahlaki ve Sosyolojik Anlamı: Minnettarlıktan Utanca

Borç, salt bir finansal yükümlülük değildir; aynı zamanda ahlaki bir sorumluluk hissi, toplumsal bir konum göstergesi ve siyasal bir bağımlılık ilişkisidir. Zorlayıcı baskı, gelecek zamanın iptali ve toplumsal kodlama olarak adlandırılabilir boyutlar, borcun minnettarlıktan utanca uzanan dönüşümünü ve siyasal rıza üzerindeki etkisini birlikte açıklamaktadır.

Ahlaki Yükümlülük ve Zorlayıcı Baskı

David Graeber (2011: 8), borcun özünde bir "ahlaki yükümlülük" içerdiğini ve borçlu bireyin alacaklıya karşı süregelen bir minnettarlık, mahkûmiyet ve itaat duygusu taşıdığını vurgular. Borç, salt bir para ilişkisi değil; aynı zamanda alacaklıya karşı duyulan ahlaki bir sorumluluk hissidir. Bu yükümlülük, borçlunun özgürlüğünü kısıtlar ve onu sürekli bir geri ödeme endişesi içinde tutar. Graeber, borcun içerdiği zorlayıcı baskısına da dikkat çeker. İcra, haciz ve yasal takip tehditleri, borçluyu kronik bir korku rejimine sokar ve siyasal davranışları üzerinde güçlü bir sınırlandırıcı etki yaratır. Bu korku rejimi, borçlu bireyi ekonomik sistem içinde pasif bir konuma yerleştirir ve siyasal eyleme katılımı riskli hale getirir. Borçlu özne, mevcut düzeni korumaya yönelik bir çıkar geliştirir; çünkü sistemin çökmesi, kendi borç yükünün daha da ağırlaşması anlamına gelebilir.

Borçlu Özne: Gelecek Zamanın İptali

Lazzarato'nun borçlu özne kavramı da, borcun bireyin geleceğini ipotek altına alarak ona ait "gelecek zaman"ı sınırlandırdığını açıklar. Borçlu özne, sürekli performans göstermek ve gelir kaybı riskini minimize etmek zorundadır (Lazzarato, 2012:40). Borç, bireyin yaşam planlarını, kariyer kararlarını ve hatta kişisel ilişkilerini şekillendiren belirleyici bir faktör haline gelir. Lazzarato, borçlanmanın "geleceği şimdiye indirgemek" anlamına geldiğini ileri sürer. Borçlu birey, gelecekteki gelirini bugünden tüketir; ancak bu süreçte geleceğe dair özgür kararlar alma kapasitesini yitirir. (Lazzarato, 2012:71) Her karar, borç ödeme kapasitesini etkileyip etkilemeyeceği üzerinden değerlendirilir. Bu durum, prekarya yani güvencesizleştirilmiş çalışma koşullarında siyasal eyleme katılımı daha da maliyetli hâle getirir. İşten atılma, gelir kaybı veya siyasal baskı, borçlu özne için yalnızca ekonomik bir risk değil; aynı zamanda borç ödeme kapasitesinin tamamen yok olması tehdididir. (Lazzarato, 2012:93-94)

Türkiye bağlamında bu durum, özellikle düşük gelire sahip hane halkları için belirginleşir. Borç yükünün düşük gelirli hanelerde orantısız biçimde ağırlaştığı (bkz. Bulgular) bir ortamda, gelir akışındaki en küçük kesinti bile haneyi borç krizine sürükleyebilmektedir. Bu kırılganlık, bireyleri siyasal olarak pasif kılmakta; mevcut iktidarı desteklemeye veya en azından ona karşı çıkmamaya yöneltmektedir.

Borcun Sosyal Anlamı: Zelizer ve Pozitif/Negatif Kodlama

Viviana Zelizer'in parasal ilişkilerin kültürel anlamlarını vurgulayan yaklaşımı, Türkiye'de borcun dönemsel toplumsal dönüşümünü anlamayı sağlar. Zelizer,

paranın ve dolayısıyla borcun toplumsal olarak farklı anlamlar taşıdığını; bazı borçların "pozitif", bazılarının ise "negatif" olarak kodlandığını gösterir. Borcun anlamı, neye harcandığına, kim tarafından kullanıldığına ve hangi toplumsal bağlamda gerçekleştiğine bağlı olarak değişir. Zelizer'in "earmarking" (parayı amaçlara göre toplumsal olarak sınıflandırma) kavramı, borcun da benzer biçimde ahlaki ve sosyal ayrımlara tâbi tutulduğunu gösterir. Konut kredisi gibi "saygın" borç türleri modernleşme, yetişkinlik, ev sahibi olma ve orta sınıf statüsüyle ilişkilendirilirken; gıda, fatura veya kısa vadeli tüketim amaçlı krediler çoğu zaman utanç, başarısızlık ve yetersizlik hissi üretir. Bu karşılıklı, borcun yalnızca ekonomik bir araç olmadığını; aynı zamanda toplumsal kimliğin kurulmasında, statü hiyerarşilerinin yeniden üretilmesinde ve bireylerin ahlaki değerinin tanımlanmasında merkezi bir rol oynadığını ortaya koyar. (Zelizer, 1997: 26)

Bu dönüşüm, siyasal rızanın niteliğinin değişiminin de psikolojik ve kültürel altlığını oluşturur. Pozitif kodlanmış borç, minnettarlık ve aktif destek üretirken; negatif kodlanmış borç, utanç, çaresizlik ve pasif itaat üretir. İlk durumda borçlu özne, kendisine fırsat tanındığını düşünür ve sisteme minnettar kalır. İkinci durumda ise borçlu özne, tuzağa düşürüldüğünü hisseder ancak sistemden çıkamayacak kadar bağımlı hale gelmiştir. Bu nedenle protesto yerine sessizlik, direniş yerine uyum davranışları baskın hale gelir.

Türkiye'nin Özgül Bağlamı: Bölüşüm Açığı ve Finansal İkame

Türkiye'de finansallaşmanın borcu bir yönetsellik aracına dönüştürmesinin özgül koşullarını belirleyen iki yapısal etken öne çıkmaktadır: Reel ücretlerin sistematik olarak baskılandığı bir bölüşüm yapısı ve hane halklarını kredi piyasalarına yönlendiren zayıf bir refah devleti kapasitesi. Bu iki etken birlikte, borçlanmayı bir tercih olmaktan çıkarıp zorunlu bir gelir ikamesine dönüştürmüştür.

Bölüşüm Dinamikleri ve Zayıf Refah Devleti

Türkiye özgünlüğündeyse Korkut Boratav'ın (2015) bölüşüm analizleri, 1980 sonrası reel ücret payının sistematik olarak gerilediğini ve bunun düşük gelirli haneler için sürekli bir refah açığı yarattığını ortaya koyar. Bu yapısal süreç, 2000'li yıllarla birlikte daha da derinleşmiş; ekonomik büyüme dönemlerinde dahi ücretlilerin milli gelirden aldığı pay azalmaya devam etmiştir. Ücret baskısı, düşük gelirli hanehalkının temel tüketim harcamalarını dahi karşılayamaz hale gelmesine yol açmış; bu durum borçlanmayı zorunlu bir ikame mekanizması haline getirmiştir.

Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder (2003) ile Buğra'nın (2013) çalışmaları, Türkiye'nin zayıf sosyal politika kapasitesine sahip olduğunu ve 2000 sonrası dönemde refahın piyasa mekanizmaları aracılığıyla sunulduğunu gösterir. Geleneksel refah devleti araçları (sosyal yardımlar, işsizlik sigortası, kamu hizmetleri) yetersiz kaldığında, düşük gelirli hanehalkı ihtiyaçlarını karşılamak için kredi piyasalarına yönelmek zorunda kalmıştır. Borç, bu bağlamda, sosyal politika yerine geçen bir finansal ikame aracı hâline gelir. İzleyen Bulgular bölümünde gösterileceği üzere, hanehalkı borç/gelir oranındaki uzun dönemli seyir ve borcun bileşimindeki değişim, bu zorunlu ikame işlevinin ampirik temelini oluşturmaktadır.

Karşılaştırmalı Güvencesizlik, Sadakat ve Bağımlılık

Asef Bayat'ın (2009) "güvencesiz yaşamlar" (life as politics) kavramsallaştırması ve James Ferguson'un (1999) Zambiya'da yoksulluğun siyasallaşmasına dair çalışması, borçluluğun özellikle güvencesiz toplum kesimlerinde siyasal bağımlılığı nasıl artırdığını gösterir. Bayat, güvencesiz kesimlerin siyasal taleplerini açıkça dile getiremediğini; bunun yerine gündelik direniş pratikleri ve hayatta kalma stratejileri geliştirdiğini ileri sürer. (Bayat, 2009:45) Ferguson ise yapısal bağımlılığın hem devlete hem de kırsaldaki akrabalık ağlarına yönelik belirli sadakat biçimleri ürettiğini gösterir; bu ekonomik ve sosyal bağımlılık ilişkilerinin ise zamanla karşılıklı yükümlülükleri güçlendirerek klientelist nitelikte bağları pekiştirdiğini ortaya koyar. (Ferguson, 1999: 110-122)

Türkiye'de ücret baskısı ve piyasalaşan sosyal politika, düşük gelirli hanehalkını Bayat'ın tarif ettiği güvencesiz yaşamlar rejimine hapsederken; borçluluk, bu güvencesizlik ortamında siyasal iktidara bağımlılığı artıran finansal-klientelist bir ağ örür. Borçlu özne, yalnızca bankaya değil; aynı zamanda ekonomik istikrarı sağlayacağını vaat eden siyasal iktidara da bağımlı hale gelir. Bu bağımlılık, açık bir klientalist ilişki biçimi almasa da, dolaylı bir siyasal sadakat üretir. Borçlu birey, ekonomik krizin derinleşmesini engelleyeceğine inandığı iktidarı desteklemeye veya en azından ona karşı çıkmamaya yönelir.

Kuramsal Sentez: Rıza Mekanizmasının Üç Aşaması

Borcun siyasal işlevinin tarihsel seyrini analiz edebilmek için üç kavramsal aşama önerilmektedir. **Aktif rıza**, kredi erişiminin genişlediği ve borcun "fırsat" ile "modernleşme vaadi" olarak kodlandığı, ekonomik memnuniyetle paralel seyrettiği dönemleri ifade eder. **Kırılğan rıza**, borç yükünün yüksek kaldığı ancak siyasal ve ekonomik gerilimlerin borcun anlamını "yük" ve "kaygı kaynağı"na dönüştürmeye başladığı geçiş dönemlerini ifade eder. **Pasif rıza** ise borcun temel ihtiyaçları finanse eden bir zorunluluğa dönüştüğü, ekonomik hoşnutsuzluğun yüksek

olmasına rağmen borç bağımlılığının siyasal muhalefetin algılanan maliyetini artırarak uyumu ürettiği dönemleri ifade eder.

Bu üçlü ayrım, yalnızca tarihsel bir betimleme değil; borcun ekonomik işlevi, kültürel anlamı ve siyasal yönetsellikteki rolü arasındaki yapısal eşzamanlılığı kavramsallaştırma çabasıdır. İzleyen Bulgular bölümünde bu üç aşama, Türkiye'nin 2002-2025 dönemine ait ampirik verilerle birlikte ele alınmaktadır.

Veri ve Yöntem

Bu çalışma, ikincil veri analizi yöntemiyle 2002-2025 döneminde Türkiye'de hanehalkı borçlanmasının niceliksel ve niteliksel değişimini ve bunun ekonomik memnuniyet göstergeleriyle ilişkisini incelemektedir. Araştırma tasarımı tanımlayıcı istatistikler, zaman serisi trend analizleri ve dönemsel karşılaştırmalardan oluşmaktadır. Analitik strateji, borçlanma ile siyasal rıza arasında doğrudan nedensellik iddiasında bulunmamakta; eşzamanlı hareketler ve yapısal kırılma noktalarını tespit ederek bu ilişkinin olasılıksal ve dolaylı mekanizmalar üzerinden nasıl işlediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Veri Kaynakları

Borçlanma dinamikleri için iki temel kaynak kullanılmıştır. BDDK Kredi İstatistikleri (2002-2025), hanehalkına açılan kredilerin türlerine göre toplam stokunu, yıllık büyüme hızlarını ve sektörel dağılımını sunmaktadır. TCMB Finansal İstikrar Raporları (2005-2025), hanehalkının finansal kırılganlık göstergelerini, borç servisi/gelir oranlarını ve borç/harcanabilir gelir oranlarını kapsamaktadır.

Ekonomik memnuniyet ve algı verileri için iki kaynak kullanılmıştır. TÜİK Ekonomik Güven Endeksi (2012-2025), 100 üzerinden hesaplanan bir endeks olup 100 üstü iyimserliği, altı kötümserliği göstermektedir; 2002-2011 dönemi için EGE verisi bulunmadığından bu dönemde KONDA verileri esas alınmıştır. KONDA Araştırma Raporları (2007-2025), "Ekonomik durumunuzdan memnun musunuz?" sorusuna verilen yanıtları içermektedir; ekonomik memnuniyet sorusu her dönem sorulmadığından bazı yıllarda veri boşlukları mevcuttur. Tüm veriler kurumların kamuya açık raporlarından derlenmiş; mikro veri setlerine erişim sağlanamamıştır. Bulgular bu nedenle tüm hanehalkını kapsayan makro göstergeler üzerinden sunulmaktadır.

Analitik Strateji

Araştırmanın analitik stratejisi üç aşamadan oluşmaktadır.

Tanımlayıcı İstatistikler

2002-2025 döneminde hanehalkı borç stoklarının zaman içindeki değişimi ve kredi türlerinin göreceli ağırlıklarının evrimi incelenmektedir. Bu aşamada dört temel gösterge kullanılmaktadır: borç stoku/harcanabilir gelir oranı, kredi türlerinin kompozisyonu (konut, taşıt, tüketici, kredi kartı), borç servisi/gelir oranı ve reel borç stoku artışı. Bu göstergeler 2002-2025 dönemi için yıllık olarak hesaplanmaktadır.

Zaman Serisi Görselleştirme

Borçlanma göstergelerinin seyri grafik ve tablolarla sunulmakta; önemli kırılma noktaları işaretlenmektedir: 2008 küresel finansal krizi, 2013 Gezi protestoları, 2018 Ağustos kur krizi ve 2020 COVID-19 pandemisi.

Dönemsel Karşılaştırma

23 yıllık süreç üç döneme ayrılarak her dönem için borç stoku/harcanabilir gelir oranının dönem ortalaması, kredi türlerinin kompozisyonundaki değişim ve ekonomik memnuniyet endekslerinin dönem ortalaması karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır.

Dönemselleştirmenin Gerekçesi

Dönem 1 (2002-2013), güçlü ekonomik büyüme ve finansal istikrarın yaşandığı evredir. Konut finansman sistemi reformları ve düşük faiz oranları kredi erişimini genişletmiş; hanehalkı borç/gelir oranı %4,3'ten %50'ye yakın seviyelere yükselmiştir. Bu artış ekonomik büyümeyle eşzamanlı gerçekleşmiş; borçlanma refah artışının aracı olarak algılanmıştır.

Dönem 2 (2013-2018), Gezi protestoları, FED Taper Tantrum, 2015 seçim krizi, 2016 darbe girişimi ve OHAL sürecinin yarattığı siyasal ve ekonomik gerilim ortamını kapsamaktadır. Reel ücret artışları sınırlı kalmış; konut ve taşıt kredilerinin payı azalırken tüketici kredileri ve kredi kartı kullanımı artmaya başlamıştır.

Dönem 3 (2018-2025), yüksek enflasyon, reel ücret erozyonu ve COVID-19 pandemisinin damgasını vurduğu evredir. Kredi kartı borçları ön plana çıkmış; bu borçların büyük kısmı temel ihtiyaçlara yönelmiştir. 2025 verileri yılın ilk iki çeyreğini kapsamaktadır.

Metodolojik Sınırlılıklar ve Etik Hassasiyetler

Çalışmanın dört temel sınırlılığı bulunmaktadır. Birincisi nedensellik sorunudur: Borçlanma ile ekonomik memnuniyet arasındaki paralellik veya kopma dolaylı bir

ilişkiye işaret etmekte; kesin nedensel iddialar için panel veri, doğal deneyler veya araç değişken analizleri gerekmektedir. "Pasif rıza" bu çalışmada bireysel siyasal davranışın doğrudan ölçümü üzerinden değil, ekonomik kırılmalık göstergeleri ile siyasal memnuniyet göstergeleri arasındaki kopma ve paralellikler üzerinden kavramsallaştırılmaktadır. İkincisi, ikincil veri kullanımı nedeniyle borcun öznel anlamları ve duygusal boyutları derinlemesine yakalanamamaktadır; nitel araştırmalar bu boşluğu doldurabilir. Üçüncüsü, makro düzey analiz toplumsal cinsiyet, bölge ve yaş gibi kesişimsel farklılıkları sistematik olarak kapsayamamaktadır. Dördüncüsü, farklı kurumların veri tanımları ve metodolojileri zaman içinde değişmiş olabilir; bu durum zaman serisi karşılaştırmalarında sistematik hatalara yol açabilir.

Bu çalışma borçlu bireyleri suçlamamakta; borçlanmayı yapısal koşullar tarafından dayatılan bir zorunluluk olarak değerlendirmektedir. Çalışma ayrıca borcun "bilinçli bir kontrol aracı" olduğunu iddia etmemekte, bunun yerine dolaylı bir mekanizma olarak işlediğini savunmaktadır: Borçlanmanın siyasal etkileri kasıtlı bir politikanın ürünü olmasa bile yapısal dinamiklerden kaynaklanmaktadır.

Bulgular

Bu bölümde, 2002-2025 döneminde Türkiye'de hanehalkı borçlanmasının niceliksel ve niteliksel değişimi, ekonomik memnuniyet göstergeleri ile ilişkisi ve dönemler arası farklılaşma ampirik olarak sunulmaktadır. Bulgular, kuramsal çerçevede tanımlanan üç mekanizmayı—aktif rıza üretimi (2002-2013), kırılmalık rıza (2013-2018) ve pasif rıza (2018-2025)—ampirik örüntülerle uyumludur.

Genel Tablo: Borçlanma Patlaması ve Gelir Erozyonu (2002-2025)

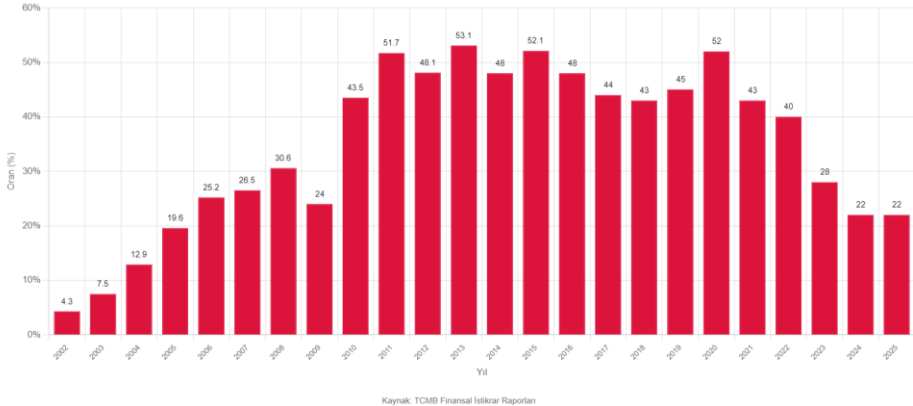
Borçlanmada Mutlak Büyüme

Türkiye'de hanehalkı borçlanması, 2002-2025 arasında dramatik bir artış göstermiştir. BDDK Aylık Bülten verilerine göre, toplam tüketici kredisi ve bireysel kredi kartı bakiyesi 2002 Aralık ayında yaklaşık 6,6 milyar TL iken, 2013 Aralık ayında 332 milyar TL'ye (yaklaşık 50 kat artış), 2018 Aralık ayında 504 milyar TL'ye, 2025 Aralık ayında ise 5,7 trilyon TL'ye (2002'ye göre yaklaşık 870 kat artış) ulaşmıştır (BDDK, 2002, 2013, 2018, 2025). Bu büyüme, nominal olarak etkileyici görünse de, asıl önemli olan borcun hanehalkı geliri ile ilişkisindeki dramatik dönüşümdür.

Borç/Gelir Paradoksu: Makro İstikrar, Mikro Çöküş

TCMB Finansal İstikrar Raporları'na göre, hanehalkı borcunun harcanabilir gelire oranı 2002'de %4,3 seviyesindeyken, 2013-2020 arasında %52-53 bandına ulaşarak tarihi zirvesini yaşamış; 2025'te %22 seviyesine düşmesine rağmen, bu düşüş enflasyonun oranı eritmesinden kaynaklanmakta olup borç yükünün fiilen hafiflediği anlamına gelmemektedir (TCMB, 2002-2025; Grafik 1). Bu, hanehalkının yıllık gelirinin önemli bir kısmının borç yüküne gittiği anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, oran 2013'teki zirve noktasında 2002'ye kıyasla yaklaşık 12 kat artmış; 2025'te zirveden gerilemesine rağmen, hâlâ 2002 seviyesinin beş katı gibi tarihsel olarak yüksek bir düzeyde kalması, borçlanmanın geçici bir dalgalanma değil, kalıcı bir yapısal dönüşüm olduğunu ortaya koymaktadır.

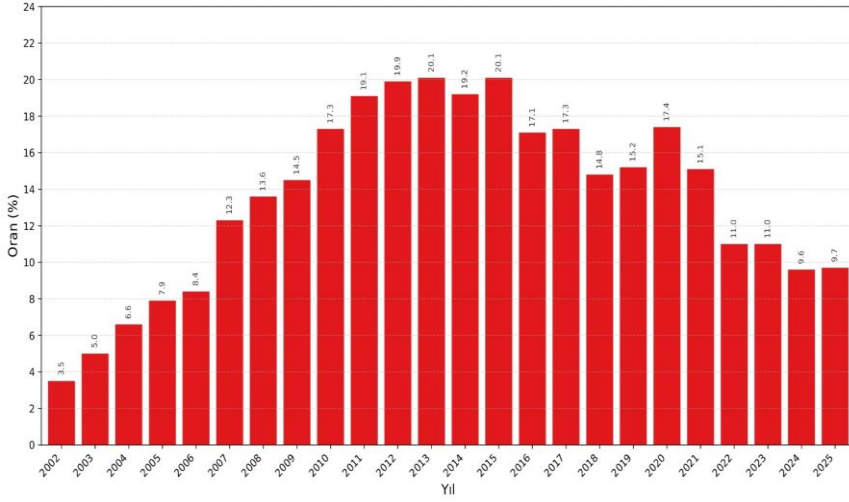
Grafik 1: Hanehalkı Borcunun Harcanabilir Gelire Oranı (2002-2025)



Kaynak: TCMB Finansal İstikrar Raporları

Bununla birlikte, hanehalkının borcunun GSYH'ye oranı farklı bir tablo sunmaktadır: 2002'de %3.5, 2013'te ve 2015'te %20.1 (zirve noktası), 2018-2025 arasında ise %17-%9 bandında seyretmiştir (TCMB, 2025; Grafik 2).

Grafik 2: Hanehalkı Borcunun GSYH'ye Oranı (2002-2025)



Kaynak: TCMB Finansal İstikrar Raporları

Bu durum, önemli bir paradoksa işaret etmektedir: **Borç/GSYH oranı 2015 sonrası düşerken veya stabil kalırken, borç/gelir oranı neden sürekli ve dalgalı bir şekilde artmıştır?** Cevap, reel ücretlerin erozyonudur. TCMB ve TÜİK verilerine göre, 2018-2025 arasında reel ücretler önemli bir boyutta erimişken, nominal borç stoku %180 artmıştır (TCMB, 2024; TÜİK, 2024). Bu makro-mikro ayrışma, Boratav'ın reel ücret baskısı analizini doğrulamaktadır: Ekonomi büyürken (GSYH artıyor) hanehalkı fakirleşmektedir. İnsanlar daha az kazanmakta ama daha fazla borçlanmaktadır çünkü borçlanmadan temel ihtiyaçlarını karşılayamamaktadırlar. Bu, borcun "yatırım aracı"ndan "hayatta kalma aracı"na dönüştüğünün yapısal kanıtıdır.

Çalışmanın Ana Argümanı: Borç-Memnuniyet İlişkisinin Dönüşümü

Bu çalışmanın temel argümanı, borçlanma ile ekonomik memnuniyet arasındaki ilişkinin üç dönemde köklü biçimde farklılaştığıdır:

- **Dönem 1 (2002-2013):** Paralellik → Borç artışı ↑ + Ekonomik memnuniyet ↑ + Siyasal destek ↑
- **Dönem 2 (2013-2018):** Kopma → Borç yüksek seviyede + Ekonomik memnuniyet ↓
- **Dönem 3 (2018-2025):** Gerilimli ilişki → Borç önce zirveyi görüyor sonra düşüyor ama yine de başlangıç seviyesinden çok yüksek + Ekonomik memnuniyet tarihi düşükte ↓↓

Bu dönüşüm, kuramsal çerçevede tanımlanan mekanizmaları vurgulamaktadır: Borçun siyasal işlevi, "aktif rıza üretimi"nden (Dönem 1) "pasif rıza"ya (Dönem 3) evrilmiştir. Aşağıdaki alt bölümlerde, her dönemin dinamikleri detaylı olarak incelenmektedir.

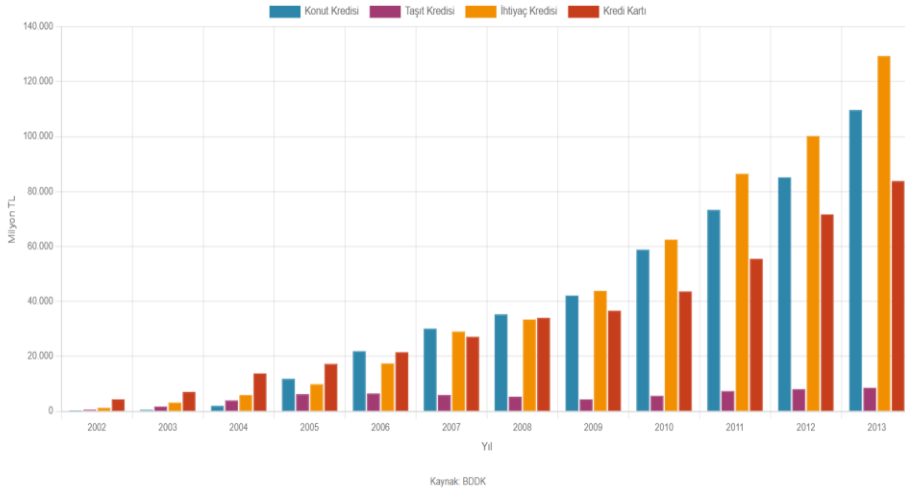
Dönem 1 (2002-2013): "Refah Vaadi" ve Aktif Rıza Üretimi

Borçlanmanın Niceliği ve Niteliği: Konut ve Taşıt Kredileri Dönemi

2002-2013 dönemi, Türkiye'de hanehalkı borçlanmasının hızlı ve sürekli biçimde arttığı bir evreye karşılık gelmektedir. BDDK Aylık Bülten verilerine göre, 2002 Aralık ayı itibarıyla toplam tüketici kredisi ve kredi kartı bakiyesi içinde kredi kartının payı %65,7 ile açık ara baskın iken buna karşılık konut kredisinin payı yalnızca %7,0, taşıt kredisinin payı %8,2, ihtiyaç ve diğer tüketici kredilerinin payı ise %19,2 düzeyindedir (BDDK, 2002).

Bu tablo, dönemin başında henüz olgunlaşmamış bir konut finansman sisteminin (Mortgage Kanunu ancak 2007'de yürürlüğe girmiştir) yerini, kredi kartının hem dayanıklı tüketim hem gündelik ihtiyaç finansmanı işlevini üstlendiği bir borçlanma rejiminin aldığını göstermektedir.

Grafik 3: Kredi Türlerinin Kompozisyon Değişimi - Dönem 1: Aktif Rıza



2013 yılına gelindiğinde bu tablo köklü biçimde tersine dönmüştür: Konut kredisinin payı %33,2'ye yükselirken, kredi kartının payı %25,2'ye gerilemiş; ihtiyaç/diğer tüketici kredilerinin payı %39,0'a çıkmış, taşıt kredisinin payı ise %2,6'ya düşmüştür (BDDK, 2013). On bir yıllık dönemde toplam tüketici kredisi ve kredi kartı bakiyesi 6,6 milyar TL'den 332 milyar TL'ye yükselerek yaklaşık 50 kat büyümüştür.

Bu kompozisyon değişimi, Zelizer'in borcun sosyal anlamı tezini desteklemektedir: Konut kredisinin payının hızla artması, bu dönemde borcun "pozitif" olarak kodlandığını, modernleşme, orta sınıfa yükselme ve ekonomik başarının göstergesi haline geldiğini yansıtmaktadır.

Hükümetin bu dönemdeki politikaları, kompozisyon değişiminde belirleyici olmuştur. 2003'te başlatılan "100 bin konut projesi", 2007'de yürürlüğe giren Mortgage Kanunu, düşük faizli ve uzun vadeli konut kredileri ile gelir belgesi gereksinimlerinin esnekleştirilmesi, konut kredisine erişimi dramatik şekilde artırmıştır. Bu süreç, Krippner'in finansallaşma tezinin Türkiye'deki tezahürüdür: Devlet, sosyal konut politikası yerine, hanehalkını kredi piyasalarına yönlendirerek "piyasa temelli refah rejimi" inşa etmiştir.

Ekonomik Memnuniyet ve Siyasal Destek: Yükseliş Trendi

2002-2013 yılları arası, Türkiye'de hanehalkı borçlanmasındaki radikal artışın toplumsal rıza ile dengelendiği bir "ekonomik iyimserlik" dönemini temsil eder. Finansal imkânların genişlemesi ve tüketim kapasitesinin artması, doğrudan ekonomik memnuniyet ve güven göstergelerine yansımıştır. KONDA araştırmalarına göre, "Ekonomik durumunuzdan memnun musunuz?" sorusuna olumlu yanıt verenlerin oranı 2002'den 2011'e kadar sistematik bir yükseliş sergileyerek toplumsal refah algısındaki dönüşümü kanıtlamıştır.

Resmi veriler bu psikolojik eşğin aşıldığını teyit etmektedir: TÜİK Ekonomik Güven Endeksi (EGE), 2013 yılında "iyimserlik" bölgesi olan 100 eşğini aşarak 101,4 seviyesine ulaşmıştır. Benzer şekilde, TÜİK Tüketici Güven Endeksi de 2011 yılında 105,1 değerini görerek hanehalkının gelecek beklentilerinin zirve yaptığını göstermiştir. Bu dönemde her ne kadar kentleşme hızı nedeniyle konut sahipliği oranı (TÜİK verilerine göre) %60-61 bandında yatay seyretse de, kredili konut ve araç alımındaki patlama hanehalkı nezdinde güçlü bir "tüetime katılım" ve "sınıf atlama" algısı yaratmıştır.

Bu ekonomik tablonun siyasal çıktısı ise iktidara yönelik eşine az rastlanır bir destek dalgası olmuştur. AKP'nin oy oranı 2002'de %34,3'ten, 2007'de %46,6'ya ve ekonominin ve finansal genişlemenin zirve yaptığı 2011 genel seçimlerinde de

%49,8'e tırmanarak rekor kırmıştır. 2002-2007 yılları arasında gerçekleşen yıllık ortalama %6,9'luk büyüme, tek haneli enflasyon ve AB müzakere süreciyle desteklenen bu iklim; borçlanma imkânlarının artmasını bir "refah göstergesi" olarak kodlamış ve siyasal istikrarın temel meşruiyet kaynağı haline getirmiştir.

Paralellik ve Aktif Rıza Mekanizması

Bu dönemde, borçlanmanın niteliğindeki dönüşüm (kredi kartından konuta kayış) ile ekonomik memnuniyet ve siyasal destek arasında belirgin bir paralellik görülmektedir. Konut kredisi payının %7,0'dan %33,2'ye yükselmesi, borçlanmanın "zorunluluktan yatırıma" doğru evrildiğini ve bu dönemde bir "fırsat", "refah aracı" hissi yarattığını göstermektedir. Graeber'in minnettarlık tezi burada açıklayıcıdır: Borç, bir "iyilik" ve "fırsat sunma" olarak algılandığında, borçlu kendini minnettar hisseder.

Tablo 1: Dönem 1 Özeti (Aktif Rıza: Borç = Fırsat ve Modernleşme)

Gösterge	2002	2013	Değişim
Borç/Gelir Oranı	%4,3	%53,1	+48,8 puan
Konut Kredisi Payı	%7	%33,2	+26,2 puan
İhtiyaç Kredisi-Diğer Payı	%19,2	%39	+19,8 Puan
Taşıt Kredisi Payı	%8,2	%2,6	-5,6 Puan
Kredi Kartı Payı	%65,7	%25,2	-40,5 Puan
Ekonomik Memnuniyet (KONDA)	-	%58	Alınan oydan çok daha yüksek
AKP Oy Oranı	%34,3	%49,8 (2011)	+15,5 puan

Dönem 2 (2013-2018): "Geçiş ve Kırılganlık"

Borçlanma: Yavaşlama ama Yüksek Stok

2013 yılı, Türkiye ekonomisinde hanehalkı borçlanma dinamikleri açısından kritik bir kırılma noktasıdır. Bu tarihten itibaren borçlanma artış hızı kademeli olarak yavaşlamış, ancak birikimli borç stoku yüksek seviyelerini koruyarak hanehalkı üzerinde yapısal bir yük oluşturmaya devam etmiştir. BDDK verilerine göre, 2003-2008 yılları arasında yıllık ortalama %55-60 seviyelerinde seyreden kredi büyüme hızı; 2013'te %30'a, 2014'te %18'e, 2016'da %12'ye ve 2018 yılındaki ekonomik türbülansla birlikte %8 seviyesine kadar gerilemiştir.

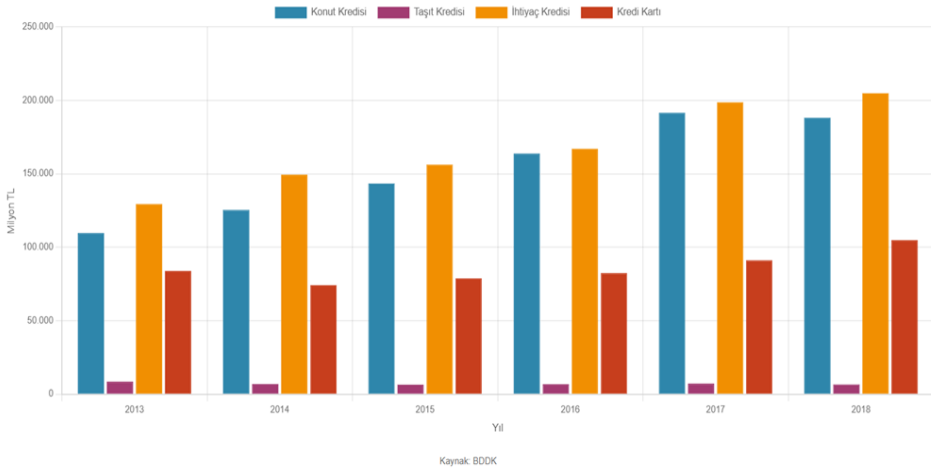
Bu sert yavaşlamanın temelinde; TCMB'nin değişen küresel likidite koşullarına (Taper Tantrum sonrası) faiz artırımlarıyla tepki vermesi, kredi/değer

(LTV) oranlarına getirilen sınırlamalar gibi makro-ihtiyati tedbirler ve kredi koşullarının sıkılaştırılması yer almaktadır. Ancak artış hızındaki bu düşüşe rağmen borç yükü hafiflememiştir: Borç/GSYH oranı %17-20 bandında yataylaşırken, hanehalkı borcunun harcanabilir gelire oranı %50-53 seviyelerinde kalarak kırılganlığı korumuştur.

Bu dönemde konut kredileri 109,7 milyar TL'den 188 milyar TL'ye yükselerek %71 artış göstermiş, ihtiyaç kredileri ise 129,3 milyar TL'den 204,8 milyar TL'ye çıkarak %58'lik bir büyüme kaydetmiştir. Kredi kartı borçları 83,8 milyar TL'den 104,8 milyar TL'ye yükselirken (%25 artış), taşıt kredileri dikkat çekici biçimde 8,5 milyar TL'den 6,5 milyar TL'ye gerileyerek sistemdeki en küçük kredi kalemi konumunu korumuştur.

Bu mutlak büyüme, kompozisyon içindeki göreceli paylara yansıdığına farklı bir dinamik ortaya çıkarmaktadır: konut kredisinin toplam tüketici kredisine ve kredi kartı bakiyesine içindeki payı %33,2'den (2013) %37,3'e (2018) yükselerek tarihi zirvesine ulaşırken, kredi kartının payı aynı dönemde %25,2'den %20,8'e gerilemiştir (BDDK, 2013, 2018).

Grafik 4: Kredi Türlerinin Kompozisyon Değişimi - Dönem 2: Kırılgan Rıza



Bu veri seti, hanehalkının borçlanma tercihlerinin yapısal ihtiyaçlar (konut) ve gündelik tüketim (ihtiyaç kredisi, kredi kartı) ekseninde yoğunlaştığını, ancak dayanıklı tüketim mallarına (taşıt) yönelik talebin ekonomik belirsizlik ve döviz kuru şokları nedeniyle zayıfladığını göstermektedir. 2018 yılına gelindiğinde konut kredilerindeki hafif gerileme (191,4 milyar TL'den 188 milyar TL'ye), bu dönemin

sonuna doğru ekonomik güven erozyonunun başladığının erken işaretlerinden biri olarak okunabilir.

Bu tablo, Bruff'un (2014) "otoriter neoliberalizm" teziyle tam bir uyum sergilemektedir: Ekonomik rıza üretiminin aracı olan "sınırsız kredi genişlemesi" dönemi tıkanmış; ancak hanehalkı hâlihazırda devraldığı yüksek borç yüküyle baş başa bırakılmıştır. Finansal genişlemenin yerini finansal disipline ve daha sert denetim mekanizmalarına bıraktığı bu eşik, hanehalkı için borcun bir "refah aracı" olmaktan çıkıp, otoriter yöntemlerle yönetilen bir "disiplin ve bağımlılık" mekanizmasına dönüştüğü süreci temsil etmektedir.

Ekonomik Memnuniyet: İstikrarlı Düşüş

Bu dönemde, ekonomik memnuniyet göstergelerinde istikrarlı bir düşüş gözlemlenmektedir. KONDA verilerine göre, ekonomik durumdan memnuniyet oranı 2013 Mayıs'ta %58'ken, 2013 Gezi protestoları sonrası %51'e düşmüş, 2015'te %45'e, 2016'da %42'ye, 2018'de ise %38'e gerilemiştir (KONDA, 2013-2018).

TÜİK Ekonomik Güven Endeksi de benzer bir düşüş göstermektedir: 2013'te 101 olan endeks, 2014'te 94'e, 2016'da 82'ye, 2018 Ağustos'ta ise 71'e düşmüştür ki 100'ün altındaki değerler kötümserliği göstermektedir (TÜİK, 2013-2018). 30 puanlık düşüş, ekonomik algıdaki erozyonun güçlü bir göstergesidir.

Bu dönemde, bir dizi siyasal ve ekonomik kriz ekonomik algıyı doğrudan etkilemiştir:

- **2013 Gezi protestoları:** Siyasal gerilim ve toplumsal kutuplaşmanın derinleşmesi
- **2013 Aralık-2014 Ocak:** TCMB'nin faiz artırımları ve finansal piyasalarda dalgalanma
- **2014-2015:** Çeşitli kentlerde yaşanan ve ölümlere neden olan saldırıların yarattığı korku ve güvenlik endişesi
- **2015 seçimleri:** Koalisyon kurulamama krizi ve erken seçim belirsizliği
- **2016 darbe girişimi:** OHAL ilanı, siyasal belirsizlik ve ekonomik güven kaybı
- **2018 Ağustos kur krizi:** Dolar/TL kurunun %40'tan fazla değer kaybetmesi ve ekonomik panik

Kopma: Borç-Memnuniyet İlişkisinin Ayrışması

Bu dönemde, borç-memnuniyet ilişkisi kopmaktadır. (Tablo 2) Borç seviyesi hâlâ yüksek ama ekonomik memnuniyet sürekli düşmektedir. Artık borç, bir "fırsat" olarak algılanmamakta, aksine bir "yük" ve "kayıt kaynağı" haline gelmektedir. Finansal koşulların sertleşmesi (faiz artışları, kredi koşullarının zorlaşması), siyasal belirsizlik ve ekonomik istikrarsızlık, borçluluk deneyimini olumsuzlaştırmıştır.

Bu kopma, Lazzarato'nun "borçlu özne" kavramsallaştırmasıyla açıklanabilir: Hanehalkı artık borç ödemelerini sürdürebilmek için gelir kaybı riskini minimize etme endişesi taşımakta; ancak ekonomik koşullar bu kaygıyı daha da derinleştirmektedir. Geleceğin belirsizliği, borcun psikolojik yükünü artırmaktadır. Siyasal destek açısından, AKP'nin oy oranı 2015 Haziran seçimlerinde %40.9'a düşmüş, Kasım seçimlerinde %49.5'e yükselmiş, 2018 cumhurbaşkanlığı ve parlamento seçimlerinde ise Cumhuriyet Halk Partisi olarak %53.7 almıştır (YSK, 2015-2018). Ekonomik memnuniyet düşüyor olsa da, siyasal destek—özellikle ittifak formatında—görece stabil kalmıştır. Bu durum, kimlik siyaseti ve güvenlik kaygılarının ekonomik hoşnutsuzluğu telafi ettiğini düşündürmektedir.

Tablo 2: Dönem 2 Özeti

Gösterge	2013	2018	Değişim
Borç/Gelir Oranı	%53,1	%43	-10,1 puan
Konut Kredisı Payı	%33,2	%37,3	+4,1 puan
Kredi Kartı Payı	%25,2	%20,8	-4,4 puan
İhtiyaç Kredisı-Diğer Payı	%39	%40,6	Stabil
Kredi Büyüme Hızı	%30	%8	Yavaşlama
Ekonomik Memnuniyet (KONDA)	%58	%38	-20 puan
Ekonomik Güven Endeksi (TÜİK)	101	71	-30 puan
AKP ve İttifak Oy Oranı	%49.8	%53.7	Stabil

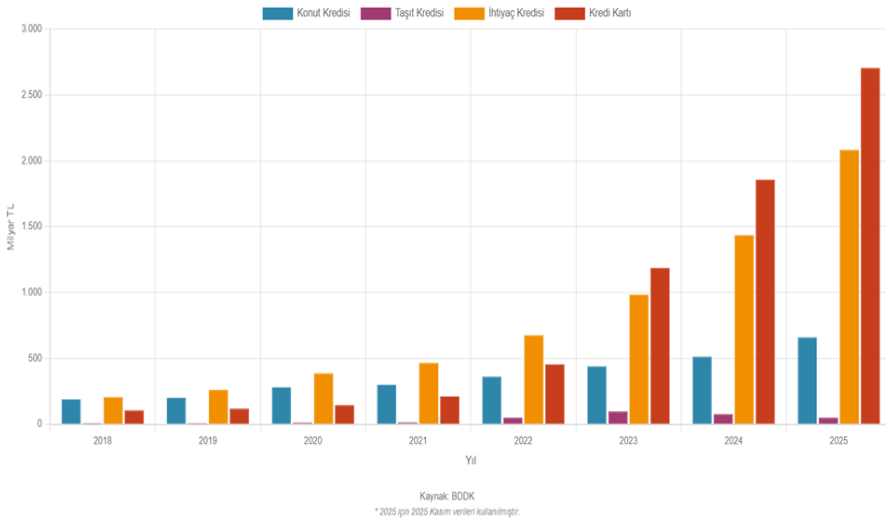
Dönem 3 (2018-2025): Kriz, Zorunlu Borçlanma ve Pasif Tabiiyet

Borçlanmanın Varoluşsal Krize Dönüşümü: Nitelik Değişimi ve Gelir Erozyonu

2018 yılından 2025 projeksiyonuna kadar uzanan dönem, Türkiye'de hanehalkı borçlanmasının hem niceliksel hem de niteliksel olarak belirgin bir dönüşüm geçirdiği bir evreye işaret etmektedir. Bu süreçte hanehalkı borç stoku, 2018 Aralık ayındaki yaklaşık 503 milyar TL düzeyinden, 2024 yılı sonunda 4,1 trilyon TL'ye ulaşmış; 2025 itibarıyla ise 5,7 trilyon TL sınırına yaklaşmıştır. Nominal olarak son derece yüksek görünen bu artışa karşın, hanehalkı borcunun GSYH'ye oranı aynı dönemde düşüş eğilimi göstermiş; 2023'te %11,0 seviyesinde olan oran, 2025 projeksiyonunda %9,7'ye gerilemiştir. Bu görünüm, borç stokunun azaldığını değil,

yüksek enflasyonun nominal gelirleri ve GSYH'yi borç stokundan daha hızlı büyüterek bir tür "borç erimesi" (debt erosion) yarattığını göstermektedir. Makro düzeydeki bu görece rahatlatma algısının aksine, borç yükünün gelir grupları arasında son derece eşitsiz biçimde dağıldığı görülmektedir. Ülke genelinde borç servis oranı ortalama olarak sınırlı bir bantta seyretmekle birlikte, düşük gelirli hane halklarında borç ödemelerinin gelir içindeki payı dramatik biçimde yükselmektedir. Bu gruplarda hane gelirinin önemli bir kısmı, geçmiş borçların faiz ve anapara ödemelerine yönelmekte; borçlanma, geçici bir finansman aracı olmaktan çıkarak kalıcı bir gelir ikamesi işlevi görmektedir.

Grafik 5: Kredi Türlerinin Kompozisyon Değişimi - Dönem 3: Pasif Tabiiyet



Bu dönemde borcun bileşimi köklü bir değişim göstermiştir. İhtiyaç kredileri 204,8 milyar TL'den 2,2 trilyon TL'ye çıkarak 11 kat büyümüştür. Konut kredilerinin görece istikrarlı artışı (188 milyar TL'den 678,9 milyar TL'ye) karşısında, taşıt kredilerinin önce 2023'te 95,9 milyar TL'ye yükselişinin ardından 2025'te 52,04 milyar TL'ye düşmesi orta sınıfın, dayanıklı tüketim malları satın alma gücünü tamamen yitirdiğinin somut göstergesidir. Bu dönüşüm, borçlanmanın uzun vadeli varlık edinimi ve servet birikimiyle ilişkili bir pratik olmaktan uzaklaşarak, özellikle düşük gelirli kesimler açısından günlük tüketimin ve temel ihtiyaçların finansmanı işlevini üstlendiğini göstermektedir.

En çarpıcı gösterge, kredi kartı borçlarının toplam tüketici kredileri içindeki payının 2018 sonrasında gösterdiği keskin dönüştür. BDDK verilerine göre kredi

kartı payı 2018’de tarihî dibi olan %20,8 iken 2025 Aralık itibarıyla %48,8’e ulaşmıştır ki bu, 2002-2018 arasında süregelen 16 yıllık düşüş eğiliminin tamamen tersine döndüğünü göstermektedir (BDDK, 2018, 2025). Bu dönemde kredi kartı borçları 104,8 milyar TL’den 2,80 trilyon TL’ye fırlayarak 26 katlık bir patlama yaşanmıştır.

2018–2025 döneminde Türkiye’de kredi kartı borçluluğu, yalnızca bireysel bir finansman aracı olmaktan çıkarak, geniş toplumsal kesimlerin temel ihtiyaçlarını karşılamak için başvurduğu ve ödeyememe kriziyle derinleşen bir “finansallaşmış yoksulluk” kapanına dönüşmüştür. 2018 krizini izleyen süreçte borç stoku hızla büyürken, asıl yapısal kırılma borcunu ödeyemeyenlerin sayısındaki keskin artışta ortaya çıkmıştır. Türkiye Bankalar Birliği Risk Merkezi verilerine göre 2023 yılında kredi veya kredi kartı borcu nedeniyle 1,32 milyon kişi yasal takibe girmiş; bu sayı 2024’te %39 artışla yaklaşık 1,66 milyona yükselmiştir. 2025 yılı, borç krizinin yoğunlaştığı eşik olarak öne çıkmakta; yalnızca Ocak–Kasım döneminde 1 milyon 946 bin kişi kredi veya kart borcu nedeniyle yasal takibe intikal ederken, takipteki borç tutarı bir önceki yıla kıyasla %137 artarak yaklaşık 274 milyar TL’ye ulaşmıştır (Türkiye Bankalar Birliği Risk Merkezi, 2025). 2025 sonu itibarıyla kredi kartı, artık "kolaylık aracı" değil; "temel ihtiyaçları finanse etme aracı" haline gelmiştir. Nitel araştırmalar, insanların market alışverişini, elektrik faturasını, kira ödemesini kredi kartıyla yaptığını ve taksitlendirdiğini göstermektedir.

Bu nitelik değişimi, Zelizer’in borcun sosyal anlamı tezini doğrulamaktadır. Dönem 1’de konut kredisi "pozitif" olarak kodlanırken (modernleşme, statü kazanımı), Dönem 3’te kredi kartıyla gıda alımı "negatif" olarak kodlanmaktadır (çaresizlik, utanç, ekonomik başarısızlık). Bu dönüşüm, borcun yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve psikolojik anlamının da değiştiğini göstermektedir. Hanehalkı artık borçlanmayı bir "tercih" olarak değil, "zorunluluk" olarak deneyimlemektedir.

Ekonomik Güven Erozyonu ve Pasif Rıza Mekanizması

2018-2025 dönemine ilişkin niceliksel ve niteliksel göstergeler, Türkiye’de ekonomik memnuniyet ve güven algılarının derin bir kırılma içinde olduğunu ortaya koymaktadır. TÜİK ve TCMB işbirliğiyle derlenen Tüketici Güven Endeksi 2025 boyunca 100’ün altında gerçekleşmiş; aylık olarak çoğunlukla 80’li seviyelerde seyretmiştir, bu da hanehalkı düzeyinde ekonomik iyimserliğin görece zayıf kaldığının resmî göstergesidir. Aynı dönemde KONDA’nın Eylül ve Aralık 2025 Barometresi, bireylerin genel sağlık gibi görece statik yaşam koşullarından nispeten memnun olduklarını bildirirken, yaşam standartlarının son beş yılda iyileştiği veya gelecekte iyileşeceği yönündeki algıların baskın şekilde olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır. Bir diğer dikkat çekici bulgu da maaş alındığı gün paranın tamamen

harcanmasına işaret eden "sıfır gün harcaması" pratiğinin çalışmaya katılanların çoğunluğu için yaygın bir davranış hâline gelmiş olmasıdır; bu durum tasarruf imkânının kısıtlandığını ve gelir ile gider arasındaki örtük dengenin borçlanma üzerinden kurulduğunu göstermektedir (KONDA, 2025). TÜİK'in 2025 Gelir Dağılımı ile Yoksulluk ve Yaşam Şartları İstatistikleri, en yüksek gelirli %20'lik kesimin toplam gelirin yaklaşık yarısını alırken en düşük %20'lik kesimin payının belirgin biçimde daha sınırlı kaldığını, nüfusun belirli bir kesiminin göreceli yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında olduğunu ortaya koymaktadır (TÜİK, 2025a, 2025b).

Bu çok yönlü kırılganlık tablosu içinde borç, yalnızca ekonomik bir yük olmakla kalmayıp giderek hanehalkı yaşamının olağan bir parçası hâline gelmiştir; borçlanma, beklenen refah artışından ziyade gündelik yaşam giderlerini finanse etme zorunluluğuyla ilişkilendirilmekte ve ekonomi politikalarının belirsizlikleri altında pasif bir uyum ve rıza üretmektedir. Bu uyum, bireyleri bir yandan mevcut ekonomik koşullarla idare etmeye, diğer yandan ekonomik beklenti ve davranışlarını borç ilişkilerinin sınırları içinde yeniden kurmaya iter; böylece borç, hem makro düzeyde bir finansal belirleyici hem de mikro düzeyde bir toplumsal disiplin mekanizması olarak işlerlik kazanır.

Söz konusu yapı, Bruff'un otoriter neoliberalizm yaklaşımıyla uyumlu biçimde değerlendirilebilir. Kredi genişlemesi makroekonomik istikrar ve enflasyonla mücadele gerekçeleriyle sınırlandırılırken, hanehalkları—özellikle alt gelir grupları—yüksek faizli ve kısa vadeli borç araçları üzerinden finansal sisteme daha sıkı biçimde eklenmektedir. Bu durum, borç ödeme yükümlülüğünün hanehalkları üzerinde bir tür finansal disiplin mekanizması olarak işlemesine yol açmaktadır.

Reel ücretlerin enflasyon karşısında aşınması ise bu disiplini daha da sertleştirmekte, borç sarmalını derinleştirmektedir. TEPAV (2025) verilerine göre Eylül 2021'den Aralık 2024'e kadar nominal asgari ücret 7,8 kat artmasına rağmen Türk-İş yoksulluk sınırı 6,8 kat yükselmiş; sonuçta asgari ücret yoksulluk sınırının giderek daha gerisinde kalarak ancak açlık sınırını yakalamıştır. 2025 yılında ücret erozyonu tarihi boyutlara ulaşmıştır: DİSK-AR (2025) verilerine göre yılın ilk 11 ayında enflasyon ve artan gelir vergisi yükü, yalnızca SGK kapsamındaki 17 milyonu aşkın işçinin ücretlerinde 2,1 trilyon TL'lik yani brüt işçi ücretlerinin yarısından fazlası kadar bir erime yaratmıştır. Bu devasa kayıp, işçilerden varlıklı kesimlere gerçekleşen yapısal bir gelir transferini ifade etmektedir.

Tam da bu ücret erozyonunun yaşandığı dönemde, hanehalkı borç stoku 2018'deki 503 milyar TL'den 2024'te 4,1 trilyon TL'ye fırlamıştır. 2012'den 2025'e uzanan on üç yıllık süreçte ücretler hem verimlilik artışlarından pay alamazken hem

de enflasyon karşısında erimekte; bu çifte baskı altında hanehalkları temel ihtiyaçlarını karşılamak için borçlanmaya zorlanmaktadır.

Buğra'nın zayıf refah devleti tespiti ile Boratav'ın reel ücretlerin baskılanmasına ilişkin analizleri birlikte ele alındığında, 2018–2025 dönemi hanehalkı borçluluğunun bir tercih alanı olmaktan çıkarak yapısal bir zorunluluk haline geldiği bir evre olarak okunabilir. Devletin sosyal koruma kapasitesinin sınırlı kalması ve ücretlerin yaşam maliyetlerindeki artışı telafi edememesi, hanehalklarını temel ihtiyaçlarını sürdürebilmek için borçlanmaya yöneltmekte; böylece borç, ekonomik sistemin tamamlayıcı bir unsuru değil, bizzat gündelik yeniden üretimin asli koşullarından biri haline gelmektedir. Borçlanma, toplumsal varoluşun zorunlu bir bileşenine dönüşmüş; hanehalkları ekonomik şoklara karşı direnç geliştirmek yerine, gündelik hayatı ertelemek için borçlanma döngüsüne pasif bir teslimiyetle dâhil olmuştur.

Pasif Rıza Mekanizmasına Geçiş

Bu dönemde iktidara yönelik siyasal desteğin yapısal bir değişime uğramadan varlığını sürdürdüğü görülmektedir. 2023 Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan %52 oy oranıyla yeniden seçilirken, genel seçimlerde Cumhuriyet Halk Partisi %52,2, AKP ise tek başına %35,6 oy almıştır (YSK, 2023). Bu veriler, ekonomik performans ile siyasal tercih arasındaki ilişkiye dair klasik yaklaşımları sorunsallaştıran temel bir gerilime işaret etmektedir: Hanehalkı düzeyinde ekonomik kırılganlığın derinleştiği, gelir erozyonunun yaygınlaştığı ve borçlanmanın varoluşsal bir krize dönüştüğü bir dönemde, siyasal desteğin neden belirgin bir değişim göstermediği sorusu, rıza üretim mekanizmalarının yalnızca ekonomik rasyonalite üzerinden okunamayacağını ortaya koymaktadır.

Bu tablo, kuramsal çerçevemizin "pasif rıza" mekanizmasını doğrulamaktadır. Artık hanehalkı ekonomik durumdan memnun değildir (aktif rıza yok), ancak borç yükü nedeniyle—2023 seçimleri sırasında hanehalkının gelirinin yaklaşık üçte birini borç ödemelerine ayırdığı göz önüne alındığında—siyasal alternatifleri riskli görmekte ve mevcut düzene pasif biçimde tabi olmaktadır. İki mekanizma öne çıkmaktadır:

Borç Tuzağı ve Gelecek Kaygısı

Lazzarato'nun kavramsallaştırdığı gibi, borçlu özne gelecek zamanını ipotek altına almış durumdadır. Borçlu özne, yalnızca parasını değil, protesto etmek veya alternatif aramak için gereken zihinsel ve fiziksel zamanını da borç ödeme döngüsüne teslim etmiştir. Hanehalkı, yüksek borç yükü nedeniyle ekonomik krizi derinleştirebilecek siyasal değişimlerden çekinmektedir. "Şimdi bu kadar kötü ama

daha da kötü olabilir" kaygısı, siyasal eylemi maliyetli hale getirmektedir. İşsizlik, gelir kaybı veya ekonomik çöküş, borç ödemelerini tamamen imkânsız kılabilir ve bu risk, pasif itaati teşvik etmektedir.

Alternatif Eksikliği ve "Bilinmeyenden Korku"

Muhalefet partileri, borç krizine net çözüm önerileri sunamamış; hanehalkı, siyasal değişimin ekonomik istikrarsızlığı daha da artırabileceği endişesi taşımaktadır. Bu durum, Ferguson'un Zambiya'daki yoksulluk analizine benzemektedir: Ekonomik bağımlılık, siyasal sadakati üretmese bile, siyasal muhalefeti bastırmaktadır. Ancak bu bulgu nedensel değil, korelasyondur. Siyasal desteği etkileyen başka faktörler (kimlik siyaseti, milliyetçilik, medya, güvenlik kaygıları, kutuplaşma) bu çalışmanın kapsamı dışındadır ve bu faktörlerin etkisi borç mekanizmasından daha güçlü olabilir. Dolayısıyla, borcun siyasal rıza üzerindeki etkisi dolaylı ve koşulludur: Borç tek başına siyasal davranışı belirlemez, ancak ekonomik kırılganlık yaratarak alternatif siyasal tercihlerin maliyetini artırır.

Tablo 3: Dönem 3 Özeti

Gösterge	2018	2025	Değişim
Borç/Gelir Oranı	%43	%22	-19 puan
Konut Kredis Payı	%37,3	%11,8	-25,5 puan
İhtiyaç Kredis Payı	%40,6	%38,5	Stabil
Kredi Kartı Payı	%20,8	%48,8	+28 puan
Reel Ücret	Baz	-50 (Brüt işçi ücretleri üzerinden)	Erozyon
Ekonomik Memnuniyet (KONDA)	%38	%22	-16 puan
Ekonomik Güven Endeksi (TÜİK)	71	70-80	Derin kötümserlik
AKP/İttifak Oy Oranı	%53.7	%52.2 (2023)	Stabil

Dönemsel Karşılaştırma: Ana Bulguların Sentezi

Tablo 4, üç dönemin temel göstergelerini karşılaştırmalı olarak sunmaktadır. Bu tablo, çalışmanın ana argümanını özetlemektedir: Borçlanmanın ekonomik işlevi, kültürel anlamı ve siyasal yönetimsellikteki rolü dönemler arasında köklü biçimde farklılaşmıştır.

Tablo 4: Dönemsel Karşılaştırma ve Ana Bulgular

Gösterge	Dönem 1 (2002-2013)	Dönem 2 (2013-2018)	Dönem 3 (2018-2025)
Borç/Gelir Oranı	%4,3 → %53,1	%53,1 → %43	%43 → %22
Baskın Kredi Türü	Kredi kartı-konut	Konut	Kredi Kartı
Borcun Anlamı	Fırsat, modernleşme	Yük, kaygı	Zorunluluk, tuzak
Ekonomik Memnuniyet	%35 → %58 (↑)	%58 → %38 (↓)	%38 → %22 (↓↓)
Borç-Memnuniyet İlişkisi	Paralellik (↑↑)	Kopma	Ters Paralel İlişki (↓↓)
Siyasal Destek	%34 → %50 (↑)	%50 → %54 (stabil)	%54 → %52 (stabil)
Teorik Mekanizma	Aktif Rıza	Kırılgan Rıza	Pasif Rıza
Zelizer Kodlaması	Pozitif	Geçiş	Negatif
Lazzarato	Gelecek vaadi	Gelecek kaygısı	Gelecek iptali

Ana Bulgular

Borçlanmanın mutlak büyümesi

2002-2025 arasında hanehalkı borç stoku 870 kat artmış; borç/gelir oranı ise 2013 zirvesinden (%53) 2025'e (%22) gerilemekle birlikte, bu süreçte borcun bileşiminin konut/taşittan kredi kartına köklü biçimde değişmesi, borçlanmanın hanehalkı için kalıcı bir yapısal yük olmaya devam ettiğini göstermektedir.

Niteliksel dönüşüm

Borçlanmanın kredi kompozisyonu düz bir çizgi izlememiş, keskin bir 'V dönüşü' göstermiştir. 2002-2018 arasında 16 yıl boyunca konut kredisinin payı sürekli yükselmiş (%7,0→%37,3), kredi kartının payı ise sürekli gerilemiştir (%65,7→%20,8) — borçlanma giderek varlık edinimi eksenine kaymıştır. 2018 sonrasında bu eğilim tamamen tersine dönmüş; kredi kartının payı %20,8'den %48,8'e yükselerek tarihî zirvesine ulaşmış, konut kredisinin payı ise %11,8'e gerileyerek tarihî dibine inmiştir. Bu V dönüşü, borcun asgari geçim ihtiyaçlarını finanse eden bir araca dönüşümünün en somut kanıtıdır.

Borç-memnuniyet ilişkisinin dönüşümü

Dönem 1'de paralellik (her ikisi de yükseliş), Dönem 2'de kopma (borç yüksek, memnuniyet düşüyor), Dönem 3'te ayrışma (borç düşerken memnuniyet de düşüyor). Bu dönüşüm, borcun siyasal işlevinin değiştiğini göstermektedir.

Pasif rıza paradoksu

Dönem 3'te ekonomik memnuniyet %22'ye düşmesine rağmen siyasal destek stabil kalmıştır (%52-54 bandı). Bu, borcun siyasal işlevinin "aktif rıza üretimi"nden "pasif rıza"ya evrildiğini göstermektedir. Hanehalkı artık ekonomik durumdan memnun olmasa da, borç yükü nedeniyle siyasal alternatifleri riskli görmekte ve pasif itaat davranışı sergilemektedir.

Gelir-borç makası

2018-2025 arasında yüksek enflasyon reel ücretleri aşındırırken nominal borç stoku keskin artış göstermiştir. Bu artıştan ortaya çıkan makas, borcun zorunlu hale geldiğinin ve Boratav'ın reel ücret baskısı ile Buğra'nın zayıf refah devleti analizlerinin Türkiye'de tam olarak tezahür ettiğinin yapısal kanıtıdır.

Bu bulgular, kuramsal çerçevede tanımlanan mekanizmaları—finansallaşma (Krippner, Gabor), borçlu özne (Lazzarato), ahlaki yükümlülük (Graeber), sosyal anlam (Zelizer), otoriter neoliberalizm (Bruff), zayıf refah devleti (Buğra) ve reel ücret baskısı (Boratav)—kristalize etmektedir. Borç, Türkiye'de neoliberal dönüşümün yalnızca bir sonucu değil; aynı zamanda siyasal rıza üretiminde işleyen ve dönemlere göre farklılaşan bir yönetsellik mekanizmasıdır.

Sonuç: Borç ve Rıza Yönetimi

Türkiye'de 2002-2025 arasında hanehalkı borçluluğu üç farklı siyasal işlev üstlenmiştir. Ekonomik genişleme yıllarında borç, modernleşme ve refaha katılım vaadi taşıyan bir araç olarak aktif siyasal destek üretmiştir. 2013 sonrasında bu işlev kırılganlaşmış; borç yükü yüksek kalmaya devam ederken ekonomik memnuniyet gerilemeye başlamıştır. 2018 sonrasında ise borcun niteliği dramatik biçimde değişmiş, gıda ve barınma gibi temel ihtiyaçların finansmanına yönelmiştir. Kredi kartı borçlarının payının 2018'deki tarihî dibinden (%20,8) 2025'te tarihî zirvesine (%48,8) keskin biçimde sıçraması yalnızca bir istatistiksel değişim değil; 2002-2018 arasında süregelen konut kredisine kayış eğiliminin tamamen tersine dönmesinin ve borcun yatırım aracından hayatta kalma aracına dönüşümünün somut göstergesidir. Bu dönüşümün siyasal anlamı, ekonomik memnuniyetin %22'ye düşmesine karşın 2023 seçimlerinde siyasal desteğin stabil kalmasıyla kristalize olmaktadır.

Çalışmanın merkezi kavramı olan pasif rıza tam da bu paradoksu açıklamak için geliştirilmiştir: Hanehalkları iktidara aktif destek vermemekte, ancak borç yükünün yarattığı ekonomik kırılganlık nedeniyle siyasal alternatifleri aşırı riskli bulmaktadır. İşsizlik, gelir kaybı ya da ekonomik çalkantı, borç çevrimini tehdit eden bir olaydan önce siyasal bir risk olarak algılanmaktadır. Borçlu özne sessizliği tercih etmez; sessizlik, borç tarafından üretilir.

Borcun bu işlevi dolaylı ve koşulludur — planlı bir siyasal stratejinin değil, yapısal dinamiklerin ürünüdür. Kimlik siyaseti, kutuplaşma ve medya kontrolü siyasal desteği şekillendiren bağımsız faktörler olarak varlığını sürdürmektedir. Bu çalışmanın iddiası, borcun bu faktörlerin yerini aldığı değil; ekonomik kırılganlık yaratarak siyasal muhalefetin maliyetini artırdığı ve böylece bu faktörlerin işleyişini pekiştirdiğidir.

Çalışma literatüre üç düzlemde katkı sunmaktadır. Borç sosyolojisini, güçlü refah devleti geleneğine sahip olmayan ve hızlı finansallaşmanın yaşandığı bir bağlamda test ederek bu alanın Batı merkezli çerçevesini genişletmektedir. Borçlanmanın niceliksel büyümesi yerine niteliksel dönüşümüne — kredi kompozisyonunun değişiminin toplumsal anlam ve siyasal değer üzerindeki etkisine — odaklanarak farklı bir analitik pencere açmaktadır. Ve pasif rıza kavramıyla, ekonomik hoşnutsuzluk ile siyasal değişim arasındaki kopukluğu açıklayan — hem Türkiye siyaset sosyolojisi hem de karşılaştırmalı finansallaşma araştırmaları için kullanılabilir — bir araç önermektedir.

Gelecek araştırmalar bu çerçeveyi üç yönde derinleştirebilir: Borçlanmanın öznel ve duygusal boyutlarını nitel yöntemlerle kavramak; nedensellik sorusunu panel veri ve doğal deney tasarımlarıyla daha güçlü ele almak ve pasif rıza mekanizmasının borç yapılandırma, af politikaları ya da ekonomik şoklar karşısında nasıl dönüştüğünü izlemek. Ayrıca, bu çalışmanın tanımlayıcı düzeyde ele aldığı borç-faiz ilişkisinin, makroekonomik koşullar ve özellikle faiz oranlarındaki değişimlerin hanehalkı borçlanması üzerindeki etkisini daha sistematik biçimde inceleyen ileri analizlerle derinleştirilmesi, alana önemli bir katkı sağlayacaktır.

Borçlanmanın refah vaadinden hayatta kalma stratejisine dönüştüğü bir toplumda siyasal eylem kapasitesi de dönüşür. Ekonomik güvencesizlik yalnızca bireyleri yoksullaştırmaz; kolektif eylem kapasitesini, siyasal muhalefet olanaklarını ve demokratik talepkârlığı da aşındırır. Türkiye'de borç meselesi bu yüzden yalnızca bir ekonomi sorunu değil, aynı zamanda demokrasinin maddi koşullarına ilişkin yapısal bir sorundur.

Extended Summary

This study addresses a central paradox in contemporary political economy: how can political stability persist under conditions of deepening economic

dissatisfaction? In Turkey between 2002 and 2025, household debt-to-income ratios rose from 4.3% to over 50% at their peak, economic satisfaction collapsed to 22% by 2025, yet the ruling coalition retained a stable electoral majority. This study argues that household indebtedness functions as an indirect mechanism for producing political consent — one whose political function has shifted historically from *active consent production* during periods of economic expansion, through *fragile consent* under political-economic tension, to a governmentality technique generating *passive consent* in recent years.

The theoretical framework integrates Foucault's concept of governmentality with global financialization processes (Krippner, Gabor) and Turkey-specific political economy dynamics. Boratav's analysis of real wage suppression and Buğra's work on the weak welfare state establish the structural conditions under which borrowing became a necessary income substitute. This foundation is deepened through Lazzarato's "indebted subject," Graeber's account of debt as moral obligation, Zelizer's sociology of the social meanings of money, and Bruff's "authoritarian neoliberalism."

The research draws on BRSA credit statistics, CBRT Financial Stability Reports, and TurkStat data to trace debt stock, real wage erosion, and debt-to-income ratios across 23 years. The periodization rests on structural conjunctures where debt composition, income dynamics, and political regime character shift simultaneously. The study does not claim a direct causal relationship between indebtedness and political support, but identifies a structural mechanism through which debt increases the perceived cost of political opposition by constraining risk-taking under conditions of indebted vulnerability.

The first period (2002–2013) constitutes the active consent phase. Credit card debt, initially dominant in 2002 (65.7% of total consumer credit), gave way to housing credit as the leading category by 2013 (33.2%, up from 7.0%) — a shift reflecting the maturation of Turkey's mortgage system following the 2007 Mortgage Law. Over this period, the debt-to-income ratio rose from 4.3% to 53%. Economic satisfaction reached approximately 58% (KONDA) while the AKP's vote share climbed from 34.3% to 49.8%. Rather than delivering welfare through social policy, the state directed households toward credit markets, constructing a market-based welfare regime that generated active political support during the growth years.

The second period (2013–2018) represents "fragile consent." The Gezi protests, the Fed's Taper Tantrum, and subsequent political crises began to unravel the earlier parallel between indebtedness and satisfaction. Economic satisfaction declined from 58% to 38%; TurkStat's Economic Confidence Index fell from 101 to 71. Consumer credit and credit card use expanded as borrowing increasingly financed current consumption rather than asset accumulation. In Lazzarato's

terms, the "promise of the future" gave way to "anxiety about the future," though political support remained relatively stable.

The third period (2018–2025) marks a decisive rupture. Between 2012 and 2020, labour productivity increased by 45.2% while real wages rose by only 1.8% (DİSK, 2020); in the first eleven months of 2025, inflation and rising tax burdens produced a 2.1 trillion TL wage erosion for workers covered by social security (DİSK-AR, 2025). Credit card debt's share of total consumer loans followed a V-shaped trajectory: after declining steadily from 65.7% in 2002 to a historic low of 20.8% in 2018 — as housing credit expanded to absorb an increasing share of household borrowing — it surged to a historic high of 48.8% by 2025, directed increasingly toward food, utilities, and rent. This sharp reversal marks the transition from debt as an investment tool to debt as a survival mechanism.

A key empirical finding is the disconnect between collapsing economic satisfaction and stable political support: in the 2023 elections, Erdoğan received 52% of the vote and the People's Alliance 52.2%. This is precisely the configuration the concept of *passive consent* is designed to explain. Passive consent refers to a condition in which individuals do not actively support the political order, yet refrain from opposition due to the perceived risks imposed by economic vulnerability, resulting in compliance without normative endorsement. The indebted subject has mortgaged not only current income but future capacity for dissent: unemployment or income loss could render debt repayment impossible, making sustained opposition a cost that the economically precarious cannot easily absorb.

The study makes three contributions. First, it demonstrates the historically contingent character of debt's political function in a country without a strong welfare state tradition, extending the sociology of debt beyond its predominantly Western frame. Second, it foregrounds the qualitative transformation of debt — from housing credit to credit card borrowing for basic needs — as a shift in social meaning and political valence, not merely in financial behavior. Third, by conceptualizing "passive consent," it provides an analytical tool for cases where economic dissatisfaction does not translate into political change. Identity politics, nationalism, and media control remain operative factors; the political function of debt is indirect and conditional, not deterministic.

While the empirical focus is Turkey, the framework developed here — particularly the concept of passive consent — offers analytical purchase for contexts where financialization, wage suppression, and democratic erosion intersect. What the Turkish case demonstrates is that debt can function not only as an economic burden but as a structural condition that depresses the capacity for political agency.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar, bu çalışmayla ilgili herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

KAYNAKÇA

- Akça, İ., Bekmen, A., & Özden, B. A. (Eds.). (2013). *Turkey reframed: Constituting neoliberal hegemony*. Pluto Press.
- Alpar, B. İ. (2022). Türkiye'de hanehalkı borçluluğuna ilişkin güncel bir değerlendirme ve hanehalkı borçluluğunun muhtemel sonuçları. *Erciyes Akademi*, 36(3), 1314–1346. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1116082>
- Bayat, A. (2009). *Life as politics: How ordinary people change the Middle East*. Stanford University Press.
- BDDK (Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu). (2002–2025). *Türk bankacılık sektörünün konsolide verileri* [Veri seti]. <https://www.bddk.org.tr>
- Boratav, K. (2015). *Türkiye iktisat tarihi: 1908–2015* (25. bs.). İmge Kitabevi.
- Bruff, I. (2014). The rise of authoritarian neoliberalism. *Rethinking Marxism*, 26(1), 113–129. <https://doi.org/10.1080/08935696.2013.843250>
- Buğra, A. (2013). *Kapitalizm, yoksulluk ve Türkiye'de sosyal politika*. İletişim Yayınları.
- Buğra, A., & Keyder, Ç. (2003). *New poverty and the changing welfare regime of Turkey*. UNDP.
- DİSK. (2020). *Toplam sanayide birim ücret endeksi analizi: Verimlilik ve ücretler arasındaki makas*. DİSK.
- DİSK Araştırma Dairesi (DİSK-AR). (2025). *Enflasyon ve vergilerin işçi ücretlerine 11 aylık toplam faturası: Ücret kayıpları izleme raporu (Aralık 2025)*. DİSK.
- Ferguson, J. (1999). *Expectations of modernity: Myths and meanings of urban life on the Zambian Copperbelt*. University of California Press.
- Foucault, M. (1991). Governmentality. In G. Burchell, C. Gordon, & P. Miller (Eds.), *The Foucault effect: Studies in governmentality* (pp. 87–104). University of Chicago Press.
- Foucault, M. (2008). *The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France, 1978-1979*. (G. Burchell, Çev.). New York: Palgrave Macmillan.
- Gabor, D. (2021). The Wall Street Consensus. *Development and Change*, 52(3), 429–459. <https://doi.org/10.1111/dech.12645>
- Graeber, D. (2011). *Debt: The first 5,000 years*. Melville House Publishing.
- KONDA Araştırma ve Danışmanlık. (2007-2025). *Ekonomik memnuniyet, hayat pahalılığı algısı ve kamuoyu araştırmaları* [Raporlar]. <https://www.konda.com.tr>
- Krippner, G. R. (2011). *Capitalizing on crisis: The political origins of the rise of finance*. Harvard University Press.
- Lazzarato, M. (2012). *The making of the indebted man: An essay on the neoliberal condition*. Semiotext(e).
- Lazzarato, M. (2015). *Governing by debt*. Semiotext(e).
- Martin, R. (2002). *Financialization of daily life*. Temple University Press.

- TCMB (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası). (2005–2025). *Finansal istikrar raporları* [Raporlar]. <https://www.tcmb.gov.tr>
- TEPAV. (2025). *Hızlanan enflasyon, yetersiz asgari ücret zamları ve artan gelir eşitsizliği* (A. Kibritçioglu). TEPAV.
- Türkiye Bankalar Birliği Risk Merkezi. (2025). *Bireysel kredi ve bireysel kredi kartı borcunu ödemiş gerçek kişi sayısı* [Veri seti]. [https://www.riskmerkezi.org/istatistiki-raporlar-liste/2547?rapor_donemi\[\]=2601&ay\[\]=13](https://www.riskmerkezi.org/istatistiki-raporlar-liste/2547?rapor_donemi[]=2601&ay[]=13)
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2004–2025). *Tüketici güven endeksi* [Veri seti]. <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr>
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2012–2025). *Ekonomik güven endeksi* [Veri seti]. <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr>
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2024). *Yaşam memnuniyeti araştırması* [Haber bülteni]. <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/53785>
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2025a). *Gelir dağılımı istatistikleri, 2025* [Haber bülteni]. <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/53993>
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2025b). *Yoksulluk ve yaşam koşulları istatistikleri, 2025* [Haber bülteni]. <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/53994>
- YSK (Yüksek Seçim Kurulu). (2002–2023). *Genel seçim sonuçları* [Resmi kayıtlar]. <https://www.ysk.gov.tr>
- Zelizer, V. A. (1997). *The social meaning of money: Pin money, paychecks, poor relief, and other currencies*. Princeton University Press.

Beşeri Sermaye Hipotezinin Sınırında: Türkiye’de İşsizlik Üzerine Pca-Ardl Bulguları (2001-2022)

Sercan DERELİ¹

ORCID: 0000-0002-4083-8559

DOI: 10.54752/ct.1819477

Öz: Bu çalışma, beşerî sermaye hipotezinin Türkiye örneğinde geçerliliğini 2001-2022 dönemi için incelemektedir. Beşerî sermaye hipotezi, eğitim, sağlık ve beceri yatırımlarının işgücü verimliliğini artırarak işsizliği azaltacağını varsaymaktadır. Çalışmada, yüksek çoklu doğrusal bağlantıyı azaltmak ve kavramsal tutarlılığı güçlendirmek amacıyla eğitim, sağlık ve demografik göstergelerden Beşerî Sermaye Endeksi (HUMAN_PC); büyüme, sanayi payı, Ar-Ge ve işgücü göstergelerinden ise Ekonomik Gelişme Endeksi (ECON_PC) Temel Bileşenler Analizi (PCA) ile oluşturulmuştur. Ardından ADF birim kök testleri ve ARDL sınır testi uygulanmıştır. Bulgular, HUMAN_PC ile işsizlik arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi bulunmadığını; buna karşılık ECON_PC ile işsizlik arasında pozitif ve anlamlı bir uzun dönem ilişkisi olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, Türkiye’de son yirmi yılda tartışılan istihdamsız büyüme olgusuyla uyumludur; ekonomik gelişme göstergelerindeki artışların işsizlik oranında kalıcı bir azalış

¹Dr. Öğr.Üyesi. Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sercan.dereli@hbv.edu.tr

DERELİ, S, (2026) “Beşeri Sermaye Hipotezinin Sınırında: Türkiye’de İşsizlik Üzerine Pca-Ardl Bulguları (2001-2022)”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1439-1486

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 07.11.2025-Makale Kabul Tarihi: 10.06.2026

üretmediği görülmektedir. Bulgular ayrıca, beşerî sermaye yatırımlarının Türkiye’de işsizliği azaltma kapasitesinin sınırlı kaldığını ve bu ilişkinin eğitim-istihdam uyumu, teknolojik dönüşüm ve kurumsal yapı gibi faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Çalışma, Türkiye’de işsizlik dinamiklerinin yalnızca beşerî sermaye birikimiyle açıklanamayacağını; ekonomik gelişmenin niteliği, üretim yapısı ve teknolojik dönüşüm süreçlerinin de belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beşerî Sermaye, İşsizlik, ARDL Sınır Testi, Temel Bileşenler Analizi

At the Limits of the Human Capital Hypothesis: Pca-Ardl Evidence on Unemployment in Turkey (2001-2022)

Abstract: This study examines the validity of the human capital hypothesis in the case of Türkiye for the period 2001–2022. The human capital hypothesis assumes that investments in education, health, and skills increase labor productivity and thereby reduce unemployment. In the study, a Human Capital Index (HUMAN_PC) was constructed from education, health, and demographic indicators, while an Economic Development Index (ECON_PC) was constructed from growth, industrial share, R&D, and labor force indicators through Principal Component Analysis (PCA) in order to reduce high multicollinearity and strengthen conceptual consistency. Subsequently, ADF unit root tests and the ARDL bounds testing approach were applied. The findings indicate that there is no long-run cointegration relationship between HUMAN_PC and unemployment, whereas a positive and significant long-run relationship exists between ECON_PC and unemployment. The results are consistent with the jobless growth phenomenon discussed in Türkiye over the last two decades, indicating that increases in economic development indicators do not produce a permanent decline in the unemployment rate. The findings also suggest that the capacity of human capital investments to reduce unemployment in Türkiye has remained limited and that this relationship is affected by factors such as education-employment mismatch, technological transformation, and institutional structure. The study reveals that unemployment dynamics in Türkiye cannot be explained solely by human capital accumulation and that the nature of economic development, production structure, and processes of technological transformation also play a significant role.

Keywords: Human Capital, Unemployment, ARDL Bounds Test, Principal Component Analysis

Giriş

Beşerî sermaye teorisi, eğitim, sağlık ve beceriye yapılan yatırımların bireysel verimliliği yükselterek istihdamı artıracak ve işsizliği azaltacak varsayımına dayanmaktadır. Klasik yaklaşımda, eğitim düzeyindeki artışın işgücü niteliğini geliştirerek ekonomik büyümeyi desteklediği ve uzun dönemde işsizlik oranlarını düşürdüğü kabul edilmektedir. Ancak özellikle 2000 sonrası dönemde yükseköğretim genişlemesi, dijitalleşme, otomasyon ve üretim süreçlerinin sermaye/teknoloji yoğun hâle gelmesiyle birlikte bu varsayımın genel geçerliği tartışmalı hâle gelmiştir. Eğitim düzeyindeki artışın her zaman istihdam yaratmaması, “diplomalı işsizlik”, “beceri uyumsuzluğu” ve “istihdamsız büyüme” gibi olguları ön plana çıkarmıştır. Türkiye’de de yükseköğretim mezunu sayısındaki güçlü artışa rağmen işsizlik oranlarının kalıcı biçimde gerilememesi, beşerî sermaye ile işsizlik arasındaki ilişkinin bağlamsal ve koşullu biçimde işlediğini göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de 2001-2022 dönemine ait yıllık veriler kullanılarak beşerî sermaye birikimi ile ekonomik gelişme dinamiklerinin işsizlik üzerindeki etkilerini ekonometrik olarak yeniden sınamaktır. Çalışmada kullanılan veriler Dünya Bankası veri tabanından elde edilmiş olup; işsizlik oranı, yükseköğretim okullaşma oranı, yaşam beklentisi, kişi başına gelir, sanayi payı, Ar-Ge harcamaları, çalışma çağındaki nüfus oranı ve işgücü göstergelerinden oluşmaktadır. Söz konusu değişkenler hem beşerî sermaye hem de ekonomik gelişme literatüründe yaygın biçimde kullanılan göstergeler olmaları nedeniyle tercih edilmiştir. Çalışmanın temel özgünlüğü, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerini çok boyutlu bileşik endeksler altında birleştirerek analiz etmesidir. Bu yönüyle çalışma, Türkiye’de beşerî sermaye ile işsizlik arasındaki ilişkiyi tek bir eğitim göstergesi üzerinden değil; eğitim, sağlık, demografi, üretim yapısı ve teknolojik gelişme boyutlarını birlikte dikkate alan bütüncül bir çerçevede inceleyerek literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Değişkenler arasındaki yüksek korelasyon ve Varyans Şişirme Faktörü (Variance Inflation Factor-VIF) değerlerinin yarattığı çoklu doğrusal bağlantı sorunu, Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis-PCA) yöntemiyle giderilmiş ve kavramsal bütünlüğe sahip iki ayrı endeks oluşturulmuştur: HUMAN_PC (yaşam süresi, yükseköğretim ve demografik göstergeler) ile ECON_PC (kişi başına gelir, sanayi payı, Ar-Ge ve işgücü göstergeleri). Ardından, küçük örneklemelerde de güvenilir sonuçlar üretebilmesi ve serilerin farklı bütünlüşme derecelerine birlikte izin vermesi nedeniyle Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model (Autoregressive Distributed Lag – ARDL) ile sınır testi yaklaşımı kullanılarak hem kısa dönem dinamikleri hem de uzun dönem ilişkileri analiz edilmiştir. Bununla birlikte çalışmanın temel sınırlılığı, analiz döneminin veri

erişilebilirliği nedeniyle 2001-2022 dönemiyle ve yıllık verilerle sınırlı olmasıdır. Özellikle bazı beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerine ilişkin düzenli ve karşılaştırılabilir veri serilerinin daha eski dönemler için bulunamaması, analiz döneminin genişletilmesini sınırlandırmıştır. Ayrıca çalışma, Türkiye’ye özgü tek ülke örneklemine dayanmaktadır. Bu nedenle elde edilen bulguların farklı ülke grupları veya daha yüksek frekanslı veri setleriyle desteklenmesi gerekmektedir.

Analizlerden elde edilen bulgular, beşerî sermaye ile işsizlik arasındaki ilişkinin Türkiye bağlamında klasik teorinin öngördüğü kadar güçlü işlemediğine işaret etmektedir. Buna karşılık ekonomik gelişme göstergelerinin işsizlik dinamikleriyle daha yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum, beşerî sermaye-işsizlik ilişkisinin üretim yapısı, teknolojik dönüşüm ve işgücü piyasasının kurumsal özellikleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu yönüyle çalışma, beşerî sermaye ile işsizlik arasındaki ilişkiyi Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomiler bağlamında çok boyutlu bir çerçevede ele alarak literatürdeki tartışmalara ampirik katkı sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın izleyen bölümlerinde ilk olarak beşerî sermaye teorisinin kuramsal çerçevesi ve ilgili literatür ele alınmakta, ardından veri seti ve ekonometrik yöntem açıklanmakta, son olarak ampirik bulgular değerlendirilmektedir.

Kuramsal Çerçeve

Beşerî sermaye yaklaşımı, 20. yüzyılın ortalarından itibaren ekonomik büyüme, verimlilik ve istihdam ilişkilerini açıklamada merkezi bir paradigma hâline gelmiştir. Eğitim, sağlık ve beceri yatırımlarının bireylerin üretkenliğini artırarak ekonomik gelişmeyi hızlandırdığı varsayımına dayanan bu yaklaşım, uzun yıllar boyunca iktisat yazınında temel açıklayıcı model olarak kabul edilmiştir. Ancak, özellikle 2000’li yıllardan sonra eğitim-istihdam ilişkisinin zayıflaması, yapısal işsizlik ve teknolojik dönüşüm gibi olgular bu paradigmanın geçerliliğini yeniden tartışmaya açmıştır. Bu nedenle, çalışmanın kuramsal çerçevesi oluşturulurken beşerî sermaye kavramının tarihsel kökenleri, klasik teori içindeki temel varsayımları, bu teoriye yöneltilen eleştiriler ve beşerî sermaye-işsizlik ilişkisine dair alternatif yaklaşımlar bütüncül biçimde ele alınacaktır.

Beşerî Sermaye Kavramı

Beşerî sermaye kavramının kökeni, klasik iktisat düşüncesine dayanmaktadır. Adam Smith (2020: 226), *Ulusların Zenginliği* adlı eserinde bireylerin edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerin üretim sürecine katkı sağlayan bir sermaye unsuru olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Smith’e göre toplumun tüm bireylerinde yerleşik bulunan edinilmiş ve faydalı yetenekler, o toplumun toplam

sermayesinin bir parçasını oluşturmakta ve üretken gücünü artırmaktadır. Bu çerçevede Smith, eğitim, öğrenim veya çıraklık süreçleri aracılığıyla kazanılan yeteneklerin bireyin kişiliğinde yerleşik bir “*sabit sermaye*” niteliği taşıdığını ifade etmektedir. Böylelikle insan, yalnızca emek arz eden bir unsur değil, aynı zamanda bilgi ve beceri birikimi aracılığıyla ekonomik değer üreten bir sermaye taşıyıcısı olarak ele alınmaktadır. Bu düşünce, sonraki yüzyıllarda beşerî sermaye kavramının teorik biçimlenişine zemin hazırlamıştır.

Smith’in bu erken dönem yaklaşımı, insanın üretim sürecindeki konumunu emekten sermayeye dönüştüren düşünsel bir başlangıç noktası niteliği taşımaktadır. Ancak beşerî sermaye kavramı, modern anlamını 20. yüzyılın ikinci yarısında, özellikle Theodore W. Schultz ve Gary S. Becker’in katkılarıyla sistematik bir kuramsal çerçeveye kavuşmuştur. Schultz’a (1961: 2) göre beşerî sermaye, bireylerin bilgi, beceri ve sağlık gibi niteliklerinin ekonomik değer taşıyan bir sermaye biçimine dönüşmesini ifade etmektedir. Bu sermaye, eğitim, sağlık, göç ve mesleki beceri edinimi gibi kasıtlı yatırımlar sonucunda oluşmaktadır. Schultz, insanların yalnızca emek arz eden unsurlar olmadığını, aynı zamanda kendi üretkenliklerine yatırım yapan aktörler olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre ekonomik büyümenin en ayırt edici unsuru, fiziksel sermaye birikiminden ziyade insanın kendine yaptığı bu yatırımlardır. Dolayısıyla beşerî sermaye, bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirmeleri yoluyla üretkenliklerini artıran ve toplumsal refahın yükselmesine katkı sağlayan bir sermaye stokunu temsil etmektedir.

Becker (1993: 16) ise beşerî sermaye kavramını, insanın bilgi, beceri, sağlık ve değerlerinin kendi varlığında cisimleştiği bir sermaye biçimi olarak sistematik bir çerçeveye oturtmaktadır. Eğitim, iş başında öğrenme veya sağlık harcamaları gibi faaliyetler, bireyin gelecekteki gelirini artıran yatırımlar olma özelliği taşımaktadır. Bu yatırımların özelliği, fiziksel ya da finansal sermayeden farklı olarak insanın kişiliğinden ve bedeninden ayrılmamasıdır. Bu nedenle beşerî sermaye, kişinin yaşamı boyunca edindiği bilgi ve becerilerden kaynaklanan üretkenliğini temsil eden, doğrudan bireyin kendisinde yer alan bir sermaye türü olarak tanımlanmaktadır. Schultz ve Becker’in oluşturduğu bu kuramsal çerçeve, eğitimin ekonomik getirilerinin ölçülmesini mümkün kılan ampirik modellerin geliştirilmesine zemin hazırlamıştır.

Schultz ve Becker’in teorik katkıları, beşerî sermaye kavramını yalnızca normatif bir fikir olmaktan çıkararak iktisadi analizlerin merkezine taşımıştır. Schultz (1961), fiziksel sermaye yatırımlarına benzer biçimde eğitime ve sağlığa yapılan harcamaların da üretkenliği artıran birer yatırım olduğunu vurgulamış; Becker (1993) ise bu yatırımları bireyin gelecekteki kazançlarını maksimize etmeye yönelik rasyonel bir ekonomik karar olarak modellemiş ve beşerî sermayeyi eğitim, öğretim ve sağlık biçimindeki bilgi ve beceri birikimi olarak tanımlamıştır. Becker’in

yaklaşımı, eğitim ve gelir arasındaki pozitif ilişkiyi matematiksel biçimde ifade eden Mincer (1974: 11) denklemiyle ampirik bir zemine oturmıştır. Buna göre bireyin eğitim yılı arttıkça beklenen kazancı da artmakta; böylelikle eğitim, bireysel getiri oranı yüksek bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla beşerî sermaye, bireysel kazançlardan makroekonomik büyümeye kadar uzanan geniş bir analiz alanı yaratmıştır.

Kavramın kapsamı yalnızca eğitimle sınırlı kalmamış; uluslararası kuruluşların tanımlamalarında bilgi, yetenek, sağlık ve sosyal becerilerin toplamını içeren daha geniş bir içerikle ele alınmaya başlamıştır (OECD, 1998: 9; World Bank, 2018: 125). Bu geniş çerçeve ile beşerî sermaye hem bireysel hem de toplumsal düzeyde ekonomik refahın sürdürülebilirliğinde belirleyici bir unsur olarak kabul edilmiştir. Bu yönüyle beşerî sermaye hem bireysel refah hem de ulusal kalkınma süreçlerinde stratejik bir kaynak olarak konumlandırılmıştır.

Klasik Beşerî Sermaye Teorisi ve Varsayımları

Beşerî sermaye kavramının tarihsel kökenleri, klasik iktisat düşüncesine kadar uzanmakta olup kavrama ilişkin ilk sistematik tartışmaların William Petty ve William Farr’ın çalışmalarıyla şekillendiği kabul edilmektedir (Albayrak ve Abdioğlu, 2020). Modern beşerî sermaye teorisi ise özellikle Schultz ve Becker’in çalışmalarıyla birlikte sistematik bir kuramsal çerçeveye kavuşmuştur. Bu yaklaşım, bireylerin eğitim, sağlık ve işbaşı eğitim gibi faaliyetleri birer “yatırım” olarak değerlendirdikleri ve bu yatırımların hem bireysel hem de toplumsal düzeyde ekonomik getiriler sağladığı varsayımına dayanmaktadır (Schultz, 1961: 8).

Klasik beşerî sermaye teorisine göre eğitim, sağlık ve beceri edinimi bireyin gelecekteki gelirini artıran bir yatırım aracı; bilgi, deneyim ve yetenekler ise bu yatırımın sonucunda oluşan bir sermaye stoku niteliği taşımaktadır. Bu nedenle beşerî sermaye birikimi hem bireysel gelir düzeyini hem de makro ölçekte toplam üretim kapasitesini etkileyen temel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Lucas, 1988; Romer, 1990). Teorinin işleyişi büyük ölçüde bireylerin rasyonel davranışlar sergilediği varsayımına dayanmaktadır. Becker’e (1993: 67) göre bireyler, eğitim veya beceri kazanımı yoluyla elde edecekleri gelecekteki gelirleri mevcut maliyetlerle karşılaştırarak yatırım kararı vermektedirler. Bu çerçevede eğitim, üretkenliği ve dolayısıyla ücret düzeyini artıran rasyonel bir ekonomik tercih olarak görülmektedir (Mincer, 1974: 13).

Teorinin bir diğer temel varsayımı, piyasa mekanizmasının etkin işlemesidir. Serbest piyasa koşullarında ücretlerin işgücü verimliliğine göre belirlendiği ve yüksek beşerî sermaye düzeyine sahip bireylerin işgücü piyasasında daha avantajlı konuma geldiği kabul edilmektedir (Becker, 1993: 89; Schultz, 1975). Bu yaklaşım çerçevesinde işsizlik, büyük ölçüde bireysel nitelik eksikliğiyle ilişkilendirilmekte;

eğitim ve beceri düzeyindeki artışın istihdam olasılığını yükselteceği varsayılmaktadır. Ayrıca teori, eğitimin yalnızca bireysel kazanç sağlamadığını, aynı zamanda teknolojik yenilik, üretim verimliliği ve toplumsal refah üzerinde pozitif dışsallıklar yarattığını ileri sürmektedir. Romer’a (1990) göre beşerî sermaye, yeni fikirlerin üretildiği araştırma süreçlerinin temel girdisini oluşturmakta; Lucas (1988) ise beşerî sermaye birikimini ekonomik büyümenin temel itici güçlerinden biri olarak değerlendirmektedir.

Bu kuramsal yaklaşım, beşerî sermayenin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal bir yatırım olarak değerlendirilmesini sağlamış ve içsel büyüme modellerine önemli bir teorik dayanak kazandırmıştır. Barro (1991), başlangıçta daha yüksek beşerî sermayeye sahip ülkelerin daha hızlı büyüme performansı gösterdiğini belirtirken; Hanushek ve Woessmann (2008), bilişsel becerilerin bireysel kazançlar ve ekonomik büyüme ile güçlü biçimde ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede beşerî sermaye teorisi, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren eğitim, verimlilik, ücret ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi açıklayan temel yaklaşımlardan biri hâline gelmiştir.

Teoriye Yönelik Eleştiriler

Beşerî sermaye teorisi uzun yıllar iktisat literatüründe baskın paradigma olarak kabul edilmiş; ancak özellikle 1980’lerden itibaren hızlanan küreselleşme, teknolojik dönüşüm ve işgücü piyasalarındaki yapısal değişimler teorinin açıklayıcılığına yönelik tartışmaları artırmıştır. Eğitim yoluyla verimlilik artışı varsayımının hem mikro hem de makro düzeyde her zaman tutarlı biçimde doğrulanamaması, teorinin temel varsayımlarını yeniden tartışmaya açmıştır (Bowles ve Gintis, 1975; Brown vd., 2011).

Beşerî sermaye teorisine yönelik ilk sistematik eleştiriler, eğitim ile gelir arasındaki doğrusal ilişkinin ampirik olarak her koşulda doğrulanamamasına odaklanmıştır. Blaug (1976), yaklaşımın zamanla yeni ampirik içerik üretme kapasitesini kaybettiğini ve giderek “yozlaşan” bir araştırma programına dönüştüğünü ileri sürmüştür. Benzer biçimde Psacharopoulos ve Patrinos (2004), eğitim yatırımlarının özel getirilerinin sosyal getirilerden daha yüksek olduğunu göstererek eğitimin gelir eşitsizliklerini azaltmaktan ziyade yeniden üretme potansiyeline dikkat çekmiştir. Bu bulgular, teorinin varsaydığı bireysel getiri ile toplumsal fayda arasındaki uyumun her zaman gerçekleşmediğine işaret etmektedir.

Aynı dönemde geliştirilen alternatif yaklaşımlar, eğitimin üretkenliği doğrudan artırmadığını ileri sürmüştür. Spence’in (1973) sinyal teorisine göre eğitim, bireyin üretkenliğini artıran bir unsurdan çok, işverenlere potansiyeli hakkında bilgi veren bir filtreleme mekanizmasıdır. Bu yaklaşım, eğitim-verimlilik-gelir zincirini sorgulayarak işgücü piyasasında seçiciliğin önemine vurgu yapmıştır.

Benzer biçimde Marx’ın (2020) “yedek işçi ordusu” yaklaşımı, işsizliği bireysel nitelik eksikliğinden ziyade kapitalist üretim sürecinin yapısal bir sonucu olarak değerlendirmiştir. Böylece istihdam dinamiklerinin yalnızca bireysel eğitim düzeyiyle açıklanamayacağı savunulmuştur.

1980’lerden itibaren eleştiriler daha geniş toplumsal ve kurumsal boyutlara yönelmiştir. Collins’e (2019) göre eğitim sistemleri, toplumsal hareketliliği artırmaktan çok statü temelli ayrıcalıkları yeniden üreten yapılara dönüşebilmekte; diploma sahipliği ise bilgi ve becerinin ötesinde toplumsal konumu temsil eden bir unsur hâline gelebilmektedir. Benzer biçimde Tan (2014), eğitimin yalnızca bireysel ekonomik getiriler üzerinden değerlendirilmesinin toplumsal adalet boyutunu dışladığını vurgulamaktadır. Eğitimin piyasa mantığı çerçevesinde ele alınması, toplumsal ve kurumsal eşitsizliklerin ikincil plana itilmesine neden olmuştur (Teixeira, 2014). Marginson’a (2017) göre bu yaklaşım, eğitimin kültürel ve toplumsal işlevlerini göz ardı ederek kalkınmayı büyük ölçüde teknokratik bir süreç olarak tanımlamaktadır.

2000’li yıllardan itibaren küresel rekabetin ve işgücü piyasalarındaki dönüşümün hızlanması, beşerî sermaye teorisine yönelik eleştirileri daha da güçlendirmiştir. Yükseköğretim mezunu sayısındaki artışa rağmen nitelikli ve güvenceli istihdamın aynı ölçüde genişlememesi, “aşırı eğitim” ve “diplomalı işsizlik” tartışmalarını ön plana çıkarmıştır (Brown vd., 2011). Auerbach ve Green’e (2024) göre teorinin bireyi rasyonel yatırımcı olarak konumlandıran metodolojik bireycilik anlayışı, öğrenme süreçlerinin toplumsal ve kurumsal bağlamını yeterince dikkate almamaktadır. Brown vd. (2020) ise klasik beşerî sermaye teorisinin küresel rekabet, teknolojik dönüşüm ve derinleşen eşitsizlik koşullarını açıklamakta giderek yetersiz kaldığını belirtmektedir.

Bu tartışmalarla birlikte eğitimin niteliği ve beceri yapısına ilişkin eleştiriler de önem kazanmıştır. Heckman vd. (2006b), işgücü piyasasında başarının yalnızca bilişsel becerilerle değil; toplumsal, davranışsal ve duygusal becerilerle de ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Cunha ve Heckman’a (2007) göre erken yaşlarda edinilen çok boyutlu beceriler, bireyin yaşam boyu öğrenme kapasitesi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu değerlendirmeler, beşerî sermaye teorisinin sabit “doğal yetenek-yatırım getirisi” varsayımlarının günümüz öğrenme süreçlerini açıklamakta sınırlı kaldığını göstermektedir.

Teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme de beşerî sermaye teorisine yönelik güncel eleştirilerin merkezinde yer almaktadır. Otomasyonun sermaye lehine yarattığı “ikame etkisi”, emeğin üretimden aldığı payı azaltırken; yeni beceri alanları oluşturan “geri kazandırma etkisinin” zayıfladığı ileri sürülmektedir (Acemoglu ve Restrepo, 2019). Frey ve Osborne’a (2017) göre dijitalleşme ve yapay zekâ temelli üretim süreçleri yalnızca düşük vasıflı işleri değil, orta ve yüksek vasıflı meslekleri

de risk altına sokmaktadır. Buna bağlı olarak ekonomik büyümenin istihdam yaratma kapasitesi zayıflamakta ve “istihdamsız büyüme” olgusu daha görünür hâle gelmektedir. Bununla birlikte teknolojik dönüşümün yalnızca emeğin ikamesine yol açmadığı, aynı zamanda dijital becerilere sahip işgücü açısından yeni istihdam alanları ve tamamlayıcı üretim süreçleri oluşturduğu da belirtilmektedir (Autor, 2015; OECD, 2023).

Livingstone’a (2018) göre işverenlerin giderek daha düşük nitelikli işler için dahi diploma talep etmesi, “daha az iş için daha çok öğrenme” biçiminde tanımlanabilecek bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyindeki artışın işgücü piyasasında arz yönlü baskılar yaratmasına yol açabilmektedir. Türkiye bağlamında da üniversite mezunu sayısındaki hızlı artışa rağmen nitelikli istihdam olanaklarının aynı ölçüde genişlememesi, eğitim ile istihdam arasındaki uyumsuzluğu daha görünür hâle getirmiştir. Böylece beşerî sermaye yatırımlarının istihdam üzerindeki etkisinin; üretim yapısı, teknolojik dönüşüm ve işgücü piyasasının kurumsal özelliklerinden bağımsız biçimde değerlendirilemeyeceği anlaşılmaktadır.

Beşerî Sermaye-İşsizlik İlişkisi: Kuramsal Beklentiler

Beşerî sermaye teorisine göre eğitim, sağlık ve beceri düzeyindeki artışlar, bireylerin üretkenliğini yükselterek işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğini artırmakta ve dolayısıyla işsizlik oranlarını düşürmektedir (Becker, 1993; Schultz, 1961). Yaklaşım, bireyin iş piyasasındaki değerini belirleyen temel unsur olarak beşerî sermayeyi görmekte; eğitim yatırımlarını hem bireysel gelir hem de toplumsal refah açısından rasyonel bir ekonomik tercih olarak değerlendirmektedir. Bu çerçevede yüksek beşerî sermaye birikiminin sağladığı verimlilik artışının, iş yaratma kapasitesini güçlendirerek uzun dönemde işsizlik oranlarının düşmesine katkı sağlayacağı varsayılmaktadır (Mincer, 1974; Pissarides, 2000).

Neoklasik yaklaşımda bu ilişki mikro ve makro olmak üzere iki düzeyde açıklanmaktadır. Mikro düzeyde eğitilmiş bireylerin daha yüksek beceriye sahip olmaları, iş bulma olasılıklarını artırmakta; işverenler ise ücretleri bilgi, deneyim ve yetkinlik düzeyine göre belirlemektedir (Hanushek ve Woessmann, 2008; Riddell ve Song, 2011). Makro düzeyde ise eğitime ve beceri gelişimine yapılan yatırımlar toplam faktör verimliliğini artırarak ekonomik büyümeyi hızlandırmakta ve dolaylı biçimde istihdam kapasitesini genişletmektedir (Lucas, 1988; Romer, 1990; Barro, 1991). Bu nedenle beşerî sermaye birikimi ile işsizlik oranı arasında teorik olarak ters yönlü bir ilişki kurulmaktadır.

Bununla birlikte, 2000’li yıllardan itibaren söz konusu ilişkinin yönü ve gücü; teknolojik dönüşüm, üretim yapısı ve işgücü piyasalarının değişen niteliği doğrultusunda yeniden tartışılmaya başlanmıştır. İçsel büyüme modelleri beşerî

sermayeyi ekonomik büyümenin temel itici gücü olarak tanımlasa da otomasyon ve dijitalleşme süreçlerinin bazı sektörlerde emek talebini azaltması, yüksek beşerî sermaye düzeyine rağmen işsizliğin artmasına yol açabilmektedir (Acemoglu ve Restrepo, 2019; Frey ve Osborne, 2017; Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Literatürde “istihdamsız büyüme” veya “teknolojik işsizlik” olarak tartışılan bu süreç, özellikle dijitalleşme ve yapay zekâ temelli üretim biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte daha görünür hâle gelmiştir (Vivarelli, 2014; Autor, 2015).

Bu çerçevede beşerî sermaye-işsizlik ilişkisinin yalnızca eğitim düzeyi üzerinden açıklanması yeterli görülmemektedir. Günümüzde ilişkinin yönü; eğitim-istihdam uyumu, teknolojik dönüşüm ve işgücü piyasasının kurumsal yapısı gibi faktörlerle birlikte değerlendirilmektedir.

İlk olarak, eğitim-istihdam uyumu belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Eğitim düzeyindeki artış, ekonominin nitelikli ve beceriye uygun iş yaratma kapasitesiyle örtüşmediğinde, beşerî sermaye birikimi beklenen istihdam etkisini doğurmamaktadır. Firmalar üretim yapılarını işgücü arzındaki değişimlere yeterince hızlı uyarlayamadığında, bireylerin verimlilikleri ve gelirleri sahip oldukları eğitim düzeyinden çok işlerinin niteliğine bağlı hâle gelmektedir. Bu nedenle eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha duyarlı, değişimlere karşı esnek ve iş temelli öğrenme olanaklarıyla desteklenmiş biçimde yeniden tasarlanması gerektiği vurgulanmaktadır (McGuinness, 2006; OECD, 2019: 242).

İkinci olarak, teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme süreçleri işgücü piyasası dinamiklerini doğrudan etkilemektedir. Otomasyonun bazı sektörlerde emeğin ikamesine yol açarak istihdam üzerinde daraltıcı etkiler yaratabildiği görülmektedir (Acemoglu ve Restrepo, 2019). Özellikle rutin ve düşük beceri gerektiren işlerde emek talebinin zayıfladığı belirtilmektedir. Bununla birlikte teknoloji, yalnızca emeğin ikamesine yol açan bir unsur değildir. Dijital becerilere sahip, teknolojiye uyum sağlayabilen ve yenilik süreçlerine entegre olabilen işgücü açısından yeni istihdam alanları ve tamamlayıcı üretim ilişkileri de ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle teknolojik gelişmenin işgücü piyasası üzerindeki etkileri; işgücünün beceri düzeyi, üretim yapısı ve ekonominin dönüşüm kapasitesine bağlı olarak farklılaşmaktadır.

Üçüncü olarak, kurumsal yapı ve işgücü piyasası düzenlemeleri beşerî sermaye yatırımlarının istihdam üzerindeki etkisini biçimlendirmektedir. İşgücü piyasasındaki katılıklar, sendikal düzenlemeler, asgari ücret politikaları ve aktif istihdam önlemleri, beşerî sermaye yatırımlarının istihdam yaratma kapasitesini sınırlandırabilmektedir (Nickell, 1997; Bassanini ve Duval, 2006: 85; Blanchard ve Wolfers, 2000). Dolayısıyla beşerî sermaye politikalarının başarısı, kurumsal çevrenin yapısı ve esneklik düzeyiyle yakından ilişkilidir.

Küresel ölçekte yaşanan “eğitim patlaması”, yükseköğretim diplomalarının değerini düşürmekte ve “yüksek becerili fakat düşük ücretli” bir işgücü sınıfa ortaya çıkarmaktadır. Artan eğitim yatırımlarının istihdam güvencesi sağlamaması, beşerî sermaye teorisinin varsayımlarının bilgi ekonomisi koşullarında yeniden sorgulanmasını gerektirmektedir (Brown vd., 2011: 7; Livingstone, 2018: 4). Genel olarak değerlendirildiğinde, beşerî sermaye teorisinin öngördüğü mekanizmanın günümüz işgücü piyasalarında daha karmaşık ve çok boyutlu biçimde işlediği görülmektedir. Beşerî sermaye yatırımları, işsizliği azaltmada hâlen önemli bir unsur olmakla birlikte, etkileri ekonomik yapı, teknolojik gelişme ve kurumsal uyum düzeyine bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Bu nedenle farklı ülkelerde elde edilen ampirik bulguların pozitif ya da negatif yönlü olması, teorisinin tamamen geçersiz hâle geldiğini değil, açıklama gücünün bağlamsal koşullara duyarlı olduğunu göstermektedir. Güncel işgücü piyasalarının karmaşık dinamikleri, beşerî sermaye-işsizlik ilişkisinin çok boyutlu ve koşullu bir çerçevede yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Kuramsal tartışmaların ortaya koyduğu bu tablo, beşerî sermaye teorisinin ampirik düzlemde ne ölçüde geçerliliğini koruduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Farklı ülke örneklerinde yapılan çalışmalar, teorik beklentilerin yalnızca belirli kurumsal ve teknolojik koşullar altında doğrulandığını; kimi durumlarda ise klasik varsayımların sınırlı kaldığını göstermektedir. İzleyen bölümde, beşerî sermaye-işsizlik ilişkisine yönelik ampirik bulgular uluslararası literatür ve Türkiye örneği çerçevesinde sistematik biçimde incelenmektedir.

Literatür Taraması

Ampirik araştırmalar, beşerî sermaye teorisinin ekonomik büyüme, ücretler ve istihdam dinamikleri üzerindeki etkilerine ilişkin farklı bulgular ortaya koymaktadır. Literatürde bir grup çalışma, eğitim ve beceri düzeyindeki artışın bireysel verimlilik, ücretler ve ekonomik performans üzerinde olumlu etkiler yarattığını savunurken (Becker, 1993; Hanushek ve Woessmann, 2008), diğer çalışmalar söz konusu ilişkinin yapısal koşullar, kurumsal faktörler ve işgücü piyasasının dönüşen dinamiklerine bağlı olarak zayıflayabildiğini ileri sürmektedir (Brown vd., 2011; Livingstone, 2018). Özellikle 2000 sonrası dönemde yükseköğretim genişlemesi, aşırı eğitim, beceri uyumsuzluğu ve dijital dönüşüm süreçleri, klasik beşerî sermaye teorisinin ampirik geçerliliğine ilişkin tartışmaları yoğunlaştırmıştır. Bu doğrultuda literatür taraması ilk aşamada, beşerî sermaye teorisine yönelik ampirik bulgular ve eleştiriler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda literatürde öne çıkan çalışmaların temel özellikleri ve ulaştıkları bulgular Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Beşerî Sermaye Teorisine Yönelik Ampirik Bulgular ve Eleştiriler

Çalışma	Temel Bulgular ve Mekanizma
Beşerî Sermaye Teorisini Destekleyen Bulgular	
Hanushek & Woessmann (2012)	Bilişsel becerilerin ekonomik büyüme üzerindeki doğrudan ve nedensel etkisi; okul kalitesinin eğitim süresinden daha belirleyici olması.
Hanushek vd. (2015)	Sayısal becerilerin, eğitim süresinden bağımsız olarak bireysel ücretler üzerinde güçlü getiri sağlaması.
Arteaga (2016)	Eğitim içeriğinin (beşerî sermaye birikimi) doğrudan kazançları etkilemesi; ders yükü azaldığında mezun ücretlerinin düşmesi.
Koşullu ve Heterojen Bulgular	
Cui & Martins (2021)	Eğitimin sosyal getirilerinin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklılaşması.
Ma & Iwasaki (2021)	Eğitim getirilerinin piyasa yapısı, bölge ve kurumsal faktörlere göre değişmesi.
Kang & Hong (2025)	Aşırı eğitimin yarattığı ücret dezavantajının bireyin beceri düzeyi ve mesleki bağlama göre değişmesi.
Yöntemsel ve Sınırlı Etki Eleştirileri	
Heckman vd. (2006a)	Eğitim getirisi tahminlerinde seçim yanlılığı ve bilişsel olmayan becerilerin katsayıları saptırması.
Dale & Krueger (2011)	Üniversite seçiciliğinin ücret getirisi üzerindeki etkisinin, gözlemlenemeyen yetenekler kontrol edildiğinde ortadan kalkması.
Huntington-Klein (2020)	Beşerî sermaye ve sinyal teorilerinin ampirik olarak kesin biçimde ayrıştırılamaması.
Clark & Nielsen (2024)	Zorunlu eğitim artışlarının uzun dönem kazançlar ve istihdam üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı kalması.
Uyumsuzluk, Sinyal ve Bağlamsal Sınırlılıklar	
Barrera-Osorio vd. (2019)	Ücret avantajının üretim kapasitesinden ziyade üniversite markasının ve sınav sonuçlarının sağladığı sinyal etkisinden doğması.
Cassidy & Gaulke (2023)	Eğitim alanı ile mesleki görev arasındaki uyumsuzluğun ücret kaybını artırması.
Jones vd. (2024)	Yükseköğretim genişlemesinin sistematik aşırı eğitime ve verimlilik kaybına neden olması.

Tablo 1’de yer alan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, beşerî sermaye teorisinin ampirik düzeyde tamamen reddedilmediği; ancak etkilerinin bağlamsal, heterojen ve kurumsal koşullara duyarlı biçimde ortaya çıktığı görülmektedir. Bir kısım çalışma, bilişsel beceriler ve eğitim niteliğinin ekonomik büyüme ile ücretler üzerinde pozitif etkiler yarattığını ortaya koyarken; diğer çalışmalar, eğitim-istihdam uyumsuzluğu, aşırı eğitim, sinyal etkisi ve işgücü

piyasasındaki yapısal friksiyonların bu ilişkiyi zayıflatılabildiğini göstermektedir. Özellikle son dönem literatürü, yalnızca eğitim süresindeki artışın işgücü piyasasında otomatik olarak daha yüksek istihdam veya ücret yaratmadığını; ilişkinin beceri niteliği, üretim yapısı, teknolojik dönüşüm ve kurumsal yapı gibi faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede literatürün devamında, beşerî sermaye birikimi ile işsizlik arasındaki ilişkinin doğrudan ele alındığı çalışmalar; eğitim-istihdam uyumsuzluğu, eğitilmiş işsizlik, teknolojik dönüşüm, istihdamsız büyüme ve çok boyutlu beşerî sermaye yaklaşımları ekseninde incelenmektedir.

Tablo 2. Beşerî Sermaye, İşsizlik ve Yapısal Dönüşüm Literatürü

Çalışma	Temel Bulgular ve Mekanizma
Eğitim-İstihdam	
Mavromaras & McGuinness (2007)	Aşırı becerinin, aşırı eğitimden daha maliyetli olması; beceri açığı ve beceri israfının aynı anda görülebilmesi.
Akyazı vd. (2020)	Endüstri 4.0 ile rutin işlerin otomasyona geçmesi; denetim ve karmaşık karar alma becerilerine talebin artması.
Reimer vd. (2008)	Öğrenim alanının işe girişte eğitim seviyesinden daha belirleyici olması; mesleki özgünlüğü yüksek alanların avantaj sağlaması.
Eğitilmiş İşsizlik / Diplomalı İşsizlik	
McGuinness (2006)	Aşırı eğitimin beşerî sermaye teorisinin varsayımlarıyla çelişmesi; birey ve ekonomi açısından kaynak israfı yaratması.
Leuven & Oosterbeek (2011)	Aşırı eğitimin ücret getirisinin, işin gerektirdiği eğitim düzeyine göre daha düşük olması.
Didier (2021)	Yükseköğretimdeki kontrolsüz genişlemenin diploma enflasyonu ve işgücü kutuplaşmasına yol açması.
Esposito & Scicchitano (2022)	Aşırı eğitilmiş bireylerin işsiz kalma olasılığının daha yüksek olması; uyumsuzluğun “işsizlik tuzağına” dönüşebilmesi.
Araki & Kariya (2022)	Alt düzey yükseköğretimin diploma enflasyonu yaratması; düşük becerili diplomalıların değer kaybetmesi.
Cassidy & Gaulke (2023)	Eğitim alanı ile mesleki görev arasındaki uyumsuzluğun ücret kaybını artırması.
Kang & Mok (2022)	Mezunların eğitim düzeylerinin altında işlerde çalışması sonucu ciddi beşerî sermaye israfı ve verimlilik kaybı yaşanması.
Arthur-Holmes vd. (2022)	Üniversite mezunu sayısındaki artışa rağmen ekonominin mezunları absorbe edememesi sonucu yapısal işsizliğin ortaya çıkması.
Teknolojik Dönüşüm ve Yapısal İşsizlik	
Autor (2015)	Otomasyonun rutin işleri ikame ederken karmaşık ve yaratıcı işleri tamamlaması; yeni görevler ve iş alanları oluşturarak toplam istihdamı tamamen ortadan kaldırmaması.
Acemoglu &	Otomasyonun emeği belirli görevlerden dışlaması; ancak verimlilik

Restrepo (2018)	artışı ve yeni görevlerin oluşmasıyla emeğin yeniden üretim sürecine dâhil edilmesi.
Acemoglu & Restrepo (2019)	Teknolojik dönüşümün bazı iş görevlerini ortadan kaldırırken yeni emek yoğun görevler yaratarak emek talebini yeniden şekillendirmesi.
Hötte vd. (2023)	Teknolojinin yarattığı iş kayıplarının yeni iş alanları ve verimlilik artışıyla telafi edilmesi.
Sevilla & Farias (2020)	En iyi pozisyonlara erişimdeki yüksek rekabet, diploma enflasyonuna yol açması.
Focacci (2021)	Teknolojik ilerlemenin beceri eskimesini hızlandırması.
İstihdamsız Büyüme ve Yapısal Dönüşüm	
Haider vd. (2023)	Ekonomik büyümenin birçok ülkede yeterli istihdam yaratamaması; büyüme-istihdam ilişkisinin gelişmişlik düzeyine göre değişmesi.
Padhi & Panda (2021)	Ekonomik büyümenin temel kaynağının verimlilik artışı olması; tarım dışı sektörlerin işgücü emme kapasitesinin sınırlı kalması.
Warsame & Mohamed (2024)	Makroekonomik kırılگانlıkların işsizliği artırması; ekonomik büyümenin ise işsizliği azaltan temel unsur olması.
Butkus vd. (2024)	Ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki etkisinin iş döngüsüne göre değişmesi; düşük eğitilmiş gençlerin işsiz büyümeye daha açık olması.
Beşerî Sermayenin Ölçümü ve Çok Boyutlu Yaklaşımlar	
Verenikin vd. (2023)	Beşerî sermayenin sağlık, eğitim ve yaşam standardı göstergeleri üzerinden çok boyutlu ölçülmesi.
Kraay (2019)	Beşerî sermayenin eğitim kalitesi, sağlık ve verimlilik bileşenleriyle gelecekteki işçi verimliliği temelinde ölçülmesi.

Tablo 2’de yer alan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, işgücü piyasasında yalnızca eğitim düzeyinin değil; beceri niteliği, alan uyumu ve uygulamalı deneyimin de belirleyici olduğu görülmektedir. Özellikle teknolojik dönüşüm süreçleri, geleneksel eğitim yapıları ile işgücü piyasasının talep ettiği beceriler arasındaki farkı artırmakta ve eğitim-istihdam uyumsuzluğunu daha görünür hâle getirmektedir. Literatürdeki bulgular, yükseköğretim genişlemesinin otomatik olarak daha yüksek istihdam yaratmadığını göstermektedir. Diploma enflasyonu, aşırı eğitim ve becerilerin eksik kullanımı gibi sorunlar, özellikle genç ve üniversite mezunu bireylerde eğitilmiş işsizliği artırabilmektedir. Bu durum, beşerî sermaye teorisinin klasik “daha fazla eğitim = daha yüksek istihdam” varsayımının günümüz işgücü piyasalarında daha koşullu biçimde işlediğine işaret etmektedir.

Teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme süreçleri ise işgücü piyasasında beceri talebinin niteliğini önemli ölçüde değiştirmektedir. Yapay zekâ ve otomasyon teknolojileri bazı rutin işleri ortadan kaldırırken, yaratıcılık, problem çözme ve uyum kapasitesi gibi tamamlayıcı becerilerin önemini artırmaktadır. Bu nedenle beşerî sermaye birikimi, statik bir eğitim sürecinden ziyade yaşam boyu öğrenme ve

sürekli yeniden beceri kazanımı ekseninde değerlendirilmeye başlanmıştır. Bunun yanında özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin istihdam yaratma kapasitesinin zayıflaması, “istihdamsız büyüme” tartışmalarını güçlendirmiştir. Literatürde birçok çalışma, verimlilik artışına dayalı büyüme modellerinin işgücü talebini aynı ölçüde artırmadığını ve yapısal dönüşüm süreçlerinin işsizliği kalıcı hâle getirebildiğini göstermektedir. Ayrıca son dönem literatüründe beşerî sermayenin yalnızca eğitim süresiyle değil; sağlık, yaşam standardı, beceri niteliği ve üretkenlik kapasitesi gibi çok boyutlu göstergelerle ölçülmesi gerektiği yönündeki yaklaşım güçlenmektedir.

Uluslararası literatürde ortaya konulan bu tartışmalar, Türkiye işgücü piyasasında gözlenen yüksek genç işsizliği, üniversite mezunu işsizliği, NEET oranları ve beceri uyumsuzluğu sorunlarıyla da büyük ölçüde örtüşmektedir. Özellikle yükseköğretimde yaşanan hızlı genişleme ile üretim yapısının istihdam kapasitesi arasındaki uyumsuzluk, Türkiye’de beşerî sermaye birikiminin işgücü piyasasına yansımalarını daha tartışmalı hâle getirmiştir. Bu nedenle izleyen bölümde, Türkiye özelinde beşerî sermaye, eğitim-istihdam ilişkisi ve işsizlik dinamiklerini inceleyen ampirik çalışmalar ele alınmaktadır.

Tablo 3. Türkiye’de Beşerî Sermaye, Eğitim-İstihdam İlişkisi ve İşsizlik Literatürü

Çalışma	Yöntem	Temel Bulgular ve Mekanizma
Beşerî Sermaye ve İşsizlik İlişkisi		
Şentürk Ulucak (2022)	FMOLS, DOLS, CCR	Türkiye’de kamu harcamalarının ve işsizlikteki artışın beşerî sermaye birikimini negatif etkilemesi.
Sofuoğlu & Kartal (2023)	Fourier ARDL	Kişi başına gelir, dış ticaret ve beşerî sermayenin işsizlik üzerindeki etkisinin olmaması.
Akpınar (2018)	Kuramsal Analiz ve Belge İncelemesi	İşsizliğin yapısal boyutlarının geri plana itilerek bireysel beşerî sermaye eksikliği üzerinden açıklanması.
Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu ve Beceri Açığı		
Giliç & İnandı (2026)	Vaka Araştırması	Mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasasının talep ettiği dijital ve sosyal becerileri kazandırmada yetersiz kalması.
Kulakoğlu & Kondakçı (2023)	Fenomenolojik Desen	STEM yaklaşımının altyapı eksikliği ve bilgi ve beceri eksiklikleri nedeniyle etkin biçimde uygulanamaması.
Alp vd. (2023)	Yarı Deneysel Yöntem	Uzun dönemli staj uygulamalarının mezun istihdamını artırması ve eğitim-istihdam uyumunu güçlendirmesi.

Eğitimli İşsizlik ve Aşırı Eğitim		
Kantarmacı vd. (2021)	İki Değişkenli Probit Model	Deneyimin aşırı eğitim üzerinde negatif; bireyin eğitim düzeyinde meydana gelecek bir artışın ise aşırı eğitim üzerinde pozitif etkiye sahip olması.
Çelik Gönültaş & Özbek (2026)	Nitel Araştırma	Yükseköğretimin kitleselleşmesinin diploma değerini zayıflatması ve güvencesizleşmeyi artırması.
Doğru (2024)	Nitel Araştırma	Yükseköğretimde kitleselleşmenin üniversite mezunu gençlerde işsizlik ve eksik istihdam sorunlarını artırması.
Şentürk (2020)	Sıralı Probit Modeli	Eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin çalışma koşullarına ve ücret beklentilerine daha duyarlı hâle gelmesi.
Cafri (2026)	ARDL Sınır Testi	NEET oranının yüksek kalıcılık göstermesi; kısa vadede işsizlik ve kriz şoklarının NEET'i artırması, makroekonomik istikrarsızlığın, demografik yapıların ve cinsiyete dayalı işgücü piyasası dinamiklerinin kritik belirleyiciler olması.
Öksüz (2023)	Fourier Granger	Eğitim harcamalarından genç kadın işsizliğine doğru anlamlı nedensellik bulunması; genç erkek işsizliğinde aynı ilişkinin gözlenmemesi.
Karahasan & Bilgel (2020)	Uzamsal Ekonometri ve Araç Değişken Yöntemi	Bölgesel pazara erişim farklılıklarının beşerî sermaye birikimi ve eğitim getirilerini etkilemesi.
Özdemir vd. (2026)	Çok Terimli Probit Model	Uzun süreli ekonomik istikrarsızlığın, işsizlik artışı ve eğitimin genişlemesiyle birlikte NEET durumundaki artışa neden olması.

Türkiye literatürü genel olarak değerlendirildiğinde, çalışmaların önemli bir kısmının eğitim düzeyi, aşırı eğitim, beceri uyumsuzluğu veya işsizliğin belirli boyutlarına odaklandığı görülmektedir. Bununla birlikte, beşerî sermaye göstergelerinin çok boyutlu bir yapı içerisinde birlikte ele alındığı ve ekonomik gelişme dinamikleriyle karşılaştırmalı biçimde işsizlik üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmaların sınırlı kaldığı dikkat çekmektedir. Bu çalışma, eğitim, sağlık ve demografik göstergeleri PCA temelli bir beşerî sermaye endeksi altında birleştirerek söz konusu boşluğa katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Veri ve Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın veri seti, dönemi ve kullanılan değişkenler tanıtılmakta; beşerî sermaye ve ekonomik gelişme endekslerinin oluşturulma süreci

açıklanmaktadır. Literatürde beşerî sermaye-işsizlik ilişkisinin yönü ve gücüne dair bulguların bağlama duyarlı biçimde farklılaşması, analizin yönetsel olarak esnek bir çerçeveye oturtulmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, çoklu göstergeler arasındaki yüksek korelasyonu azaltarak kavramsal bütünlük sağlayan Temel Bileşenler Analizi (PCA) yöntemiyle bileşik endeksler oluşturulmuş; ardından değişkenlerin farklı bütünleşme derecelerine izin veren ARDL sınır testi yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yöntem hem kısa dönem dinamikleri hem de uzun dönem ilişkilerini aynı yapı içinde analiz etmeye olanak tanımakta; böylece literatürdeki belirsiz bulguların ampirik olarak yeniden sınanmasına imkân vermektedir.

Veri Seti, Dönem ve Değişkenler

Bu çalışmada, Türkiye ekonomisinde beşerî sermaye ve ekonomik gelişme unsurlarının işsizlik oranı üzerindeki etkileri 2001-2022 dönemi için yıllık veriler kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme çok sayıda göstergeden türetilen bileşik endeksler aracılığıyla temsil edilmiştir. Veri setine ilişkin tüm değişkenler Dünya Bankası (2025) Dünya Kalkınma Göstergeleri veri tabanından derlenmiştir. Analiz döneminin 2001-2022 olarak belirlenmesinin temel nedeni, çalışmada kullanılan tüm değişkenler için kesintisiz ve karşılaştırılabilir veri bütünlüğünün yalnızca bu dönem için sağlanabilmesidir. Özellikle beşerî sermaye endeksinin oluşturulmasında kullanılan yükseköğretim okullaşma oranı (TER_ENR) ile ekonomik gelişme endeksinde kullanılan Ar-Ge harcamaları (RD_GDP) değişkenlerinde 2023 sonrası veri eksiklikleri bulunması nedeniyle veri setinin ileriye doğru genişletilmesi mümkün olmamıştır. Benzer biçimde, bazı serilerin geçmiş yıllarda düzenli ve karşılaştırılabilir biçimde bulunmaması nedeniyle örneklem dönemi geriye doğru da genişletilememiştir. Ayrıca çalışmada kullanılan PCA temelli bileşik endeks yapısının korunabilmesi açısından, eksik gözlemler nedeniyle bazı değişkenlerin veri setinden çıkarılması metodolojik olarak uygun görülmemiştir. PCA yaklaşımında değişken setinin değiştirilmesi; bileşen yüklerinin, açıklanan varyans oranlarının ve endekslerin kavramsal yapısının farklılaşmasına yol açarak modelin iç tutarlılığını zayıflatılabilmektedir. Bu durum, 2001-2022 döneminin hem veri sürekliliği hem de PCA tabanlı endekslerin metodolojik bütünlüğünün korunabilmesi açısından analiz dönemi olarak benimsenmesini zorunlu kılmıştır.

Seriler arasındaki ölçek farklılıklarını azaltmak, varyans homojenliğini sağlamak ve model katsayılarının esneklik (yaklaşık yüzde değişim) şeklinde yorumlanabilmesini sağlamak amacıyla, tüm değişkenlerin doğal logaritmaları (LN) alınmıştır. Ancak işsizlik oranı (UNEMP) değişkeni yüzde biçiminde ifade edildiğinden ve sıfıra yakın ya da negatif değerler içermediğinden, logaritmik dönüşümün modelin doğrusal yorumlanabilirliğini sınırlayabileceği düşünülerek

değişken orijinal (seviye) formunda kullanılmıştır. Dolayısıyla bağımlı değişken UNEMP seviye, diğer tüm açıklayıcı değişkenler ise logaritmik biçimleriyle (LN_) modele dâhil edilmiştir. Durağanlık analizleri sonucunda, yalnızca TER_ENR (yükseköğretim net okullaşma oranı) değişkeninin hem seviye hem de birinci fark düzeylerinde durağan olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, değişkenin logaritmik birinci farkı (D_LN_TER_ENR) alınmış ve bu formda durağanlık sağlanmıştır. Analizlerde, serinin bu durağan biçimi kullanılmıştır. Bu logaritmik dönüşüm yaklaşımı, beşerî sermaye literatüründe eğitim ve gelir değişkenlerinin marjinal getirilerini yüzde değişim düzeyinde ölçen klasik ekonometrik çerçeveye (Mincer, 1974; Becker, 1993) uyumlu bir biçimde uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan temel değişkenler aşağıda özetlenmiştir:

• **UNEMP:** İşsizlik oranı (%). Analizde bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

• **TER_ENR:** Yükseköğretim net okullaşma oranı (%).

• **LIFE_EXP:** Doğuşta beklenen yaşam süresi (yıl).

• **RD_GDP:** Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payı (%).

• **GDP_PC:** Kişi başına reel GSYH (2015 sabit ABD doları).

• **IND_SHARE:** Sanayi sektörünün GSYH içindeki payı (%).

• **POP1564:** 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranı (%).

• **LAB_FORCE:** Toplam işgücü sayısı.

Tablo 4, çalışmada kullanılan değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerini özetlemektedir.

Tablo 4. Analizde Kullanılan Değişkenler ve Tanımlayıcı İstatistikler (2001-2022)

Değişken	Tanım	Birim	Gözlem	Ortalama	St. Sapma	Minimum	Maksimum
UNEMP	İşsizlik oranı	%	21	10.989	1.287	9.210	14.020
D_LN_TER_ENR	Yükseköğretim net okullaşma oranının log farkı	% değişim	21	0.078	0.049	0.013	0.190
LN_LIFE_EXP	Doğuşta beklenen yaşam süresi (log)	Yıl (log)	21	4.322	0.021	4.285	4.353
LN_RD_GDP	Ar-Ge/GSYH (log)	% (log)	21	-0.171	0.360	-0.765	0.338
LN_GDP_PC	Kişi başına GSYH (2015 \$) (log)	\$ (log)	21	9.164	0.241	8.731	9.551
LN_IND_SHARE	Sanayi payı (log)	% (log)	21	3.295	0.075	3.179	3.443
LN_POP1564	15-64 yaş nüfus oranı (log)	% (log)	21	4.207	0.021	4.169	4.230
LN_LAB_FORCE	Toplam işgücü sayısı (log)	Kişi (log)	21	17.145	0.149	16.941	17.373

Kaynak: Dünya Bankası, 2025**Not:** Tanımlayıcı istatistikler, logaritmik dönüşüm ve fark alma işlemleri sonrasında oluşan ortak örneklem üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 4’te sunulan değişkenlerden, 4.2. bölümde ayrıntıları açıklanacak olan Temel Bileşenler Analizi (PCA) yöntemiyle beşerî sermaye ve ekonomik gelişme endeksleri oluşturulmuştur. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedeni, farklı ölçü birimlerine sahip değişkenleri ortak bir analitik ölçeğe indirgemesidir. Çalışmada kullanılan değişkenler oran (%) ve mutlak sayı biçiminde ölçülmekle birlikte, logaritmik dönüşüm ve PCA standardizasyonu bu birim farklılıklarını istatistiksel olarak nötralize etmekte; böylece tüm göstergelerin karşılaştırılabilir hâle gelmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda, “işgücü (sayı)” ekonomik gelişmenin emek arzı yönünü, “eğitim oranı, yaşam süresi ve nüfus oranı” gibi göstergeler ise beşerî sermayenin niteliksel bileşenlerini temsil etmektedir. Dolayısıyla bu iki tip değişkenin bir arada ele alınması, insan sermayesi ve ekonomik kapasite arasındaki tamamlayıcı ilişkiyi yansıtarak modelin teorik bütünlüğünü güçlendirmektedir.

Beşerî Sermaye ve Ekonomik Gelişme Endekslerinin Oluşturulması

Bu çalışmada, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerinin işsizlik üzerindeki uzun dönemli etkilerini analiz etmek amacıyla ARDL modeli tercih edilmiştir. ARDL modelinin seçilmesinin temel nedeni, değişkenlerin farklı durağanlık düzeylerinde $I(0)$ ve $I(1)$ çalışabilmesi ve bu sayede karışık entegrasyon derecelerine sahip seriler için tutarlı tahminler üretebilmesidir (Pesaran vd., 2001). Modelin tahminine geçmeden önce, değişkenlerin yapısal özelliklerinin analiz edilmesi ve olası çoklu doğrusal bağlantı probleminin giderilmesi amacıyla ön testler gerçekleştirilmiştir.

Modelin tahmini öncesinde, ekonometrik sağlamlığı garanti altına almak amacıyla bir dizi ön analiz gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, değişkenlerin durağanlık düzeylerini belirlemek için Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi uygulanmış ve değişkenlerin $I(0)$ veya $I(1)$ seviyesinde durağan olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, farklı bütünleşme derecelerine sahip serilerin birlikte analizine imkân tanıyan ARDL yaklaşımının uygunluğunu desteklemiştir. Bu durum, beşerî sermaye-işsizlik ilişkisinin bağlama duyarlı ve dinamik doğasının analizinde, modelin esnek yapısının kuramsal çerçeveye uyumlu olduğunu göstermektedir.

Ancak, bağımsız değişkenler arasında ciddi bir çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorunu olduğu gözlemlenmiştir. Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) analizi, çoklu doğrusal bağlantı sorununun ciddiyetini açıkça ortaya koymuştur. VIF analizi sonuçları Tablo 5’te sunulmuş olup, LN_GDP_PC değişkeninin 606,8 gibi kabul edilebilir eşik değerleri belirgin biçimde aşan bir VIF değerine sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, parametre tahminlerinin güvenilirliğini ciddi şekilde tehdit etmektedir (Gujarati ve Porter, 2009: 327). Beşerî

sermaye ve ekonomik gelişme göstergeleri genellikle aynı ekonomik ve kurumsal süreçleri yansıttığından, bu yüksek korelasyon düzeyi literatürde de sıkça gözlemlenmekte ve kavramsal örtüşmenin doğal bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 5. Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) Analizi Sonuçları

Değişken	Centered VIF	Uncentered VIF
LN_GDP_PC	606.7990	925,105.0
LN_LAB_FORCE	91.4698	1,273,521
LN_RD_GDP	61.2005	75.7433
LN_IND_SHARE	42.0186	84,326.05
LN_POP1564	40.6800	1,774,287
LN_LIFE_EXP	34.9627	1,505,804
D_LN_TER_ENR	2.3101	8.5095

Not: Tabloda yalnızca bağımsız değişkenler yer almakta olup, sabit terim (C) ve bağımlı değişken modele dâhil edilmemiştir. Değerlendirmelerde centered VIF değerleri esas alınmıştır.

Tablo 5’te görüldüğü üzere, LN_GDP_PC değişkeninin merkezlenmiş VIF değeri 606.8, LN_LAB_FORCE değişkeninin ise 91,5 olarak hesaplanmıştır. Çoğu değişkenin VIF değeri, literatürde kabul gören 10 değerindeki eşiği önemli ölçüde aşmakta olup, modelde ciddi bir çoklu doğrusal bağlantı sorununun varlığına işaret etmektedir. Bu bulgu, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerinin büyük ölçüde aynı ekonomik dinamikleri yansıttığını ve dolayısıyla model tahmininde değişken indirgeme ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Sorunun kaynağını daha iyi anlamak için değişkenler arasındaki ilişkinin yapısını görmek üzere korelasyon matrisi incelenmiştir. Değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantı sorununun boyutunu göstermek amacıyla oluşturulan korelasyon matrisi Tablo 6’da sunulmuştur. Matris, LN_GDP_PC, LN_LAB_FORCE, LN_LIFE_EXP, LN_POP1564, LN_RD_GDP ve LN_IND_SHARE değişkenleri arasında 0,85 ile 0,95 arasında değişen oldukça yüksek korelasyon katsayıları olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle LN_GDP_PC ile LN_LAB_FORCE arasındaki korelasyon 0.959; LN_GDP_PC ile LN_RD_GDP arasındaki korelasyon ise 0.958 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, söz konusu değişkenlerin temelde benzer ekonomik dinamikler ve aynı bilgi setini yansıttığını göstermekte; bu nedenle ayrı ayrı modele dâhil edilmeleri parametre tahminlerini güvensiz kılmaktadır (Wooldridge, 2016: 89). Bu durum, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerinin literatürde sıklıkla vurgulanan yapısal iç içeliğini (Jones ve Schneider, 2006) yansıtmakta ve bu değişkenlerin bileşik endeksler altında bütünleştirilmesini gerektirmektedir.

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Değişken	D_LN_TE R_ENR	LN_G DP_PC	LN_IND_ SHARE	LN_LAB_ FORCE	LN_LIF E_EXP	LN_PO P1564	LN_RD _GDP	UN EMP
D_LN_TE R_ENR	1.000							
LN_GDP_ PC	-0.351	1.000						
LN_IND_ SHARE	-0.458	0.917	1.000					
LN_LAB_ FORCE	-0.309	0.959	0.862	1.000				
LN_LIFE _EXP	-0.248	0.938	0.782	0.948	1.000			
LN_POP1 564	-0.149	0.931	0.777	0.940	0.965	1.000		
LN_RD_G DP	-0.340	0.958	0.811	0.958	0.887	0.865	1.000	
UNEMP	-0.154	0.180	-0.086	0.222	0.125	0.133	0.271	1.000

VIF analizi ve korelasyon matrisinden elde edilen bulgular, bağımsız değişkenler arasında parametre tahminlerinin güvenilirliğini tehdit eden ciddi düzeyde çoklu doğrusal bağlantı bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerinin ortak varyanslarının yüksek olmasıyla ilişkilidir ve literatürde bu tür durumlarda bileşik endeks yaklaşımı önerilmektedir. Bu sorunu çözmek ve modelin açıklayıcı gücünü koruyarak değişken sayısını azaltmak amacıyla Temel Bileşenler Analizi (PCA) yöntemine başvurulmuştur (Jolliffe, 2002). Bu yöntem, yüksek korelasyona sahip değişkenleri birleştirerek bileşik endeksler oluşturan çeşitli çalışmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Özellikle beşerî sermaye ölçümü alanında, yaşam beklentisi, eğitim ve nüfus yapısı gibi benzer göstergeleri birleştirerek endeks oluşturan araştırmalarda da sıklıkla tercih edilmektedir (Tavakoli ve Shirouyehzad, 2013; Lim vd., 2018; Rahimpour vd., 2020; Wang ve Wang, 2025). Bu yaklaşım, beşerî sermayenin eğitim, sağlık ve demografik bileşenlerden oluşan çok boyutlu doğasını tek bir endeks altında temsil etme olanağı sunduğundan, çalışmanın kuramsal çerçevesiyle de uyumludur. PCA yöntemi çalışmada hazır bir endeksin alternatifini üretmek amacıyla değil, özellikle bağımsız değişkenler arasında ortaya çıkan yüksek çoklu doğrusal bağlantı sorununu azaltmak ve kavramsal olarak benzer değişkenleri ortak bir boyutta temsil edebilmek amacıyla kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın görece sınırlı örneklem büyüklüğü dikkate alındığında, çok sayıda yüksek korelasyonlu değişkenin modele aynı anda dâhil edilmesi gereğinden fazla sayıda parametre içeren model yapısı riskini artırabileceğinden, PCA yöntemi değişken sayısını azaltarak daha istikrarlı ve ekonometrik açıdan daha uygun bir model yapısının kurulmasına katkı sağlamıştır. Bu nedenle çalışmanın temel amacı alternatif beşerî sermaye endekslerinin performans karşılaştırmasını yapmak değil; beşerî sermaye ve ekonomik gelişme

göstergelerinin işsizlik üzerindeki etkisini daha istikrarlı bir model yapısı içinde incelemektir. Hazır beşerî sermaye endeksleri incelenmiş olmakla birlikte, bu endekslerin önemli bir kısmının gelecekteki potansiyel üretkenliği ölçen ve mevcut işgücü piyasası dinamiklerinden ziyade eğitim-sağlık temelli uzun dönem kapasiteyi yansıtan göstergelerden oluştuğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu endekslerin, çalışmanın işsizlik ve işgücü piyasası dinamiklerine odaklanan PCA tabanlı yapısıyla tam olarak örtüşmediği değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda, çalışmada değişkenler beşerî sermaye ve ekonomik gelişme olmak üzere iki tematik grup altında toplanmış ve her bir grup için ayrı PCA uygulanarak bileşik endeksler oluşturulmuştur. Endekslerin oluşturulmasında kullanılan değişkenler, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme literatüründe yaygın olarak kullanılan göstergeler dikkate alınarak belirlenmiştir. Bu kapsamda HUMAN_PC endeksi; eğitim, sağlık ve demografik kapasiteyi birlikte temsil edecek şekilde yükseköğretim okullaşma oranı (TER_ENR), yaşam beklentisi (LIFE_EXP) ve çalışma çağındaki nüfus oranı (POP1564) değişkenlerinden oluşturulmuştur. Bu yaklaşım, beşerî sermayenin yalnızca eğitim düzeyiyle değil; sağlık ve demografik yapı ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulayan literatürle uyumludur. ECON_PC endeksi ise ekonomik büyüklük, üretim kapasitesi, sanayileşme düzeyi, yenilik kapasitesi ve işgücü ölçeğini birlikte temsil edecek şekilde kişi başına gelir (GDP_PC), sanayi payı (IND_SHARE), Ar-Ge harcamaları (RD_GDP) ve işgücü göstergesi (LAB_FORCE) kullanılarak oluşturulmuştur. Özellikle işgücü göstergesinin ekonomik gelişme endeksi içinde kullanılmasının temel nedeni, işgücü kapasitesinin yalnızca işgücü piyasasına ilişkin dar bir gösterge değil; aynı zamanda ekonomik büyüklük, üretim ölçeği ve üretim kapasitesiyle birlikte hareket eden temel makroekonomik göstergelerden biri olmasıdır. Bu nedenle LAB_FORCE değişkeni, işsizlik oranıyla aynı kavramı ölçen bir değişken olarak değil; ekonomik gelişmenin emek arzı ve üretim kapasitesi boyutunu temsil eden yapısal bir bileşen olarak değerlendirilmiştir. Bu değişken seçimi, ekonomik büyüme, yapısal dönüşüm ve yenilik kapasitesi literatürüyle uyumlu olduğu gibi (Schultz, 1961; Becker, 1993; Barro, 1991; Romer, 1990), Türkiye ekonomisinin üretim yapısı ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri dikkate alınarak da belirlenmiştir.

• **Beşerî Sermaye Grubu:** LN_LIFE_EXP, D_LN_TER_ENR ve LN_POP1564 değişkenleri kullanılarak “Beşerî Sermaye Endeksi (HUMAN_PC)” oluşturulmuştur.

• **Ekonomik Gelişme Grubu:** LN_GDP_PC, LN_IND_SHARE, LN_RD_GDP ve LN_LAB_FORCE değişkenleri kullanılarak “Ekonomik Gelişme Endeksi (ECON_PC)” oluşturulmuştur.

Analiz öncesinde, değişkenler arasındaki ölçek farklılıklarını gidermek amacıyla tüm seriler z-skor standardizasyonuna tabi tutulmuştur. Böylece PCA’da her bir değişkenin varyans katkısı eşitlenmiş ve bileşen yüklerinin karşılaştırılabilirliği sağlanmıştır. Her iki değişken grubunda da özdeğeri 1’in üzerinde olan birinci bileşen seçilerek endeksler oluşturulmuştur. Beşerî Sermaye Endeksi oluşturulmasına ilişkin PCA sonuçları Tablo 7’de Ekonomik Gelişme Endeksi sonuçları ise Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 7. Temel Bileşenler Analizi Sonuçları-Beşerî Sermaye (HUMAN_PC)

Değişken	Bileşen Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans
LN_LIFE_EXP	0.689	2.0413	68.04	68.04
D_LN_TER_ENR	-0.261			
LN_POP1564	0.676			

Analiz sonucuna göre, özdeğeri 1’in üzerinde olan (2.0413) birinci bileşen toplam varyansın %68.04’ünü açıklamaktadır. Bileşen yükleri LN_LIFE_EXP (0.689) ve LN_POP1564 (0.676) değişkenleriyle pozitif yönlü, D_LN_TER_ENR (-0.261) değişkeniyle ise negatif yönlü ilişki göstermektedir. Temel Bileşenler Analizi’nde bileşen yönü raslantısal olarak belirlendiğinden, endeksin anlamlı biçimde yorumlanabilmesi amacıyla birinci bileşenin işareti ters çevrilmiş ve endeks yeniden ölçeklendirilmiştir. Böylece yüksek endeks değerleri, daha yüksek beşerî sermaye düzeyini ifade etmektedir. Dolayısıyla birinci bileşen, “Beşerî Sermaye Endeksi (HUMAN_PC)” olarak adlandırılmıştır. Bu bileşen yapısı, beşerî sermayenin yalnızca eğitim değil, aynı zamanda sağlık ve demografik kapasiteyle şekillenen çok boyutlu bir yapı olduğunu desteklemektedir.

Tablo 8. Temel Bileşenler Analizi Sonuçları-Ekonomik Gelişme Endeksi (ECON_PC)

Değişken	Bileşen Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans
LN_GDP_PC	0.511	3.7217	93.04	93.04
LN_IND_SHARE	0.479			
LN_RD_GDP	0.502			
LN_LAB_FORCE	0.508			

Analiz sonucuna göre, özdeğeri 1’in üzerinde olan (3.7217) birinci bileşen toplam varyansın %93.04’ünü açıklamaktadır. Tüm değişkenlerin yükleri (0.48-0.51 aralığında) yüksek ve pozitif olduğundan, bileşen ortak bir ekonomik gelişme

dinamiğini temsil etmektedir. Dolayısıyla birinci bileşen, “Ekonomik Gelişme Endeksi (ECON_PC)” olarak adlandırılmıştır. Bu bileşen, ekonomik büyüme, sanayi üretimi, yenilik kapasitesi ve işgücü büyüklüğü arasındaki etkileşimi temsil ederek, ekonomik gelişmenin üretim ve yenilik temelli yapısını yansıtmaktadır.

Elde edilen PCA bulguları hem beşerî sermaye hem de ekonomik gelişme göstergelerinin yüksek ortak varyans altında anlamlı biçimde temsil edilebildiğini göstermektedir. Bu yaklaşım, hem çoklu doğrusal bağlantı sorununu azaltmış hem de ekonomik yorumlamayı daha anlamlı hâle getirmiştir. Böylelikle, nihai ARDL modellerinde bağımlı değişken UNEMP ile birlikte bu iki ana bileşik endeks (HUMAN_PC ve ECON_PC) ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Bu sayede beşerî sermaye ve ekonomik gelişme arasındaki uzun dönem ilişkiler, endeksler aracılığıyla daha istikrarlı ve genellenebilir biçimde incelenebilmiştir.

Ekonometrik Yöntem: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı

Bu çalışmada, beşerî sermaye ve ekonomik gelişmenin işsizlik üzerindeki uzun dönemli etkilerini analiz etmek amacıyla ARDL sınır testi yaklaşımı kullanılmıştır. ARDL modeli, serilerin durağanlık düzeyleri farklı olduğunda [$I(0)$ veya $I(1)$] uzun dönem ilişkilerini güvenilir biçimde tahmin edebilmesi nedeniyle, klasik eşbütünlüşme yöntemlerine nazaran daha esnek bir yapıya sahiptir (Pesaran vd., 2001). Bu bağlamda, oluşturulan beşerî sermaye (HUMAN_PC) ve ekonomik gelişme (ECON_PC) endeksleri kullanılarak, işsizlik oranı ile uzun dönemli dinamik ilişki ARDL sınır testi aracılığıyla analiz edilmiştir.

Bu yöntem, kısa dönem dinamikleri ile uzun dönem ilişkilerini tek bir denklem çerçevesinde tahmin edebilmesi, küçük örneklemelerde etkin sonuçlar vermesi ve değişkenlerin karışık entegrasyon derecelerinde ($I(0)$ veya $I(1)$) birlikte analiz edilebilmesi açısından avantajlıdır. Bu çerçevede, ADF birim kök testi sonuçları doğrultusunda bazı değişkenlerin $I(0)$, bazılarının ise $I(1)$ seviyesinde durağan olduğu dikkate alınarak, ARDL modeli bu çalışma için en uygun yöntem olarak belirlenmiştir. Ayrıca klasik Pesaran vd. (2001) kritik değerlerinin büyük örneklem varsayımına dayanması nedeniyle, küçük örneklem koşullarında daha güvenilir sonuçlar sunduğu kabul edilen Kripfganz ve Schneider (2020) tepki düzeyi (response-surface) yaklaşımından da yararlanılmış ve nihai değerlendirmelerde bu yaklaşım esas alınmıştır. Böylece küçük örneklem koşullarının yaratabileceği olası sapmaların azaltılması amaçlanmıştır. Bunun yanında, çalışmanın görece sınırlı örneklem yapısı dikkate alındığında, çok sayıda yüksek korelasyonlu değişkenin modele ayrı ayrı dâhil edilmesi model yapısının gereksiz biçimde şişmesine yol açabileceğinden, değişken sayısını azaltarak daha

istikrarlı ve ekonometrik açıdan daha uygun bir model yapısı kurulabilmesi amacıyla PCA yöntemi tercih edilmiştir. Öte yandan, çalışmada kullanılan yükseköğretim okullaşma oranı, Ar-Ge harcamaları ve bazı demografik göstergelerin düzenli çeyreklik veya aylık frekansta yayımlanmaması nedeniyle daha yüksek frekanslı veri seti oluşturulması mümkün olmamıştır. Bu durum, PCA temelli endeks yapısının bütünlüğünü koruma gerekliliğiyle birlikte değerlendirildiğinde, çalışmada yıllık veri kullanımını zorunlu hâle getirmiştir.

Modelin tahmini sürecinde önce ARDL sınır testi uygulanarak değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisinin varlığı sınanmıştır. Eşbütünleşme ilişkisinin tespit edilmesi durumunda, uzun dönem katsayıları ARDL modelinden, kısa dönem dinamikleri ise Hata Düzeltme Modeli (Error Correction Model - ECM) çerçevesinde elde edilmiştir.

Son aşamada, modelin ekonometrik güvenilirliğini doğrulamak amacıyla çeşitli diagnostik ve istikrar testleri uygulanmıştır. Bu kapsamda, otokorelasyon (Breusch-Godfrey LM), değişen varyans (Breusch-Pagan-Godfrey), normallik (Jarque-Bera) ve yapısal istikrar (CUSUM ve CUSUMSQ) testlerinden yararlanılmıştır.

Modelin Genel Formu

Bu bölümde, oluşturulan beşerî sermaye (HUMAN_PC) ve ekonomik gelişme (ECON_PC) endeksleri kullanılarak kurulan ARDL modellerinin genel yapısı sunulmaktadır. ARDL modeli, bağımlı değişkenin kendi gecikmeli değerleri ile bağımsız değişkenlerin gecikmeli ve cari değerlerini içeren dinamik bir yapıya sahiptir. İki değişkenli ARDL(p, q) modelinin genel formu aşağıdaki gibidir:

$$Y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \beta_i Y_{t-i} + \sum_{j=0}^q \delta_j X_{t-j} + \varepsilon_t$$

Burada Y_t bağımlı değişkeni (işsizlik oranı, UNEMP), X_t bağımsız değişkeni (ilgili endeks, HUMAN_PC veya ECON_PC), p ve q sırasıyla Y ve X değişkenlerine ait gecikme uzunluklarını, ε_t hata terimini, α_0 sabit terimi göstermektedir.

Çalışmada bağımlı değişken olan işsizlik oranı (UNEMP) logaritmik biçime dönüştürülmemiştir. Dolayısıyla model, “level-log” formundadır. Bu nedenle katsayılar esneklik olarak değil, bağımsız değişkenlerdeki bir birimlik/standart sapmalık değişimin işsizlik oranında ortaya çıkardığı seviye etkisi olarak yorumlanmaktadır.

Çalışmada iki ayrı model tahmin edilmiştir:

Model A: $UNEMP_t = f(HUMAN_PC_t)$

Model B: $UNEMP_t = f(ECON_PC_t)$

ARDL çerçevesinde bu modeller aşağıdaki biçimde yazılmaktadır:

Model A (Beşerî Sermaye):

$$\Delta UNEMP_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \beta_i \Delta UNEMP_{t-i} + \sum_{j=0}^q \delta_j \Delta HUMAN_PC_{t-j} + \lambda_1 UNEMP_{t-1} + \lambda_2 HUMAN_PC_{t-1} + \varepsilon_t$$

Model B (Ekonomik Gelişme):

$$\Delta UNEMP_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \beta_i \Delta UNEMP_{t-i} + \sum_{j=0}^q \delta_j \Delta ECON_PC_{t-j} + \lambda_1 UNEMP_{t-1} + \lambda_2 ECON_PC_{t-1} + \varepsilon_t$$

Bu yapı, hem kısa dönem dinamiklerini (fark terimleri) hem de uzun dönem ilişkisini (gecikmeli seviye terimleri) birlikte içermektedir. Uzun dönem ilişkinin varlığını test etmek için Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen Bounds Test uygulanmıştır. Test, her bir model için (Model A: HUMAN_PC; Model B: ECON_PC) $H_0: \lambda_1 = \lambda_2 = 0$ hipotezini test etmektedir.

Modelde optimal gecikme uzunlukları (p ve q), Akaike Bilgi Kriteri (AIC) temel alınarak belirlenmiştir. AIC değeri en düşük olan kombinasyon seçilmiş ve bu seçim, hem modelin hata terimlerinde otokorelasyonun bulunmaması hem de serbestlik derecesinin korunması açısından en uygun yapı olarak değerlendirilmiştir.

Durağanlık Analizi (ADF)

Zaman serilerinin durağan olup olmadığını belirlemek, sahte regresyon olasılığını ortadan kaldırmak ve uygun ekonometrik yöntemi seçmek açısından kritik bir aşamadır. Bu amaçla, analizde yer alan seriler için Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi uygulanmıştır. Test, her bir serinin seviyesinde ve birinci farkında olmak üzere hem sabit hem de sabit ve trendli spesifikasyonlar altında gerçekleştirilmiştir. Gecikme uzunlukları Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) esas alınarak otomatik biçimde belirlenmiştir.

ARDL modeline dâhil edilen işsizlik oranı (UNEMP), Beşerî Sermaye Endeksi (HUMAN_PC) ve Ekonomik Gelişme Endeksi (ECON_PC) değişkenlerine ilişkin ADF test sonuçları Tablo 9’da sunulmaktadır. Test, serilerin durağanlık düzeylerini (I(0) veya I(1)) belirlemeye ve ARDL yaklaşımının temel varsayımı olan “I(2) düzeyinde değişken bulunmaması” koşulunun sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmeye yöneliktir.

Tablo 9. Dickey-Fuller (ADF) Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Test Türü	Gecikme (SIC)	ADF Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	p-değeri	Sonuç
UNEMP	Seviye	1	-2.983	-3.021	0.054	Durağan Değil
	Seviye + T	1	-3.129	-3.658	0.127	Durağan Değil
	1. Fark	0	-3.967	-3.021	0.007	Durağan*
	1. Fark + T	0	-3.878	-3.658	0.033	Durağan*
HUMAN_PC	Seviye	2	-0.926	-3.040	0.755	Durağan Değil
	Seviye + T	1	-2.398	-3.674	0.369	Durağan Değil
	1. Fark	1	-4.532	-3.040	0.003	Durağan*
	1. Fark + T	1	-4.366	-3.674	0.015	Durağan*
ECON_PC	Seviye	2	-0.020	-3.030	0.945	Durağan Değil
	Seviye + T	1	-3.897	-3.658	0.032	Durağan*
	1. Fark	1	-5.389	-3.030	0.000	Durağan*
	1. Fark + T	1	-5.216	-3.658	0.003	Durağan*

Kritik değerler MacKinnon (1996) tarafından rapor edilen kritik değerlere dayanmaktadır. Gecikme uzunlukları Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılarak belirlenmiştir. ADF test sonuçları, çoğu değişkenin seviye değerlerinde durağan olmadığını, ancak birinci farkları alındığında durağan hâle geldiklerini göstermektedir. Buna karşılık, ekonomik gelişme endeksi (ECON_PC) trend terimi eklendiğinde seviyede durağan (I(0)) bulunmuştur. UNEMP ve HUMAN_PC serileri ise birinci farkları alındığında durağanlaşmış (I(1)) olup, hiçbir serinin I(2) düzeyinde olmaması, Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen ARDL sınır testi yaklaşımının uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerinin kısa dönemde dalgalanma eğiliminde olduklarını, uzun dönemli ilişki varlığının ise sonraki aşamada ARDL sınır testi aracılığıyla sınanabileceğini göstermektedir.

Bounds Testi Sonuçları

ADF testi bulguları, değişkenlerin $I(0)$ veya $I(1)$ düzeyinde durağan olduklarını ve ARDL sınır testi yaklaşımının uygulanabilir olduğunu göstermiştir. Bu aşamada, değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisinin varlığı, Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen Bounds Testi (Sınır Testi) yöntemiyle sınanmıştır. Bu test, modeldeki seviye terimlerinin ortak anlamlılığını test eden F-istatistiğine dayanmaktadır.

Analizlerde, modelde sabit terimin yer aldığı ancak deterministik trendin bulunmadığı Case 2 (restricted constant, no trend/kısıtlı sabitli ve trendsiz model) yapısı esas alınmıştır.

Temel hipotez aşağıdaki biçimdedir:

$$H_0: \lambda_1 = \lambda_2 = 0 \text{ (Uzun dönemli ilişki yok)}$$

$$H_1: \lambda_1 \neq 0 \text{ veya } \lambda_2 \neq 0 \text{ (Uzun dönemli ilişki var)}$$

F-istatistiği, Pesaran vd. (2001) tarafından verilen alt ($I(0)$) ve üst ($I(1)$) kritik sınır değerleriyle karşılaştırılmaktadır:

$$F < I(0) \rightarrow \text{Eşbütünleşme yok}$$

$$F > I(1) \rightarrow \text{Eşbütünleşme var}$$

$$I(0) < F < I(1) \rightarrow \text{Sonuç belirsiz (kararsız bölge)}$$

Bu çalışmada her iki model (Model A: UNEMP-HUMAN_PC ve Model B: UNEMP-ECON_PC) için elde edilen sonuçlar Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10. ARDL Bounds Testi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Seçilen ARDL Yapısı	F-İstatistiği	k	%5 Kritik Değer (I(0))	%5 Kritik Değer (I(1))	Karar
Model A	UNEMP	HUMAN_PC	ARDL(2,1)	4.0607	1	3.62/4.09	4.16/4.66	<i>Eşbütünleşme yok</i>
Model B	UNEMP	ECON_PC	ARDL(2,2)	10.5362	1	3.62/4.09	4.16/4.66	<i>Eşbütünleşme var</i>

Not: Testler Case 2 (restricted constant, no trend) yapısı altında gerçekleştirilmiştir. Kritik değer aralıkları, karşılaştırma amacıyla sırayla Pesaran vd. (2001) ve Narayan (2004) tablolarından alınmıştır. Küçük örneklem ($T = 20$) için Krişfganz ve Schneider (2020) response-surface yaklaşımı uygulanmıştır. Nihai karar, örneklem büyüklüğünün sınırlı olması nedeniyle Krişfganz ve Schneider (2020) p-değerleri esas alınarak verilmiştir. “k”, modelde yer alan seviye terimi sayısını (bağımsız değişken sayısını) göstermektedir.

Model A’da hesaplanan F-istatistiği (4.0607), %5 düzeyinde alt ($I(0)=3.62$) ve üst sınır ($I(1)=4.16$) değerleri arasında yer almakta, bu nedenle Pesaran vd. (2001) aralıklarına göre sonuç kararsız bölgede bulunmaktadır. Ancak söz konusu kritik değerler büyük örneklemle dayandığından, küçük örneklem ($T = 20$) koşullarında daha güvenilir sonuçlar sunan Kripfganz ve Schneider (2020) yaklaşımı ayrıca uygulanmıştır. Bu yöntemle elde edilen p-değerinin ($p \approx 0.09 > 0.05$) 0.05’ten büyük olması nedeniyle H_0 reddedilememiş, dolayısıyla beşerî sermaye ile işsizlik arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edilememiştir.

Model B’de ise hesaplanan F-istatistiği (10.5362), hem Pesaran vd. (2001) hem de Kripfganz ve Schneider (2020) kritik değerlerini aşmıştır. Pesaran ve Narayan tablolarının büyük örneklemle dayanması nedeniyle, küçük örneklem ($T = 20$) koşullarında daha güvenilir kabul edilen Kripfganz ve Schneider (2020) yaklaşımıyla elde edilen p-değeri ($p = 0.001 < 0.05$) de anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla H_0 reddedilmiş ve ekonomik gelişme ile işsizlik arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edilmiştir.

Bu farklılık, beşerî sermaye göstergelerinin işsizlik üzerinde kalıcı bir etki yaratmadığını, buna karşılık ekonomik gelişme göstergelerinin işsizlik dinamikleriyle daha güçlü bir uzun dönem ilişkisi sergilediğini göstermektedir. Bulgular, 5. bölümde uzun dönem katsayılarıyla birlikte ayrıntılı biçimde değerlendirilmektedir.

Kısa ve Uzun Dönem Katsayıları

Bounds testi sonuçlarına göre, Model B’de değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi bulunurken, Model A’da eşbütünleşme ilişkisi tespit edilememiştir. Bu doğrultuda, yalnızca ekonomik gelişme modeli (Model B) için uzun dönem katsayıları ile Hata Düzeltme Modeli (ECM) tahmin edilmiştir; Model A’da eşbütünleşme tespit edilmediğinden, bu model için uzun dönem katsayıları ve hata düzeltme modeli raporlanmamıştır.

ARDL modellemesi, kısa dönem dinamikleri ile uzun dönem dengesini tek bir denklemde birleştiren esnek bir yapıya sahiptir. Uzun dönem ilişkiler, modeldeki gecikmeli seviye terimlerinin katsayılarından, kısa dönem etkiler ise fark terimlerinden türetilmektedir. Eşbütünleşme varlığı doğrulandığında, hata düzeltme terimi (CointEq(-1)) kısa dönem sapmaların uzun dönem dengeye dönüş hızını göstermektedir.

Model tahminleri, EViews 12 yazılımında otomatik model seçimiyle tahmin edilmiş ve ARDL(2,2) yapısına göre gerçekleştirilmiştir. Model B’nin katsayı tahminleri Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11. ARDL Model Tahmin Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Seçilen ARDL Yapısı	Uzun Dönem Katsayısı (Bağımsız Değişken)	CointEq(-1)	Anlam Düzeyi
Model B	UNEMP	ECON_PC	ARDL(2,2)	0.3944	-0.5808	$p < 0.05$

Not: Uzun dönem katsayıları ARDL uzun dönem formundan, CointEq(-1) katsayısı ise hata düzeltme modelinden (ECM) elde edilmiştir. CointEq(-1)’in negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olması, uzun dönem dengenin geçerliliğini desteklemektedir. Model A için Bounds testi I(1) üst sınırının altında kaldığından uzun dönem denkleme ve ECM raporlanmamıştır.

Hata düzeltme katsayısının (CointEq(-1)) negatif ve anlamlı bulunması, ekonomik gelişme modelinde (Model B) sistemin kısa dönem dengesizliklerini uzun dönem dengeye kademeli biçimde uyarladığını göstermektedir. Bu bulgu, Model B’de kısa dönem dinamiklerin etkin biçimde işlediğini ve uzun dönem ilişkii desteklediğini ortaya koymaktadır. Katsayıların ekonomik anlamları ve istatistiksel önem düzeyleri 5. bölümde, “Bulgular ve Yorum” başlığı altında ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

Diagnostik ve İstikrar Testleri

Tahmin edilen ARDL modellerinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla, hata terimlerinin varsayımları ve modelin genel istikrarı çeşitli diagnostik testlerle sınanmıştır. Bu kapsamda, otokorelasyon, değişen varyans, normallik ve parametre istikrarı testleri uygulanmıştır.

Otokorelasyon varsayımı, Breusch-Godfrey LM testi ile incelenmiştir. Değişen varyans varsayımı ise hem Breusch-Pagan-Godfrey hem de White testleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Ayrıca, hata terimlerinin normal dağılıp dağılmadığı Jarque-Bera testiyle kontrol edilmiştir. Parametrelerin zaman içindeki kararlılığı CUSUM ve CUSUMSQ istikrar testleri kullanılarak test edilmiştir.

Tablo 12. Diagnostik Test Sonuçları

Model	LM (Otokorelasyon)	BPG (Değişen Varyans)	White (Değişen Varyans)	Jarque-Bera (Normallik)	CUSUM / CUSUMSQ	Sonuç
Model A (UNEMP-HUMAN_PC)	Prob = 0.978 > 0.05	Prob = 0.899 > 0.05	Prob = 0.969 > 0.05	0.0003 < 0.05	Sınırlar içinde	Varsayımlar sağlanmıştır
Model B (UNEMP-ECON_PC)	Prob = 0.691 > 0.05	Prob = 0.484 > 0.05	Prob = 0.743 > 0.05	0.771 > 0.05	Sınırlar içinde	Varsayımlar sağlanmıştır

Not: Tüm testlerde %5 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. “Prob > 0.05” değerleri, ilgili modelin varsayımları ihlal etmediğini göstermektedir.

Diagnostik testlerin tamamı hem Model A hem de Model B için hata terimlerinde otokorelasyon, değişen varyans veya parametre istikrarsızlığı sorununa rastlanmadığını göstermektedir. Ancak Model A’da Jarque-Bera testi, hata terimlerinin normal dağılım varsayımının tam olarak sağlanmadığını göstermektedir ($p = 0.0003 < 0.05$). Bununla birlikte, literatürde ARDL yaklaşımının küçük örneklem koşullarında da kullanılabildiği ve özellikle çıkarımsal istatistiklerin güvenilirliğinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olabileceği vurgulanmaktadır (Pesaran vd., 2001; Narayan, 2004; Kripfganz ve Schneider, 2020). Bu çerçevede, Model A sonuçları yorumlanırken ihtiyatlı bir yaklaşım benimsenmiş; ayrıca modelin diğer diagnostik testlerde anlamlı bir sorun üretmediği dikkate alınmıştır. Özellikle CUSUM ve CUSUMSQ testlerinin istikrarlı sonuç vermesi, model parametrelerinin dönem boyunca yapısal olarak kararlı olduğunu göstermektedir.

Ek olarak, çalışmanın temel uzun dönem bulgusu Model B üzerinden şekillenmekte olup, Model A’da uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edilmemiştir. Dolayısıyla normallik varsayımındaki sapmanın, çalışmanın temel uzun dönem bulgularını doğrudan değiştiren bir sonuç üretmediği düşünülmektedir. Bununla birlikte, Model A’daki ilişkinin alternatif bir zaman serisi yöntemi altında da sınanabilmesi amacıyla sağlamlık testi olarak Toda–Yamamoto nedensellik analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda HUMAN_PC değişkeninden işsizliğe doğru anlamlı bir nedensellik ilişkisi elde edilememiştir. Böylece alternatif bir yöntem kullanıldığında da beşerî sermaye göstergelerinin işsizlik üzerinde anlamlı bir etki üretmediği yönündeki temel bulgunun değişmediği görülmüştür. Bu çerçevede normallik varsayımındaki sapmanın, model sonuçlarını tamamen geçersiz kılan bir durumdan ziyade, küçük örneklem koşullarında ihtiyatla değerlendirilmesi gereken metodolojik bir sınırlılık olarak ele alınması daha uygun görünmektedir.

Model B’nin hem normallik hem de istikrar testlerinden sorunsuz geçmesi, ekonomik gelişme göstergelerine dayalı modellemenin istatistiksel ve yapısal açıdan daha sağlam bir temele sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, özellikle Model B için sunulan uzun dönem katsayısı ve hata düzeltme yorumu açısından ekonometrik temelin daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, ARDL modelleri aracılığıyla elde edilen ampirik bulgular değerlendirilmektedir. Analiz, beşerî sermaye (HUMAN_PC) ve ekonomik gelişme (ECON_PC) endekslerinin Türkiye’deki işsizlik oranı üzerindeki kısa ve uzun dönem etkilerini incelemekte; bu etkilerin yönü, büyüklüğü ve kalıcılığı teorik çerçeveyle ilişkilendirilerek yorumlanmaktadır. Bulgular ayrıca, literatürdeki benzer araştırmalarla karşılaştırmalı biçimde tartışılmakta ve beşerî sermaye teorisinin

günümüz işgücü piyasalarındaki geçerliliği açısından değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Model A: Beşerî Sermaye Endeksi (HUMAN_PC) ve İşsizlik

Model A sonuçlarına göre, beşerî sermaye endeksi (HUMAN_PC) ile işsizlik oranı arasındaki uzun dönemli ilişkiye ilişkin F-istatistiği 4.0607 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, Pesaran vd. (2001) tarafından raporlanan %5 anlamlılık düzeyindeki alt sınır değeri olan 3.62’nin üzerinde, ancak üst sınır değeri olan 4.16’nın altında kalmaktadır. Bu nedenle Pesaran vd. (2001) kritik değerlerine göre sonuç kararsız bölgede yer almaktadır. Bununla birlikte, küçük örneklem koşulları dikkate alınarak uygulanan Kripfganz ve Schneider (2020) yaklaşımında p-değerinin 0.05’in üzerinde olması nedeniyle H_0 reddedilememiştir. Dolayısıyla Model A’da beşerî sermaye endeksi ile işsizlik oranı arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edilememiştir. Bu sonuç, klasik beşerî sermaye teorisinin (Becker, 1993; Mincer, 1974) eğitim, sağlık ve demografik göstergelerdeki iyileşmelerin işsizliği azaltacağı yönündeki temel varsayımının, Türkiye’nin 2001-2022 dönemi verileriyle ampirik olarak doğrulanmadığını ortaya koymaktadır.

Analiz sonuçları, beşerî sermaye endeksinin işsizlik üzerinde kısa dönemde istatistiksel olarak anlamlı bir etki üretmediğini; uzun dönemde ise eşbütünleşme ilişkisine dair yeterli kanıt bulunmadığını göstermektedir. Bu bulgu, Türkiye’de son yirmi yılda yükseköğretim oranında yaşanan hızlı artışa rağmen işsizlik oranlarının kalıcı biçimde gerilememesiyle tutarlıdır (Doğru, 2024; Çelik Gönültaş ve Özbek, 2026). Yükseköğretim okullaşma oranının bileşen yükünün negatif çıkması, Türkiye’de eğitim arzındaki hızlı artışın işgücü piyasasında yeterli nitelikli iş talebiyle desteklenemediğine, dolayısıyla beşerî sermaye birikiminin işsizlik üzerindeki teorik etkisinin zayıfladığına işaret etmektedir. Bu durumu, ‘diplomalı işsizlik’ olgusunun istatistiksel bir yansıması olarak değerlendirmek mümkündür. Nitekim yükseköğretim mezunu sayısı 2000 yılında 2,1 milyon iken 2022’de 9 milyonu aşmış; ancak bu dönemde işsizlik oranı, yükseköğretimli nüfusun dört kattan fazla artmasına rağmen, yaklaşık %10 civarında yüksek bir seviyede seyretmiştir (TÜİK, 2025). Bu durum, beşerî sermaye birikiminin işgücü talebiyle orantılı artmadığını ve işgücü piyasasında arz kaynaklı bir baskı yarattığını göstermektedir.

Model A’da eşbütünleşme ilişkisi tespit edilememesi, beşerî sermaye endeksinin işsizlik üzerindeki kalıcı uzun dönem etkisine ilişkin ampirik kanıtların zayıfladığına işaret etmektedir. Bu sonuç, Brown vd. (2011) ve Livingstone (2018) gibi araştırmacıların, beşerî sermaye teorisinin bilgi ekonomisi koşullarında işgücü

piyasasındaki yapısal dönüşümleri açıklamakta yetersiz kaldığı yönündeki eleştirileriyle örtüşmektedir.

Ayrıca, beşerî sermaye endeksinde yer alan yaşam süresi ve çalışma çağındaki nüfus oranı gibi demografik göstergeler, Türkiye’nin genç nüfus avantajını işgücü piyasasına etkin biçimde yansıtmadığını ortaya koymaktadır. 15-24 yaş grubundaki genç işsizlik oranı 2022 itibarıyla %20 civarındadır (TÜİK, 2025). Bu tablo, beşerî sermaye artışının ekonomik büyüme ve istihdama yansımaları için gerekli yapısal koşulların henüz oluşmadığını göstermektedir. Bu bulgu, beşerî sermaye birikiminin tek başına istihdam yaratmaya yeterli olmadığını, kurumsal ve sektörel dönüşüm süreçleriyle desteklenmedikçe işgücü piyasasında kalıcı iyileşme sağlamadığını ortaya koymaktadır. Türkiye bağlamında bu durumu “diplomalı işsizlik paradoksu” olarak nitelendirmek mümkündür: beşerî sermaye birikimi artmakta, ancak bu artış istihdam kapasitesiyle örtüşmemektedir.

Sonuç olarak, Model A bulguları, beşerî sermaye teorisinin klasik formunun günümüz Türkiye ekonomisindeki açıklayıcılığının zayıfladığına işaret etmektedir. Eğitim, sağlık ve demografik yatırımlar, üretim yapısı ve teknolojik dönüşümle bütünleşmediği sürece işsizliği kalıcı biçimde azaltma gücünü yitirmektedir. Bu durum, beşerî sermaye politikalarının yalnızca arz yönlü değil, aynı zamanda talep yönlü istihdam yaratma mekanizmalarıyla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Model B: Ekonomik Gelişme Endeksi (ECON_PC) ve İşsizlik

Model B’de, ekonomik gelişme endeksi (ECON_PC) ile işsizlik oranı arasında uzun dönemli, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Uzun dönem katsayısı 0.3944 ($p < 0.05$), hata düzeltme katsayısı ise CointEq(-1) = -0.5808 ($p < 0.05$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ekonomik gelişme endeksinde bir standart sapmalı artışın, işsizlik oranında yaklaşık 0.39 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir. Hata düzeltme katsayısının (-0.5808) negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olması, sistemin kısa dönem dengesizliklerinin yaklaşık %58’ini bir sonraki dönemde giderdiğini ve yaklaşık iki yıllık bir süreçte uzun dönem dengesine döndüğünü göstermektedir.

Uzun dönem katsayısının pozitif yönü, ekonomik gelişme göstergelerindeki artışın (örneğin kişi başına gelir, sanayi payı, Ar-Ge harcamaları ve işgücü kapasitesi) işsizliği azaltmak yerine artırma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum, Türkiye’nin son yirmi yılda yaşadığı “istihdamsız büyüme” olgusuyla tutarlıdır. 2002-2022 döneminde Türkiye ekonomisi ortalama %5,2 oranında büyürken; toplam istihdam yalnızca %1,3 artmıştır (OECD, 2025). Sanayi ve

hizmet sektörlerinde üretim artışı, emek talebinden ziyade verimlilik artışına dayalı gerçekleşmiştir.

Bu eğilimin ardında, üretim süreçlerinin teknolojik yoğunluğunun artması ve emek-tasarruflu büyüme modelinin benimsenmesi yatmaktadır. Bu bulgu, Pissarides (2000) ve Nickell (1998) tarafından geliştirilen işgücü piyasası modellerinde öne çıkan, nitelik uyumsuzluğu gibi nedenlerle teknolojik ilerlemenin yapısal işsizliği artırabileceği olasılığını desteklemektedir. Benzer biçimde, Acemoglu ve Restrepo (2019) teknolojik otomasyonun üretkenliği artırırken işgücü talebini daraltabileceğini belirtmektedir. Türkiye’de özellikle 2010 sonrası dönemde dijitalleşme, robotik üretim ve otomasyon teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte teknolojinin sanayide insan emeğinin yerini kısmen alması, yapısal işsizliğin kalıcı hâle gelebileceğini düşündürmektedir.

Model B’de elde edilen pozitif ve anlamlı uzun dönem ilişkisi, ekonomik büyümenin işsizlik üzerindeki etkisinin kalıcı fakat istihdam dostu olmayan bir nitelik taşıdığını ortaya koymaktadır. Türkiye’nin üretim yapısı, emek yoğun sektörlerden sermaye ve teknoloji yoğun alanlara kayarken, istihdam yaratma kapasitesi azalmıştır. OECD (2023) istihdam raporu verilerine göre, Türkiye’de işgücü piyasasındaki genel görünümde işgücüne katılım ve istihdam oranları OECD ortalamalarının gerisinde kalmayı sürdürmektedir.

Ayrıca, ekonomik gelişmenin işsizlikle bu şekilde pozitif yönlü ilişkisi, bölgesel ve sektörel eşitsizlikleri de yansıtmaktadır. Batı Anadolu ve Marmara bölgeleri sanayi üretimiyle büyürken, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde istihdam yaratma kapasitesi düşük kalmaktadır. Kadın işgücüne katılım oranı hâlen %35 düzeyinde seyretmekte; hizmet sektöründeki büyüme ise çoğunlukla kayıt dışı veya düşük ücretli istihdam biçimleri üzerinden gerçekleşmektedir (TÜİK, 2025).

Sonuç olarak, Model B bulguları, ekonomik gelişmenin Türkiye’de işsizlik üzerinde kalıcı ancak olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ekonomik büyüme süreci, istihdam yaratmak yerine teknolojik yoğunlaşmayı, verimlilik artışını ve rekabet baskısını teşvik etmekte; bu da yapısal işsizlik sorununu kalıcı hâle getirmektedir.

Sonuç ve Politika Önerileri

Bu çalışma, Türkiye’de 2001-2022 döneminde beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerinin işsizlik üzerindeki etkilerini PCA temelli endeksler ve ARDL sınır testi yaklaşımıyla incelemiştir. Analiz sonucunda, beşerî sermaye endeksini temsil eden Model A’da uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edilememiş; buna karşılık ekonomik gelişme endeksini içeren Model B’de anlamlı ve pozitif bir uzun dönem ilişkisi bulunmuştur. Bu durum, eğitim, sağlık ve demografik göstergelerdeki artışların Türkiye’de işsizliği kalıcı biçimde azaltmadığını, buna karşılık ekonomik büyüme ve

teknolojik kapasite artışlarının işgücü piyasasının yapısını dönüştürürken istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı kaldığını göstermektedir.

Model karşılaştırması, beşerî sermaye endeksi ile işsizlik arasında kısa dönemde istatistiksel olarak anlamlı bir etki, uzun dönemde ise kalıcı bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edilemediğini; buna karşılık ekonomik gelişme endeksinin işsizlikle pozitif ve anlamlı bir uzun dönem ilişki sergilediğini göstermektedir. Bu sonuç, Türkiye’de yükseköğretim oranındaki artışın işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli istihdam yapısıyla tam olarak örtüşmediğine işaret etmektedir. Nitekim Türkiye’de yükseköğretim mezunlarında nitelik uyumsuzluğu ve aşırı eğitim olgularının giderek belirginleştiği, mezunların önemli bir bölümünün eğitim düzeyinin altında nitelik gerektiren işlerde çalıştığı vurgulanmaktadır (ÇASGEM, 2019: 229; Kurnaz Baltacı, 2023: 7-8). Bununla birlikte, dijitalleşme ve teknoloji yoğun üretim süreçlerinin yaygınlaşması, özellikle teknik ve analitik becerilere sahip işgücüne olan talebi artırmaktadır. Bu durum, STEM alanları başta olmak üzere teknoloji uyumlu beşerî sermaye yatırımlarının önemini daha da güçlendirmektedir.

Nitekim literatürde Ar-Ge harcamaları, patent başvuruları ve internet kullanım oranı gibi göstergeler; yenilik kapasitesi, dijital dönüşüm ve teknoloji temelli üretim yapısının temel bileşenleri arasında değerlendirilmektedir (Romer, 1990; Autor, 2015; Acemoglu ve Restrepo, 2019). Bu çerçevede teknolojik dönüşüm süreçleri, bir yandan bazı geleneksel iş alanlarında emeğin ikamesine yol açarken, diğer yandan yüksek beceri ve teknoloji uyumlu işgücü talebini artırarak bazı yeni istihdam alanları oluşturabilse de, bu dönüşümün toplam istihdam üzerindeki etkisi sınırlı kalabilmektedir.

Politika düzeyinde bu bulgular, eğitim sisteminin ve beşerî sermaye yatırımlarının mevcut ekonomik yapıyla uyumlaştırılması gerektiğine işaret etmektedir. Türkiye’de beşerî sermaye birikiminin işgücü talebine dönüşebilmesi için, eğitim müfredatlarının dijital dönüşüm ve yenilikçi üretim süreçleriyle uyumlu hâle getirilmesi, mesleki becerilerin teknoloji yoğun sektörlerde geçerliliğinin artırılması ve üniversite mezunu işsizliğini azaltacak sektör-eğitim eşgüdüm mekanizmalarının güçlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bununla birlikte, çalışmada kullanılan makro düzey yıllık veri yapısı nedeniyle eğitim düzeylerine göre ayrıştırılmış işgücü dinamikleri analize dâhil edilmemiştir. Bu tür alt grup analizlerinin, beşerî sermaye ve işsizlik ilişkisini daha ayrıntılı inceleyen gelecekteki çalışmalar açısından önemli bir araştırma alanı sunduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma beşerî sermayenin işsizlik üzerindeki etkisinin tek başına belirleyici olmadığını, ekonomik büyüme ve yenilik kapasitesiyle desteklenmediği sürece istihdam yaratma gücünün sınırlı kaldığını ortaya

koymaktadır. Bulgular, Türkiye’nin sürdürülebilir istihdam politikaları tasarlarlarken beşerî sermaye ve ekonomik gelişme göstergelerini birlikte ele alması gerektiğini vurgulamaktadır.

Extended Summary

This study empirically examines the relationship between human capital accumulation and unemployment dynamics in Türkiye during the 2001-2022 period and re-evaluates the validity of human capital theory under current conditions. According to the classical human capital approach, investments in education, health, and skills should increase individuals' productivity and reduce unemployment; however, the persistent high unemployment rate despite the rapid expansion of higher education supply in the last two decades has necessitated questioning this relationship in the Turkish context. Therefore, the effects of human capital and economic development factors on unemployment were analyzed using Principal Component Analysis (PCA), which allows for the reduction of multi-dimensional indicators into composite indices, and the ARDL bounds testing approach, which enables testing long-run relationships among series with different integration orders. Firstly, the Human Capital Index (HUMAN_PC), representing the human capital dimension, was constructed from the log difference of the net enrollment rate in higher education (D_LN_TER_ENR), life expectancy at birth (LN_LIFE_EXP), and the working-age population ratio (LN_POP1564) variables; the Economic Development Index (ECON_PC), representing the economic development dimension, was constructed from per capita income (LN_GDP_PC), industry share (LN_IND_SHARE), R&D expenditures as a share of GDP (LN_RD_GDP), and total labor force (LN_LAB_FORCE) variables using the PCA method. This approach eliminated the multicollinearity problem caused by high correlation and VIF values among variables, while also strengthening conceptual consistency. The results of the ADF unit root tests determined that no series was at the I(2) level, thus confirming the applicability of the ARDL bounds test. The analysis was conducted under two separate models: Model A, examining the relationship between the human capital index and unemployment, and Model B, testing the relationship between the economic development index and unemployment. The Bounds test results indicated no long-run cointegration relationship in Model A, but a long-run and statistically significant relationship in Model B. In Model A, the F-statistic (4.06) remained below the critical upper bound; thus, it was concluded that human capital investments do not permanently reduce unemployment in Türkiye. Conversely, in Model B, the F-statistic (10.53) was found to be above the critical values of both Pesaran et al. (2001) and Kripfganz and Schneider (2020), confirming a long-run

relationship. The long-run coefficient was calculated as 0.3944, and the error correction term as -0.5808; this value indicates that increases in economic development generate a positive effect on the unemployment rate and that short-run disequilibrium is corrected over approximately a two-year period. The findings exhibit full consistency with the "jobless growth" phenomenon observed in the Turkish economy: while per capita income, industrial production, and R&D expenditures increase, the capacity to create employment remains limited; the growth process is characterized by capital and technology intensity rather than labor intensity. The absence of a long-run cointegration relationship for the human capital index can be explained by the insufficient expansion of labor demand despite the rapid increase in the number of higher education graduates, skill mismatch, regional inequalities, and the "educated unemployment" mechanism. This situation suggests that human capital accumulation can only transform into an employment-generating effect when integrated with an inclusive and innovation-based transformation of the production structure. Diagnostic tests (Breusch-Godfrey, Breusch-Pagan-Godfrey, White, Jarque-Bera, CUSUM, and CUSUMSQ) confirmed that both models satisfy the econometric assumptions and that the parameters are stable. The findings show that human capital investments alone are not sufficient to reduce unemployment; improvements in education, health, and demographics yield meaningful results only when aligned with the structure of economic development. At the policy level, a holistic approach is recommended, integrating human capital with labor demand and prioritizing demand-side employment policies over supply-side strategies. Within this scope, strengthening education-employment alignment, integrating vocational and technical training with the production structure, scaling up reskilling programs, regional employment incentives, and creating new job areas in green-digital sectors should be among the key priorities. Consequently, it is understood that the human capital hypothesis does not generally hold true in the Turkish context; unemployment dynamics are primarily determined by the composition of economic development, technological intensity, and institutional structure conditions. Therefore, when designing sustainable employment policies, Türkiye needs to treat human capital increase not merely as a supply-side policy tool, but as a strategic area integrated with the economic structure, innovation capacity, and the quality of production technology.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

“Beşeri Sermaye Hipotezinin Sınırlarında: Türkiye’de İşsizlik Üzerine PCA-ARDL Bulguları (2001-2022)” başlıklı makaleyi yazarken herhangi bir kişi veya kuruluş ile çıkar çatışmam olmamıştır.

KAYNAKLAR

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). *Artificial intelligence, automation and work* (NBER Working Paper No. 24196). National Bureau of Economic Research.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.
- Akpınar, T. (2018). Türkiye’de işsizliğe resmi çözüm önerileri bağlamında beşerî sermaye teorisine ilişkin bir yeniden değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2(57), 787-800.
- Akyazı, T., Goti, A., Oyarbide, A., Alberdi, E., & Bayon, F. (2020). A guide for the food industry to meet the future skills requirements emerging with Industry 4.0. *Foods*, 9(4), 492.
- Albayrak, N., Abdioğlu, Z. (2020). Beşerî sermaye tahmini: Gizli değişken yaklaşımı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 225-254.
- Alp, E., Karadeniz, O., Çağlar, A., & İslamoğlu, E. (2023). Does extending the internship period in vocational schools of higher education lead to better employment results?: The case of Turkey. *Education + Training*, 65(3), 357-381.
- Araki, S., & Kariya, T. (2022). Credential inflation and decredentialization: Re-examining the mechanism of the devaluation of degrees. *European Sociological Review*, 38(6), 904-919.
- Arteaga, C. (2016). Signaling versus human capital: Evidence from a curriculum reform. *Journal of Human Resources*, 53(4), 993-1026.
- Arthur-Holmes, F., Busia, K. A., Vazquez-Brust, D. A., & Yakovleva, N. (2022). Graduate unemployment, artisanal and small-scale mining, and rural transformation in Ghana: What does the ‘educated’ youth involvement offer? *Journal of Rural Studies*, 95, 125-139.
- Auerbach, P., Green, F. (2024). Reformulating the critique of human capital theory. *Journal of Economic Surveys*.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.
- Barrera-Osorio, F., García, S., Maldonado, D., Rodríguez, C. (2019). Signaling or better human capital: Evidence from Colombia. *Journal of Public Economics*, 172, 63-77.
- Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross section of countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407-443.
- Bassanini, A., Duval, R. (2006). *Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions*. OECD Economics Department Working Papers, No. 486. OECD Publishing.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.

- Blanchard, O., & Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence. *The economic journal*, 110(462), 1-33.
- Blaug, M. (1976). *The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey*. *Journal of Economic Literature*, 14(3), 827-855.
- Bowles, S., Gintis, H. (1975). The problem with human capital theory: A Marxian critique. *The American Economic Review*, 65(2), 74-82.
- Brown, P., Lauder, H., Ashton, D. (2011). *The global auction: The broken promises of education, jobs, and incomes*. New York: Oxford University Press.
- Brown, P., Lauder, H., Cheung, S. Y. (2020). *The death of human capital? Its failed promise and how to renew it in an age of disruption*. New York: Oxford University Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Akıllı Teknolojiler Devrinde Çalışma, İlerleme ve Refah*. İstanbul: Türk Hava Yolları Yayınları.
- Butkus, M., Dargenytė-Kačilevičienė, L., Matuzevičiūtė, K., Ruplienė, D., & Šeputienė, J. (2024). When and for whom does growth become jobless? *Economies*, 12(1), 19.
- Cafri, R. (2026). NEET olgusu bağlamında genç işsizliği: Türkiye’de makroekonomik ve sosyo-demografik dinamikler. *Çalışma ve Toplum*, 2026(2), 595-620.
- Cassidy, H., & Gaulke, A. (2023). *The increasing penalty to occupation-education mismatch* (IZA Discussion Paper No. 16079). IZA Institute of Labor Economics.
- Clark, G., Nielsen, C. A. A. (2024). The returns to education: a meta-study (No. 249). *EHES Working Paper*.
- Collins, R. (2019). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York: Columbia University Press.
- Cui, Y., Martins, P. S. (2021). What drives social returns to education? A meta-analysis (No. 14332). *IZA Institute of Labor Economics*.
- Cunha, F., Heckman, J. J. (2007). *The technology of skill formation*. *American Economic Review*, 97(2), 31-47.
- ÇASGEM. (2019). *Uyumsuz eşleşme olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Çelik Gönültaş, M., & Özbek, Ç. (2026). New members of the proletariat: A qualitative study of the over-educated. *Researches on Multidisciplinary Approaches*, 2026(1).
- Dale, S., & Krueger, A. B. (2011). Estimating the return to college selectivity over the career using administrative earnings data (No. w17159). *National Bureau of Economic Research*.
- Didier, N. (2021). Are we ready? Labour market transit to the digital economy. *Journal of Adult and Continuing Education*, 0(0), 1-25.

- Doğru, H. E. (2024). University-Industrial Complex as a spatial fix for local development: Massification of Higher Education in Turkey. *Geoforum*, 149, 103965.
- Dünya Bankası. (2025). *World Development Indicators (WDI)* [Data set]. World Bank. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>.
- Esposito, P., & Scicchitano, S. (2022). Educational mismatch and labour market transitions in Italy: Is there an unemployment trap? *Structural Change and Economic Dynamics*, 61, 138-155.
- Focacci, C. N. (2021). Technological unemployment, robotisation, and green deal: A story of unstable spillovers in China and South Korea (2008-2018). *Technology in Society*, 64.
- Frey, C. B., Osborne, M. A. (2017). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Giliç, F., & İnandı, Y. (2026). Aligning vocational and technical education with labor market demands in a knowledge-based economy: a case study of Türkiye. *Education+ Training*, 1-20.
- Gujarati, D. N., Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Haider, A., Jabeen, S., Rankaduwa, W., & Shaheen, F. (2023). The nexus between employment and economic growth: A cross-country analysis. *Sustainability*, 15.
- Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Wiederhold, S., Woessmann, L. (2015). Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*, 73, 103-130.
- Hanushek, E. A., Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668.
- Hanushek, E. A., Woessmann, L. (2012). Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation. *Journal of Economic Growth*, 17(4), 267-321.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J., Todd, P. E. (2006a). Earnings functions, rates of return and treatment effects: The Mincer equation and beyond. *Handbook of the Economics of Education*, 1, 307-458.
- Heckman, J. J., Stixrud, J., Urzua, S. (2006b). *The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior*. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411-482.
- Hötte, K., Somers, M., & Theodorakopoulos, A. (2023). Technology and jobs: A systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, 196, 122828.
- Huntington-Klein, N. (2020). Human capital vs. signaling is empirically unresolvable. *Economics of Education Review*, 91.
- Jolliffe, I. T. (2002). *Principal component analysis, second edition*. New York: Springer.

- Jones, G., Schneider, W. J. (2006). Intelligence, human capital, and economic growth: A Bayesian averaging of classical estimates (BACE) approach. *Journal of Economic Growth*, 11(1), 71-93.
- Jones, M., Kaya, E., Nan, J. (2024). Overeducation, earnings and job satisfaction among graduates in China (No. 17161). *IZA Institute of Labor Economics*.
- Kang, C., Hong, S. (2025). Educational mismatch, skills, and wage penalty: Evidence from US heterogeneous labor. *Sage Open*, 15(4).
- Kang, Y., & Mok, K. H. (2022). The broken promise of human capital theory: Social embeddedness, graduate entrepreneurs and youth employment in China. *Critical Sociology*, 48(7-8), 1205-1219.
- Kantarmacı, S., Demiroğları, S., Erk, H., & Üçdoğruk-Birecikli, Ş. (2021). Türkiye işgücü piyasasında bireylerin aşırı eğitilmişliğinin ölçülmesi: İki değişkenli probit model uygulaması. *Sosyoekonomi*, 29(48), 271-292.
- Karahasan, B. C., & Bilgel, F. (2020). Market access and regional dispersion of human capital accumulation in Turkey. *Review of Development Economics*, 24(4), 1647-1670.
- Kraay, A. (2019). The World Bank human capital index: a guide. *The World Bank Research Observer*, 34(1), 1-33.
- Kripfganz, S., & Schneider, D. C. (2020). Response surface regressions for critical value bounds and approximate p-values in equilibrium correction models. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 82(6), 1456-1481.
- Kulakoğlu, B., & Kondakçı, Y. (2023). STEM education as a concept borrowing issue: Perspectives of school administrators in Turkey. *ECNU Review of Education*, 6(1), 84-104.
- Kurnaz Baltacı, I. (2023). Kayıp potansiyel, gizli maliyet: İşgücü Piyasasında nitelik uyumsuzluğu. *Politika Notları* 56.
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). *Overeducation and mismatch in the labor market* (IZA Discussion Paper No. 5523). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Lim, S. S., Updike, R. L., & others. (2018). Measuring human capital: A systematic analysis of 195 countries and territories, 1990-2016. *The Lancet*, 392(10154), 1217-1234.
- Livingstone, D. W. (2018). *The education-jobs gap: Underemployment or economic democracy*. New York: Routledge.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Ma, X., Iwasaki, I. (2021). Return to schooling in China: A large meta-analysis. *Education Economics*, 29(4), 379-410.
- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests. *Journal of Applied Econometrics*, 11, 601-618.

- Marginson, S. (2017). *Limitations of human capital theory. Studies in Higher Education*, 44(2), 287-301.
- Marx, K. (2020). *Kapital*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Mavromaras, K., & McGuinness, S. (2007). Education and skill mismatches in the labour market: Editors' introduction. *The Australian Economic Review*, 40(3), 279-285.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- Mincer, J. A. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Narayan, P. (2004). *Reformulating critical values for the bounds F-statistics approach to cointegration: an application to the tourism demand model for Fiji* (Vol. 2, No. 04). Australia: Monash University.
- Nickell, S. (1997). *Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55-74.
- Nickell, S. (1998). Unemployment: Questions and some answers. *The Economic Journal*, 108(448), 802-816.
- OECD. (1998). *Human capital investment: An international comparison*. OECD Publishing.
- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2025). OECD Data Portal [Data set]. OECD. <https://data.oecd.org/>
- Öksüz, M. (2023). Eğitim harcamaları ile cinsiyete göre genç işsizlik ilişkisi: Türkiye örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(49), 459-481.
- Özdemir, M. O., Metin Özcan, K., & Üçdoğruk Birecikli, Ş. (2026). What makes Turkish youth NEET? *Journal of Youth Studies*, 29(3), 366-384.
- Padhi, B., & Panda, S. (2021). Employment and economic growth dynamics in Odisha, India. *Journal of Public Affairs*, 21(2), e2168.
- Pesaran, M. H., Shin, Y., Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326.
- Pissarides, C. A. (2000). *Equilibrium unemployment theory*. Cambridge: The MIT Press.
- Psacharopoulos, G., Patrinos, H. A. (2004). *Returns to investment in education: A further update. Education Economics*, 12(2), 111-134.
- Rahimpour, K., Shirouyehzad, H., Asadpour, M., Karbasian, M. (2020). A PCA-DEA method for organizational performance evaluation based on intellectual capital and employee loyalty: A case study. *Journal of Modelling in Management*, 15(4), 1479-1513.

- Reimer, D., Noelke, C., & Kucel, A. (2008). Labor market effects of field of study in comparative perspective: An analysis of 22 European countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 233-256.
- Riddell, W. C., Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labour market. *Labour Economics*, 18(4), 453-463.
- Romer, P. M. (1990). *Endogenous technological change*. *Journal of Political Economy*, 98(5, Part 2), 71-102.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schultz, T. W. (1975). The value of the ability to deal with disequilibria. *Journal of Economic Literature*, 13(3), 827-846.
- Sevilla, M.-P., & Farías, M. (2020). Labour market mismatch in emerging countries: The case of Chile. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(2), 276-293.
- Smith, A. (2020). *Milletlerin zenginliği: Doğası ve nedenleri üzerine bir inceleme*. İstanbul: Liberus Kitap.
- Sofuoğlu, E., Kartal, M. (2023). Gelir, dış ticaret ve beşerî sermayenin işsizlik üzerindeki etkisi: Türkiye örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(4), 3135-3150.
- Spence, M. (1973). *Job market signaling*. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Şentürk Ulucak, Z. (2022). Kamu sektörünün beşerî sermaye birikimindeki rolünün analiz edilmesi: Türkiye örneği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(1), 91-107.
- Şentürk, İ. (2020). Türkiye’de işsizlerin emek arzı isteği. *Sosyoekonomi*, 28(43), 277-294.
- Tan, E. (2014). *Human capital theory: A holistic criticism*. *Review of Educational Research*, 84(3), 411-445.
- Tavakoli, M. M., Shirouyehzad, H. (2013). Application of PCA/DEA method to evaluate the performance of human capital management: A case study. *Journal of Data Envelopment Analysis and Decision Science*.
- Teixeira, P. N. (2014). *Gary Becker’s early work on human capital - Collaborations and distinctiveness*. *IZA Journal of Labor Economics*, 3(1), 12.
- TÜİK. (2025). İşgücü İstatistikleri. TÜİK Veri Portalı. <https://data.tuik.gov.tr/>
- Verenikin, A. O., Verenikina, A. Y., Finley, J. T., Tyrkba, K. V., & Melanina, M. V. (2023). Human capital for sustainable regional development. *Economic Studies Journal (Ikonicheski Izsledvania)*, 32(4), 54-69.
- Vivarelli, M. (2014). *Innovation, employment and skills in advanced and developing countries: A survey of economic literature*. *Journal of Economic Issues*, 48(1), 123-154.

- Wang, B., & Wang, J. (2025). Empirical analysis of the impact of regional comprehensive development factors on human capital. *In Proceedings of 2024 4th International Conference on Public Management and Big Data Analysis (PMBDA 2024)*. (Vol. 318, p. 395).
- Warsame, Z. A., & Mohamed, I. S. A. (2024). On the determinants of unemployment in Somalia: What is the role of external debt? *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 19(1), 161-165.
- Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory econometrics: A modern approach*. Boston: Cengage.
- World Bank. (2018). *The changing wealth of nations 2018: Building a sustainable future*. World Bank.

İdari Görevde Bulunan Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Deneyimleri: Nitel Bir İnceleme

Gökhan MURAT¹

ORCID: 0000-0003-0001-6400

DOI: 10.54752/ct.1889541

Öz: Bu çalışmanın amacı, Bitlis Eren Üniversitesi'nde idari görevlerde yer alan akademik personelin iş yaşam dengesi deneyimlerini nitel bir yaklaşımla incelemektir. Araştırma, akademisyenlerin yoğun idari ve akademik süreçlerinde, iş yaşam rollerini dengelemede karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların nedenlerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Çalışmada, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşım tercih edilmiş, veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Toplanan veriler MAXQDA 24.9.1 program sürümü kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, idari görevlerin akademik ve kişisel yaşam üzerindeki etkileri, iş yaşam dengesini sürdürme çabaları ve iş yaşam dengesine yönelik kurumsal destek yetersizlikleri olmak üzere üç tema kapsamında belirlenmiştir. Bulgular, idari görevlerin akademisyenlerin akademik üretkenliklerini olumsuz etkilediğini, kişisel yaşam üzerinde akademik ve idari personel kaynaklı stres ve tükenmişlik yarattığını ve bu durumun iş yaşam dengesine olumsuz yansıdığı göstermektedir. Ayrıca katılımcıların iş yaşam dengesini sağlama yönelik olarak bireysel stratejilere başvurduğu, buna karşılık kurumsal düzeyde destek

¹Dr. Öğr. Gör. Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı. gmurat@beu.edu.tr

MURAT, G. (2026) "İdari Görevde Bulunan Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Deneyimleri: Nitel Bir İnceleme", Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1487-1518

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi:15.02.2026 - Makale Kabul Tarihi: 10.07.2026

mekanizmalarının bulunmadığı ortaya konulmuştur. Çalışma, iş yaşam dengesi literatürüne nitel bir açıdan katkı sunarken, üniversitelerde akademi ve idari süreçlerde sorumluluk üstlenen akademisyenlere yönelik kurumsal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, İdari Görevi Olan Akademisyen, Nitel Araştırma

Work-Life Balance Experiences of Academics Holding Administrative Positions: A Qualitative Study

Abstract: The aim of this study is to qualitatively examine the work-life balance experiences of academic staff in administrative roles at Bitlis Eren University. The research aims to identify the problems academics face in balancing their work-life roles amidst their demanding administrative and academic processes, and the reasons for these problems. A phenomenological approach, a qualitative research design, was chosen for the study, and data were collected through semi-structured interviews. The collected data were analyzed using the MAXQDA 24.9.1 software version. The analysis revealed three main themes: the effects of administrative duties on academic and personal life, efforts to maintain work-life balance, and insufficient institutional support for work-life balance. The findings indicate that administrative duties negatively impact academic productivity, create stress and burnout in personal life originating from both academic and administrative personnel, and negatively affect work-life balance. Furthermore, it was found that participants resorted to individual strategies to achieve work-life balance, while institutional support mechanisms were lacking. This study provides a qualitative contribution to the work-life balance literature while emphasizing the need to strengthen institutional support mechanisms for academics who assume responsibilities in both academic and administrative processes at universities.

Keywords: Work Life Balance, Academics With Administrative Duties, Qualitative Research

Giriş

Her işin kendi özellikleri gereği çeşitli zorlukları ve stres faktörleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda akademisyenlik, iş yaşam veya iş aile dengesinin kurulmasında en çok zorlanan mesleklerden biri olarak dikkat çekmektedir. Çünkü öğretim elemanları ders anlatma, danışmanlık yapma, araştırma faaliyetlerini yürütme,

öğrencilerin tez ve proje süreçleriyle ilgilenme gibi birçok görevi vardır. Dolayısıyla mesai kavramının oluşmadığı bu meslek grubunda akademisyenler, akademik sorumlulukların yanı sıra idari sorumluluklar da üstlenebilmektedir. Akademisyenler sadece ders anlatma ve araştırma faaliyetlerinin yanı sıra bir takım idari görevler de üstlenebilmektedirler. Bu idari görevler fakülte dekanlığı ve yardımcılığı, meslek yüksekokul müdürlüğü ve yardımcılığı, bölüm başkanlığı ve yardımcılığı, komisyon üyelikleri ve birçok farklı idari görevleri içermektedir. Bu çerçevede ele alındığında akademisyenlerin idari görevleri de üstlenmesiyle sorumluluklarının arttığı, yapılacak işlerin mesai saati dışına sarktığı ve iş yaşam dengesini kurmakta zorluklarla karşılaştığı görülmektedir. Bu görev ve sorumlulukları üstlenen akademisyenlerin sürekli toplantı, bürokratik yükümlülükler, ders ve sınav programları, diğer akademisyenlerin talep ve sorunlarıyla uğraşmaları nedeniyle gerek stres yüklerinin arttığı gerek kişisel zamanlarının azaldığı gerekse akademik üretkenliklerinin de azaldığı gözlemlenmektedir.

Akademisyenlerin idari yükleriyle birlikte artan sorumlulukları, iş yükünün artmasına ve rollerinin çatışmasına da neden olmaktadır. Akademik roller ile idari rollerin çatışması kişisel yaşamda da problemler yaratabildiği gibi zaman yönetimi noktasında da sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Ayrıca akademik üretkenlik, kariyer baskısı, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini üzerinde de farklı baskılara neden olabilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin idari yükümlülüklerinin artması, kişisel ve akademik yaşam ile ilişkilerini de olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda Türkiye’deki üniversitelerde idari pozisyonlarda yer alan akademisyenlerin iş yaşam dengesini kurmakta birtakım zorluklar yaşadığı düşünülmektedir. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı Türkiye’deki devlet üniversitelerinden biri olan Bitlis Eren Üniversitesinde idari görevlerde yer alan akademisyenlerin iş yaşam dengesine yönelik deneyimleri ve bu dengeyi sağlama stratejilerini derinlemesine incelemektir.

Türkiye’de akademisyenlerin iş-yaşam dengesi üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ancak yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak akademisyenlerin ders yükümlülükleri, araştırma faaliyetleri çerçevesinde yürütülmüştür. Özellikle idari görevlerde yer alan akademisyenlere ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı sayıda kaldığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla çalışma bağlamında idari görevler üstlenen akademisyenlerin iş yaşam dengesi üzerindeki etkileri nitel bir yaklaşımla incelenmesi, literatürdeki önemli bir boşluğun doldurulmasına önemli katkı sunacaktır.

Bu bağlamda araştırmanın temel problem cümlesi, idari görevlerde bulunan akademisyenler, iş yaşam sürecini nasıl deneyimledikleri ve bu süreci nasıl algıladıkları kapsamında şekillenmektedir. Bu problem kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına yanıtlar aranmıştır.

1.İdari görevler, akademisyenlerin akademik üretkenliklerini ve kişisel yaşamlarını nasıl etkilemektedir?

2.Akademisyenler, idari görev süreçlerinde hangi stres kaynakları ve zorluklarla karşılaşmaktadır?

3.Akademisyenler, iş ve özel yaşam dengesini korumak için hangi stratejileri geliştirmektedir?

4.Cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olma durumu ve görev süresi gibi demografik faktörler, iş-yaşam dengesini nasıl farklılaştırmaktadır?

5.Akademisyenler, idari görevlerini sürdürürken hangi destek kaynaklarından (aile, meslektaş, yönetim vb.) yararlanmaktadır?

6.Akademisyenler, idari sorumluluklarıyla birlikte iş-yaşam dengesini sürdürebilmekte midir?

7.Üniversitelerde akademisyenlerin iş-yaşam dengesini desteklemeye yönelik kurumsal uygulamalar mevcut mudur?

8.İdari görevler, akademik kimlik ve kurumsal aidiyet duygusunu nasıl etkilemektedir?

Bu araştırma soruları doğrultusunda çeşitli idari görevi bulanan akademisyenlerle yarı yapılandırılmış görüşmelerle veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler nitel analiz kapsamında MAXQDA programı kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışmanın devamında öncelikli olarak iş yaşam dengesi kavramı ve iş yaşam dengesine ilişkin teoriler ele alınmıştır. Devamında konuya ilişkin literatür taraması yapılarak mevcut ulusal ve uluslararası çalışmalar değerlendirilmiştir. Sonraki bölümlerde araştırmanın yöntemi açıklanmış, araştırma kapsamında elde edilen bulgular açıklanmıştır. Son olarak elde edinilen bulgular literatür çerçevesinde değerlendirilerek sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi, kişilerin iş ve aile yaşamlarındaki etkinliği ve tatmin düzeyinin, yaşam değerleriyle olan uyumunu değerlendiren bir kavramdır (Şengül ve Uyanık, 2025: 4502). Farklı bir tanımda iş yaşam dengesi, bireyin iş ve aile görevlerinin yanı sıra iş dışı olan sorumluluklarını ve faaliyetlerini dengeleyebilme olarak da tanımlanmaktadır (Delecta, 2011: 186). İş yaşam dengesi kavramı ile birlikte iş ve aile denge kavramı da literatür kapsamında kullanılmaktadır. Greenhaus, Collins ve Shaw, (2003) iş aile dengesi kavramını, kişinin iş ve aile rollerini eşit derecede yerine getirmesi ve her ikisinden de eşit derecede tatmin olması şeklinde yorumlamaktadır (Greenhaus vd., 2003: 513). Voydanoff ise kavramı birey ve çevre uyumu teorisinden faydalananak tanımlamıştır. İş aile dengesi, iş unsurlarının aile taleplerini karşıladığı, aile unsurlarının ise iş taleplerini karşıladığı ve böylece her iki alanda da etkili katılımın ortaya çıkarak dengenin sağlandığı bir değerlendirme olarak

yorumlanmıştır (Voydanoff, 2005). Ancak bireyin çalışma yaşamından gelen talepler ile özel yaşamı arasında bir uyumun olmaması durumunda stres söz konusu olabilmektedir. Bu durum da iş-özel yaşamın olumsuz hali veya iş-özel yaşam çatışması halidir (Keser ve Güler, 2021: 262-263). İş özel yaşam arasında yaşanan bu çatışma hali bir alanın diğer alan ya da alanlara hükmetmesidir (Blyton ve Jenkins, 2007).

İş yaşam dengesi çalışanların gerek iş gerekse özel yaşam rollerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu dengenin sağlanması bireysel ve aile sorumlulukları, çalışma saatleri, iş yükü, örgütsel düzeyde destek ve yönetim anlayışı gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Kossek, Baltes ve Matthews, 2011). İş yaşam dengesinin sağlanması çalışanların iş yaşam doyumunu, psikolojik iyi oluşunu, örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca iş yaşam dengesini gözetan işverenler, işletmelere değer katan, yetenekli çalışanları elde tutabilmek için iş yaşam dengesi politikalarına önem vermektedir (Karavardar, 2015). İş yaşam dengesine önem verilen işletmelerde sağlanan faydaların sadece örgütsel anlamda kalmadığı, aynı zamanda iş dışı ortamlarda ilişkileri geliştirme, çalışanı psikolojik ve sosyal bağlamda olumlu yönde etkilemektedir (Akın vd., 2017: 116). Dengenin bozulması ise stres, tükenmişlik, iş aile çatışması ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Tüm bu sonuçlar davranışsal, psikolojik ve fiziksel olmak üzere bireysel sonuçlar ortaya çıkarırken, doğrudan ve dolaylı yollarla örgütsel sonuçlar da doğurabilmektedir (Küçükusta, 2007: 245-248). Bu sebeple iş yaşam dengesi gerek çalışanların bireysel refah düzeyini gerekse örgütlerin sürdürülebilir başarısını önemli ölçüde etkilemektedir.

Bu kapsam doğrultusunda iş yaşam dengesinin nasıl sağlanabildiği, hangi faktörlerden etkilendiği ve bireylerin iş özel yaşamlarını nasıl dengelediği gibi konular farklı teorik yaklaşımların gelişimine yol açmıştır. İş yaşam dengesine yönelik geliştirilen teoriler, bireylerin iş ve yaşam arasındaki taleplerin anlaşılabilmesi adına farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Bu teoriler, bölünme teorisi, yayılma teorisi, telafi teorisi, çatışma teorisi, araçsallık teorisi ve sınır teorisi şeklinde sıralanmaktadır (Taşkın, 2025: 205).

Bölünme Teorisi

İş ve özel yaşamın birbirinden tamamen bağımsız olduğu, insanların iş ve iş dışındaki kalan zaman ve yaşamlarını birbirinden ayırmaya başarabildiklerinden hareketle ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, bireylerin iş ve yaşam alanlarını bağımsız hale getirdiği, iş ile iş dışı alanların birbirinden bağımsız olduğu düşünülmektedir. Bölünme teorisi ile iş ve özel yaşamın etkin ayrımı sayesinde, bir alandan

gelebilecek stresin diğer alanı olumsuz etkilemesinin önüne geçilmektedir (Elizur, 1991: 314).

Yayılma Teorisi

Yayılma teorisi bölünme teorisinin aksine, iş ve özel yaşamın birbirini karşılıklı olarak etkilediğini savunmaktadır. Bu etkinin hem pozitif hem de negatif yönde olduğunu söylemek mümkündür (Guest, 2002: 258). Dolayısıyla bu teoride, iki alandan birinden yaşanan olumsuzluğa ilişkin algı diğer alanı da olumsuz şekilde etkiliyorsa olumsuz yayılma, olumlu etkiliyorsa olumlu yayılma söz konusu olmaktadır (Keser ve Güler, 2021: 270).

Telafi Teorisi

Telafi teorisi, bir alanda yaşanan eksikliğin diğer alandan giderileceğini savunmaktadır (Ceylan, 2011: 41). Bu teoriye göre iş hayatında beklediklerini bulamayan bireylerin, iş dışı yaşamlarında aile, arkadaş ve akraba ilişkileri ile tatmin düzeyini artıracakları ve bu durumu telafi edecekleri varsayılmıştır (Savcı, 1999: 256). Öte yandan özel yaşamında yeterince tatmin olamayan bireylerin kendilerini daha çok işlerine verdikleri, işinde sağladığı başarılarla eksik kalan yanını telafi etmektedir (Apaydın, 2011: 66).

Çatışma Teorisi

İş-özel yaşam rollerinin bir birbirini karşılamaması ile ortaya çıkan çatışma halini ifade etmektedir (Frone ve Rice, 1987: 46). Çatışma teorisine göre, bir alanda elde edilen başarı diğer alanda yapılan fedakarlıklarla ortaya çıkmaktadır. Bu durum iş ve yaşam alanlarındaki farklı kurallara ve gereksinimlere sahip olması nedeniyle birbirleriyle uyumsuz olmasından kaynaklanmaktadır (Zedeck, 1987: 11). Greenhaus ve Beutell ise (1985) iş ve özel yaşam arasındaki çatışmanın zamana bağlı, gerginliğe bağlı ve davranışa bağlı çatışma şeklinde ortaya çıktığını belirtmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Araçsallık Teorisi

Bu teoride birey, iş ya da aile yaşamında başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını araçsal unsur olarak kullanmaktadır (Keser ve Güler, 2021: 270). Diğer bir ifadeyle, bireyin bir alandaki rolüne yönelik bağlılığı, diğer alandaki amaçlara ulaşmasını sağlayan bir kaynak rolü görmesidir (Barling, 1990).

Sınır Teorisi

Çalışan birey, iş ve yaşam alanı arasında yaptığı geçişler sırasında alanlara ilişkin sınırları aşabilmekte ve bu doğrultuda denge sağlamaya çalışmaktadır. Çalışma yaşamında olan bir birey için sınırların geçirgen olduğu, gündelik yaşamlarında bu sınırlardan geçerek dengeyi sağlamayı amaç edindiği görülmektedir (Clark,2000).

Literatür İncelemesi

İş ve özel yaşam arasındaki denge, iş yaşamında verimliliği, özel yaşamda ise doyum ve tatmini artıran temel bir unsurdur (Vyas vd., 2015). İş-yaşam dengesi, bireylerin özel ihtiyaçları ile çalışma yaşamı kaynaklı taleplerin dengeli hale gelmesi sonucu ortaya çıkan uyumu ifade etmektedir (Uysal ve Yılmaz, 2020: 27). Bu dengenin sağlanabilmesi özellikle idari görevde bulunan akademisyenler açısından birtakım zorluklar doğurmaktadır. Çünkü akademisyenler eğitim-öğretim, araştırma faaliyetleri gibi görevlerinin yanı sıra idari pozisyonlarda farklı sorumluluklar da üstlenmektedir. Ortaya çıkan bu rollerin varlığı akademisyenlerin iş yükünü artırmaktadır. Haliyle bu durum akademisyenlerin gerek özel alanını daraltmakta gerekse fiziksel ve psikolojik tükenmişliğe itmektedir.

Özkanlı (2010) Türkiye’de üniversitelerde görev yapan üst düzey kadın yöneticilerin karşılaştıkları kültürel ve yapısal sorunları incelemiştir. Çalışma 24 katılımcı ile yüz yüze görüşmeler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, karşılaşılan engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır. Bulgular, yönetici konumunda bulunan akademisyenlerin iş ve sosyal yaşamlarında denge kurmakta zorlandıklarını ortaya koymaktadır. İdari pozisyonunda bulunan birçok yönetici akademisyenin, çalışma sürelerinin hafta sonlarını da kapsayacak şekilde uzadığını ve bu durumun iş yaşam dengesini de olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada akademisyenlerin zamana bağlı olarak sıklıkla rol çatışması yaşadıkları belirtilmiştir. (ss. 265).

Tüzel’in (2014) yönetici konumunda bulunan kadın eğitimcilerle yapmış olduğu bir çalışmada, yöneticilik görevlerinin aile ve özel yaşamları olumsuz etkilediği ve onlara ayrılan zamanı önemli ölçüde azalttığını tespit etmiştir (ss. 223).

Küçükşen ve Kaya (2016) idari görev üstlenen 10 kadın akademisyen ile yaptıkları nitel araştırmada, kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada erkek meslektaşlarına kıyasla daha dezavantajlı konumda olduklarını ortaya koymuştur. Mesai saatlerinin yönetsel faaliyetlerle harcandığı, akademisyenliğe ilişkin araştırma faaliyetlerin ise eve taşındığı görülmektedir. Elde edilen bulgular kapsamında bu durumun aile içi ilişkileri de olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (ss. 663).

Erden (2024) Türkiye’deki devlet üniversitesinde idari bir görev üstlenen kadın akademisyenlerin yaşamış olduğu rol çatışmasını ilişkin deneyimlerini derinlemesine incelemektedir. Bu kapsam doğrultusunda 16 idari görevde yer alan kadın akademisyen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda yaşanan rol çatışmaları, sonuçları ve bunlarla baş etmenin yöntemlerine ilişkin temalar oluşturulmuştur (ss. 114).

Yurdasever ve Karakaya (2016) üniversitelerde çeşitli idari görevlerde bulunan akademisyenler mesleki gelişim üzerindeki etkilerini inceleyen ampirik bir çalışmadır. Bir devlet üniversitesinde idari görevlerde yer alan 140 akademisyenden elde edilen veriler ışığında, üst düzey yöneticilerin akademik yayın yapma, bilimsel etkinliklere katılma, araştırma yapma ve proje çalışmalarına katılma gibi akademik faaliyetlere zaman ayırma konusunda sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir (ss. 485).

Eray (2017) iletişim fakültesi dekanları üzerine yaptığı çalışmada, idari işlerin çok zaman aldığı ve asıl görevlerini yerine getirmekte zorlandıkları için rol çatışması yaşandığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda üniversitelerin idari görevde yer alan akademisyenler için gerek strateji geliştirmeleri gerekse rollerin ve sorumlulukların net bir şekilde tanımlanması gerektiği belirtilmiştir.

Rockwell (2009) idari görevlerde bulunan akademisyenlerin yüklerini daha iyi anlayabilmek adına idari görevi bulunan 6081 öğretim üyesi ile web tabanlı anket yapmıştır. Katılımcıların bir araştırma projesinde geçirmesi gereken zamanının %42’sini idari görevlerde harcadığını tespit etmiştir. Bu idari yüklerin ise, akademik kurumlar tarafından dayatılan idari yükler, denetim ve akreditasyon gibi işler olarak sıralanmaktadır. Araştırma ayrıca idari yüklerin akademisyenlerin verimliliğini, genç öğretim üyelerinin kariyerlerini ve öğrencilerinin eğitimleri üzerindeki etkisini de olumsuz etkilediğini de belirtmektedir (ss. 1).

Davidovitch ve Cohen (2024) 485 öğretim üyesi ile ilgili veriler toplamıştır. Elde edilen araştırma bulgularında idari görevlerde yer alan öğretim üyelerinin araştırma çıktısı ölçümlerinde düşüş olduğu tespit edilmiştir.

Karthika (2025) özel üniversitelerdeki öğretim üyeleri üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada, öğretim üyelerinin yaklaşık %70’inin aşırı ders yükü, yayın yapma baskısı ve idari görevler sebebiyle stres düzeylerinin artmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretim üyelerinin ruhsal ve fiziksel sağlıklarının, iş doyumlarının ve genel yaşam kalitelerini de olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir. Çalışmada iş yaşam dengesinin iyileştirilebilmesi için izin günleri, öğretim üyesi geri bildirim mekanizmalarının geliştirilmesinin gerekliliği önerilmiştir.

Bell ve arkadaşlarının (2012) 139 akademisyenden elde ettikleri bulgular, yoğun iş yükü, idari sorumluluklar ve araştırma faaliyetlerinin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğini ve iş-yaşam çatışmasını artırdığını göstermektedir. Ayrıca, yoğun iş yükü

ve iş tehdidine dayalı stresin akademisyenlerde daha düşük düzeyde iyi oluş ve artan kötü oluş ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Araştırma Yöntemi

Araştırma Deseni

Bu araştırmada idari görevleri bulunan akademisyenlerin iş yaşam dengesine ilişkin algıları, deneyimleri ve bu dengeyi sağlama stratejileri derinlemesine incelemek amacıyla Bitlis Eren Üniversitesinde idari pozisyonda yer alan 10 akademisyen ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların deneyimleri, algıları ve süreçleri anlamaya odaklanıldığı için nitel araştırma desenine başvurulmuştur (Creswell, 2014). Birçok nitel araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmada da temel amaç genelleme yapmak değil, incelenen soruna bütüncül yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 116). Dolayısıyla yapılan çalışmada da ele alınan konunun farklı bakış açılarıyla ve derinlemesine bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca uygun olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin yanı sıra konuya dair literatür taraması yapılmış ve araştırma sorusuna ilişkin çalışmalar incelenmiştir.

Çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik (olgu bilimi) yaklaşım tercih edilmiştir. Fenomenoloji, araştırmacının bütünüyle yabancı olmadığı ancak olguların kavranmasında güçlük çekilen durumlarda derinlemesine incelenmesine olanak tanıyan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 72; Moustakas, 1994). Bu tür olgulara yüklenen anlamlar sayısallaştırılarak veya ölçülerek açıklanamaz. Çünkü iş yaşam dengesizliği, akademik kaygı, iş stresi, iş yoğunluğu gibi faktörler bireysel deneyimlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Bu çerçevede belirtilen olguların altında yatan nedeni kavrayabilmek için araştırma sorusu da ilgili grubun olgulara ilişkin yaşadıkları deneyimleri üzerinden şekillenmiştir. Dolayısıyla bireylerin belirli olgu ve yaşam deneyimlerini derinlemesine anlamayı amaç edindiği için bu araştırma deseni tercih edilmiştir (Patton, 2018: 104).

Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırma çerçevesinde nitel araştırma yöntemlerinden sıklıkla kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Görüşme formu araştırmanın amacı, problem ve alt problemler doğrultusunda ele alınmıştır. Bu teknik, önceden hazırlanan sorulara cevaplar ararken, gerektiğinde bazı konuların da derinlemesine incelenebilmesi amacıyla katılımcılara ek sorular yönetilmesine olanak sağlamaktadır. Sorular ve konuların öncelik sıralaması zorunlu değildir. Bazı konularda ayrıntısına girilebildiği gibi daha çok sohbet tarzı bir yöntem de

benimsenebilir (Lune ve Berg, 2015: 136; Yıldırım ve Şimşek, 2021: 130). Bu çerçevede yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken iş yaşam dengesi, rol çatışması ve akademisyenlerin idareci deneyimlerine ilişkin ulusal ve uluslararası literatür ele alınmıştır. Özellikle Özkanlı (2010), Tüzel (2014), Küçükşen ve Kaya (2016), Eray (2017) ile Erden'in (2024) çalışmaları başta olmak üzere konuya yönelik farklı araştırmalardan da faydalanmıştır. Görüşme soruları ise araştırmanın amacı kapsamında ilgili literatürde öne çıkan temalar dikkate alınarak geliştirilmiştir. Yapılan araştırmada katılımcıların demografik ve kişisel bilgilerini derleyen dokuz soru ile açık uçlu soruların yer aldığı sekiz yarı yapılandırılmış soru kullanılmıştır. Görüşmeler Bitlis Eren Üniversitesinde idari pozisyonlarda bulunan akademisyenlerle yüz yüze görüşme şeklinde yapılmıştır. Yapılan tüm görüşmelerde katılımcıların onam formu alınmıştır. Görüşmeler aktif mesai saatleri içinde ve öğle dinlenme aralarında gerçekleştirilmiştir.

Veri Analizi

Nitel araştırmalarda bilgisayar destekli CAQDAS analiz yazılımları çok sık tercih edilen araçlar haline gelmiştir. Birçok farklı özelliğin yanı sıra görselleştirme olanakları sunan bu program, temalaştırılan ve alt kodlar düzeyinde verilerin düzenlenmesinde katılımcılara farklı olanaklar da sunmaktadır. Araştırmacıların özellikle veri analizi aşamasında harcadığı zamanı azaltması, bu programların tercih edilmesindeki nedenlerin başında gelmektedir (Lune ve Berg, 2015: 409–413). Nitel analiz aşamasındaki ilk adım veri tabanının oluşturulmasıdır. Bu aşama verilerin toplanmasıyla tamamlanmaktadır. İkinci aşama verilerin parçalamasıdır. Diğer bir ifade ile verilerin kodlanmasıdır. Üçüncü aşama verilerin birleştirilmesidir. Yani elde edilen kodların temalaştırılmasıdır. Dördüncü ve son aşama ise elde edilen kod ve temaların yorumlanmasıdır (Yin, 2016: 178).

Kodlama süreci açık kodlama, diğer bir ifade ile in vivo kodlama ile başlatılmıştır. Bu kodlama literatürde “harfiyen kodlama” olarak da tanımlanmaktadır (Saldana, 2024: 105). Açık kodlama ile verilerden elde edilen neden-sonuçların sistematik bir şekilde ortaya konulması amaç edinmiştir (Corbin ve Strauss, 2015). Açık kodlama aşamasının ardından elde edilen veriler, temalaştırma süreci olarak da ifade edilen süreç kodlama yoluyla bir araya getirilmiştir. Bu çerçevede, açık kodlama aşamasında belirlenen anlamlı ifadeler doğrultusunda üç ana tema ve yedi alt tema oluşturulmuştur. Ana tema, alt tema ve kodlara ilişkin ayrıntılı liste Tablo 1’de ele alınmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya İlişkin Verilerinin Kategorileştirilmesi

Tema	Kategoriler	Kodlar
İdari Görevlerin Akademik ve Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	• Akademik Üretkenlik Üzerindeki Etkileri • İdari Görevlerde Yaşanan Stres ve Yıpranma	Kodlar bulgular bölümünde her bir kategori altında ayrı ayrı detaylandırılmıştır.
İş-Yaşam Dengesini Sürdürme Çabaları	• İş-Yaşam Dengesi Sağlama Stratejileri • İş-Yaşam Dengesinin Sağlanabilirliği Algısı	
İş Yaşam Dengesine İlişkin Kurumsal Destek Yetersizlikleri ve	• Sosyal Destek Mekanizmaları • İş-Yaşam Dengesine Yönelik Kurumsal Destek Yetersizliği • İdari Görevlerin Akademik Kimlik Üzerindeki Etkisi	

Yapılan araştırma çerçevesinde, katılımcılarla ilgili yapılan tüm görüşmeler idari görevlerde yer alan akademisyenin onayı alınarak, ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Kaydedilen görüşmeler, MS Word programının dikte özelliği kullanılarak kelimesi kelimesine çözümlenmiş ve yazılı metin hâlinde MS Word ortamına aktarılmıştır. Elde edilen veriler, nitel analiz programı olan MAXQDA 24.9.1 aracılığı ile analiz edilmiştir.

Geçerlilik ve Güvenilirlik

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik, yapılan araştırmanın bilimsel değerini belirlemesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu araştırma kapsamında geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla iç ve dış geçerlilik ile güvenilebilirlik ve doğrulanabilirlik ilkeleri dikkate alınmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Öncelikli olarak araştırma çerçevesinde geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak için ilgili görüşme soruları, literatür taramasından sonra hazırlanmıştır. Soruların hazırlanma aşamasında sorular pilot görüşmelerle test edilmiştir. Bu bağlamda hangi soruların daha işlevsel olduğu, hangisinin tekrardan gözden geçirilmesi gerektiği soruların geçerliliğinin belirlenmesinde etkili olmuştur. Sorular tekrardan incelenirken uzman iki akademisyen tarafından görüşler alınmış ve sorular bu doğrultuda yeniden gözden geçirilmiştir. Görüşme aşamasında akademisyenlerin kendi görüş ve deneyimlerini derinlemesine ifade etmeleri teşvik edilmiştir. Gerektiğinde anlamın netleşmesi adına yönlendirici olmadan sorular da yöneltilmiştir.

Araştırmanın dış güvenilirliğini sağlamak için çalışma grubu, veri toplama ve analiz süreci de ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır (Baltacı, 2019: 381). Amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt ve kartopu tekniği kullanarak farklı fakülte ve meslek yüksekokullarında idari görev pozisyonlarında yer alan akademisyenler arasından katılımcılar seçilmiştir. Bu yönüyle çalışmanın farklı bakış açılarına rehberlik edeceği öngörülmektedir. İç güvenilirlikte verilerin analizinde tutarlılığın sağlanabilmesi için, katılımcı görüşlerinin doğrudan sunulduğu ve herhangi bir yorum katılmadan çalışmaya aktarılmıştır. Son olarak verilerin analiz aşamasında uzman incelemesine başvurulmuş ve elde edilen sonuçların teyit edilmesine katkı sağlamıştır (LeCompte ve Goetz, 1982).

Araştırma Grubu

Nitel araştırmaların nicel araştırmalardan ayrılan temel özelliklerinden biri, elde edilen sonuçların genellenebilirliğinden ziyade yinelenebilirliğinin ön plana çıkmasıdır. Ulaşılan bulgular, çalışmanın kendine özgü koşullarından kaynaklandığı için genelleme yapmak temel bir amaç olarak görülmemektedir (Meydan, 2021: 26). Bu çerçevede araştırmanın çalışma grubunu, Bitlis Eren Üniversitesinde görev yapan ve aynı zamanda idari yükümlülükler üstlenen akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma grubunun Bitlis ili üzerinden belirlenmesinin sebebi, görece küçük ve gelişmekte olan Bitlis Eren Üniversitesinde sınırlı insan faktörünün varlığı ve kurum kültürünün henüz tam anlamıyla yerleşmemiş olmasıdır. Bu durum akademisyenlerin idari ve akademik sorumluluklarını eş zamanlı olarak yürütmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla bu durum iş-yaşam dengesi deneyimlerinin daha görünür hâle gelmesine ve iş-yaşam çatışmalarının yoğun biçimde yaşanmasına neden olmaktadır.

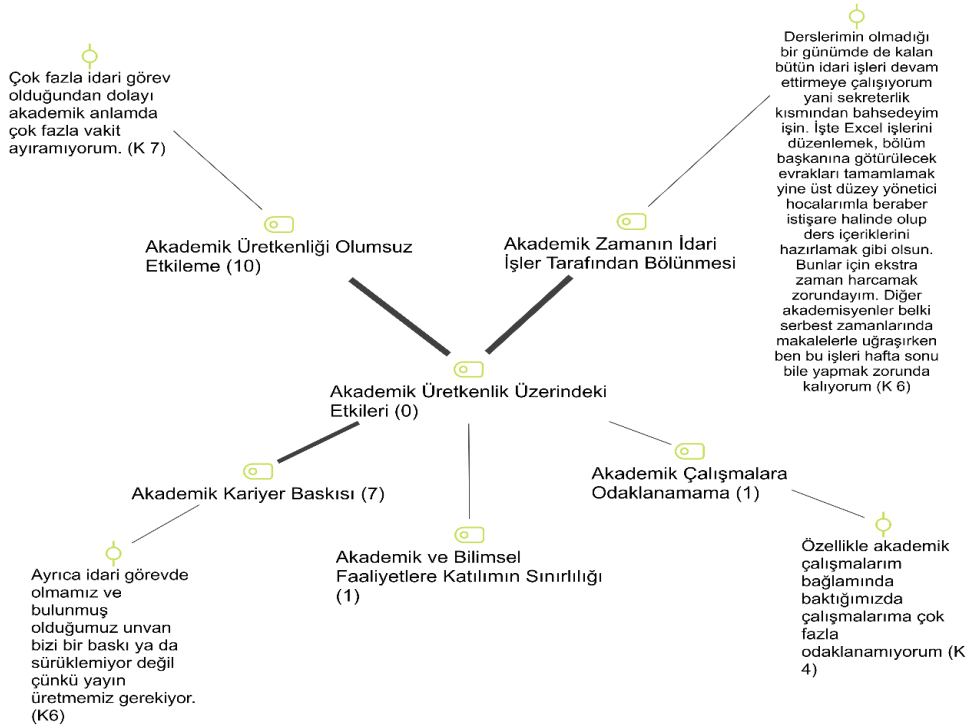
Bu çerçevede katılımcıların belirlenmesinde temel ölçüt katılımcıların hem idari hem de akademik görevlerinin olmasıdır. Bu ölçütler kapsamında farklı fakülte, meslek yüksekokulu birimlerinde akademisyenlerle iletişime geçilmiş, çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 10 akademisyen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Veri doygunluğuna ulaşıldığında görüşme süreci sona erdirilmiştir. Katılımcıların isimleri gizli tutulmuş, her biri K1, K2, K3 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılar akademik unvan, cinsiyet, idari görev türü ve görev süresi açısından çeşitlilik göstermektedir. Bu çeşitlilik, araştırma bulgularının farklı açılardan yansıtması noktasında da katkı sağlamıştır.

Araştırmanın Etik İzni

Bu araştırmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” içeriğinde belirtilen bütün kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümünde yer alan ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler”

yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum ve katılımcıların görüşlerinin yer aldığı Şekil 2’de detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

Şekil 2. İdari Görevlerin Akademik Üretkenlik Üzerindeki Algılarının Kod-Alt Bölüm Temelli Ele Alınması.

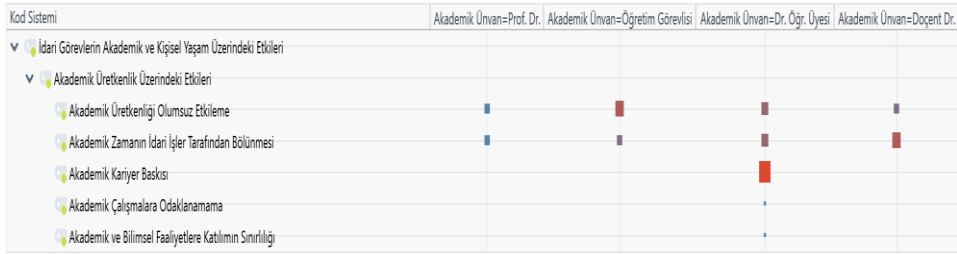


İdari görevlerde bulunan akademisyenlerin, akademik üretkenliklerinin nasıl etkilendikleri ve bu durumu hangi sıklıklarla dile getirdiği Şekil 2’de açıklanmaktadır. Akademisyenler bu görevlerin özellikle akademik üretkenliklerini olumsuz etkilediğini belirtmiş ve K7’nin ifadesinde de görüldüğü üzere idari görevlerden akademik üretime vakit kalmadığını belirtmiştir. Bir diğer sık vurgulanan kod ise, akademik zamanın idari işler tarafından bölünmesi olmuştur. K6’nın da ifade ettiği üzere idari görevlerde yer alan akademisyenlerin, resmi çalışma saatleriyle sınırlı kalmadığını, dersin olmadığı günler ile hafta sonları dahil olmak üzere idari görevlere vakit ayırabileceğini, bu durumun akademik faaliyetlere ayrılacak zamanı da doğrudan etkilediğini ifade etmektedir. Katılımcıların öne çıkan

diğer önemli görüşleri arasında, akademik kariyer baskısını hissetmeleri ve akademik çalışmalara odaklanamamaları şeklinde sıralanmaktadır.

İdari görevlerin akademik yaşam üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler akademik unvan kapsamında ele alındığında ise farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Şekil 3'te bu sonuçlar ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

Şekil 3. İdari Görevlerin Akademik Üretkenlik Üzerindeki Görüşlerinin Akademik Ünvana Göre Yoğunluk Dağılım Tablosu.



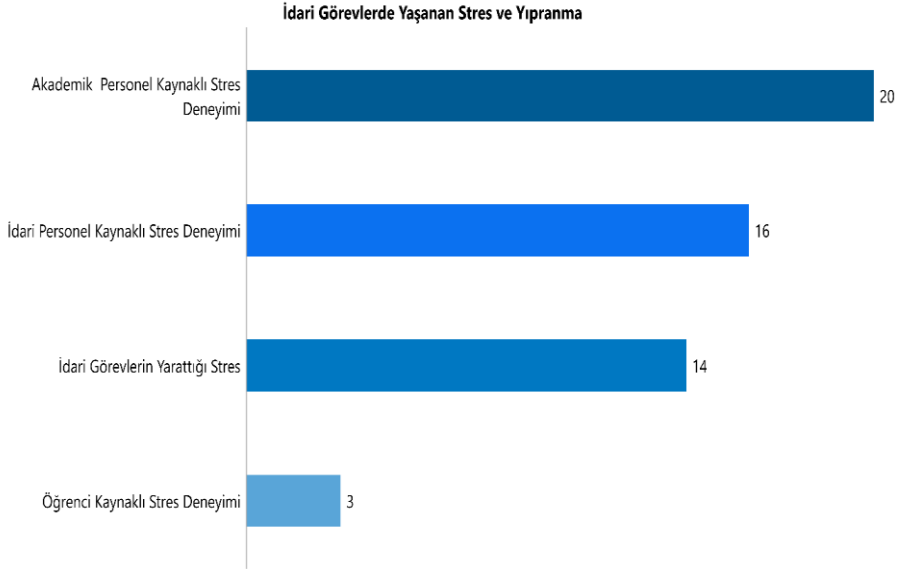
Şekil 3 kapsamında ele alınan görüşmelerde akademik üretkenliğin olumsuz etkilenmesi öğretim görevlileri ve Dr. Öğr. Üyeleri tarafından daha sık vurgulandığı gözlemlenirken, kariyer baskısının özellikle Dr. Öğr. Üyeleri tarafından çok daha sıklıkla vurgulandığı görülmektedir. Bunda da en önemli etkenin Türkiye’de Dr. Öğr. Üyesi kadrosuna atama sürecinin rektörlük yetkisi çerçevesinde yürütülmüş olmasından kaynaklanmaktadır. Süreç ise akademik ölçütler esas alınarak yürütülmektedir. Dr. Öğr. Üyeleri atamaları süreli olarak genellikle 2-4 yıl arasında gerçekleşmektedir. Süre bitiminde ise yeniden atamanın yapılabilmesi için akademisyenlerin akademik performansları değerlendirilmektedir. Dolayısıyla idari görevlerde yer alan Dr. Öğr. Üyelerinin bu noktada kariyer baskısını hissettikleri ve bunu sıklıkla vurguladıkları görülmektedir. Bu durum akademisyenlerin akademik faaliyetleri ile idari sorumlulukları eş zamanlı olarak sürdürme zorunluluğunu artırmaktadır. Dolayısıyla bu durum da iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda bir Dr. Öğr. Üyesi bu durumu şu ifadelerle açıklamaktadır.

“Ben genelde özel hayatı ya da arkadaş çevresini ikinci plana attım. Kariyer olarak bir de biliyorsunuz atanma kriterlerimiz olduğu için onları yerine getirmek amaçlı böyle bir sistem kurdum. Sabah 8-5 idari işler aynı zamanda derslere giriyorum. Akşam beşten sonra ise gece 12’ye kadar da akademik çalışmaları yapıyorum. Bu şekilde zaman planlaması yaptım. Hani özel hayatı aile arkadaşları ikinci plana attım. Yapmak zorundaydım. Dolayısıyla gece ve gündüz çalışmak durumunda kalıyoruz gündüz idari

ve yönetim işleri gece ise akademik işler. Ben en son 3 yıl şeklinde atandım benim için avantajdı bu durum. Ama her zaman böyle olmuyor. Genellikle 2 yıl atamalarımız oluyor ve bunları da yerine getirebilmemiz için çok sıkı bir şekilde çalışmamız gerekiyor. Bu noktada idari görevde bulunan akademisyenlerin atama süreçlerini daha uzun süreli yapılabilir diye düşünüyorum. Çünkü diğer akademisyenler vakit bulurken biz bulamayabiliyoruz (K-8).”

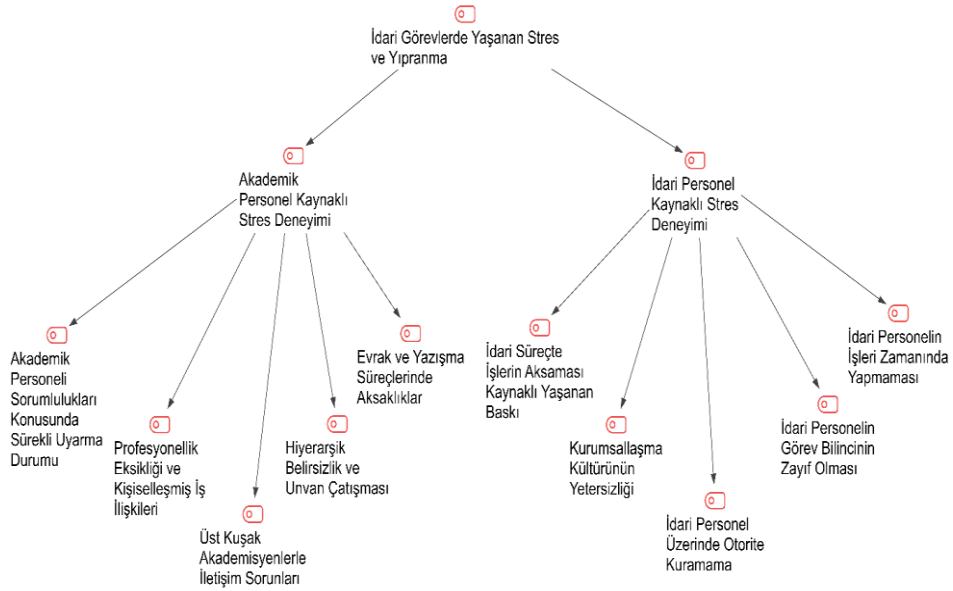
İdari görevlerde yer alan akademisyenler, akademik üretkenlik ve kariyer baskılarının yanı sıra görev süreleri boyunca birçok stres ve yıpranma durumlarıyla da karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum Şekil 4 kapsamında detaylıca biçimde ele alınmaktadır.

Şekil 4. İdari Görevlerin Yarattığı Stres ve Yıpranma Üzerine Görüşlerin Kod Temelli Frekans Dağılımı



Katılımcılara yaşamış oldukları stres ve yıpranmanın temel sebepleri sorulduğunda özellikle akademik personel kaynaklı stres deneyimlerini daha sıklıkla yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla idari personel kaynaklı stres ve idari görevlerin yaratmış olduğu stres izlemektedir. Akademik ve idari personel bağlamında yaşanan stresin sebepleri Şekil 5 kapsamında detaylıca ele alınmaktadır.

Şekil 5. İdari Görevlerde Bulunan Akademisyenlerin Yaşadıkları Stres ve Yıpranmanın Hiyerarşik Kod Alt Modelinde Ele Alınması



Şekil 5 kapsamında katılımcıların akademik personel kaynaklı yaşadıkları stres birbirinden farklılaşmaktadır. Özellikle akademik personeli sorumlulukları konusunda sürekli uyarmak sıklıkla vurgulanmıştır. Diğer vurgulanan kodlar ise sırasıyla hiyerarşik belirsizlik ve unvan çatışması, kişiselleşmiş ilişkiler, üst kuşak akademisyenlerle iletişim sorunları ve evrak yazışma süreçlerinde yaşanan aksaklıklar olarak sıralanmaktadır. Bu bağlamda bir katılımcı görüşlerini şu ifadelerle dile getirmiştir.

“Meslektaşlarımıza bir görev verdiğimiz zaman veya bir şey hatırlattığımız zaman bu sorun teşkil ediyor onlar için itiraz ediyorlar ve bu durumlarda bizi yoruyor. Dolayısıyla en basit bir şeyi hatırlatmak bile insanlarda farklı tepkilere yol açabiliyor bunlar da biz de özellikle kendi nezdinde stres yaratan faktörler (K-9).”

Akademik personelle yaşanan sorunların yanı sıra idari personel kapsamında birçok sorunun yaşandığı görülmektedir. Bu çerçevede katılımcılar, idari personel bağlamında kurumsallaşma kültürünün yetersizliği, idari personelin görev bilincinin zayıf olması, idari personelin işleri zamanında yapmaması, idari personel üzerinde

otorite kurulamamasını sıklıkla dile getirmiştir. Bir katılımcı bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir.

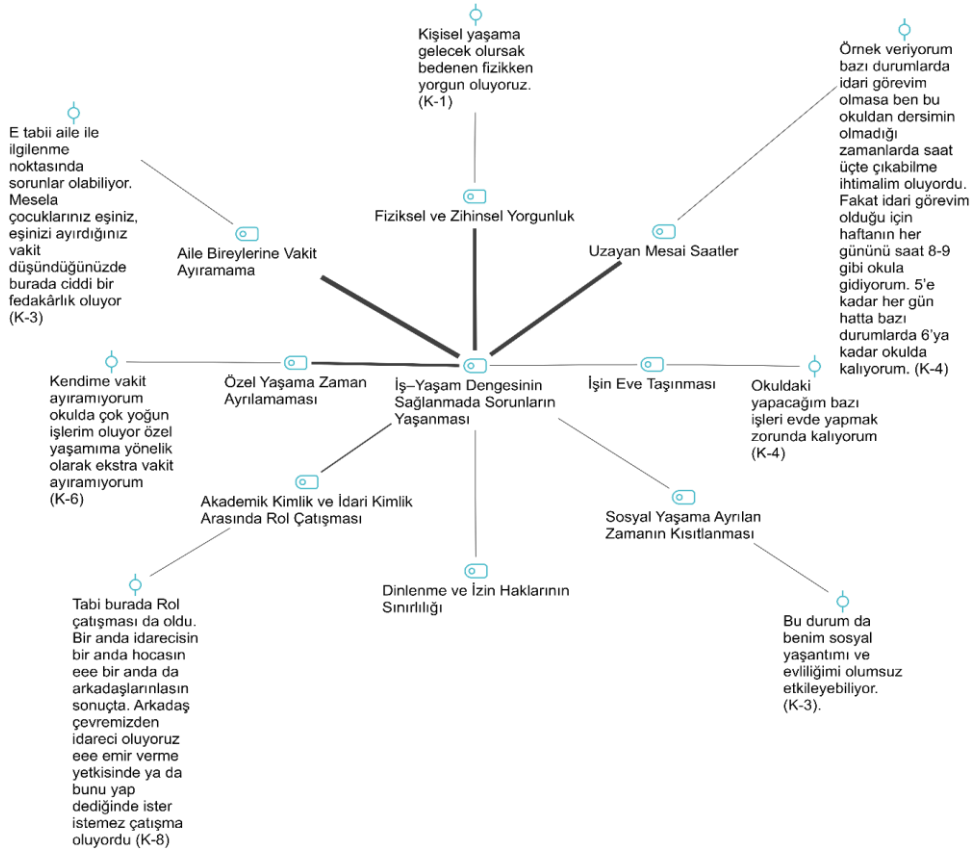
“İdari personel noktasında sıkıntı yaşıyoruz. Bu durumu üst mercilere bildiriyorsun, ama yine de dönüş alamıyorsun. Biz de ikili ilişkilere başvurmak zorunda kalıyoruz. Niye çünkü ben kendi elemanına sözünü geçiremiyorum. Ben de ayrıca stres yaratıyor. Çünkü işi yapması gereken işi yapmadığı için, başkasına yaptırmak zorunda kalıyoruz. Bu da bir nevi haksızlık oluyor. Çünkü işi yapması gereken yapmıyor. Ayrıca eğitim öğretimin içeriğinde değişmesi gereken başka bir husus var. Bazı temel işler bir hafta içerisinde yapılması gerekirken bir yıl içerisinde yapılıyorsa, bu da ister istemez bir idareci olarak gerçekten bende stres yaratıyor (K-2).”

Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı üzere özellikle akademik personel ve idari personel kaynaklı çok ciddi sorunların yaşandığı anlaşılmaktadır. Katılımcılar bu sorunları üst yönetime iletse de yeterli karşılık göremediğini belirtmekte ve bu sorunların zamanla kanıksanmış sorunlar olduğunu ve çözülemediğini belirtmektedir. Esasen yöneticilerin ikili ilişkilere başvurmak zorunda kalmaları, beraberinde farklı sorunları da getirmektedir. Çünkü kişisel ilişkilere dayalı çözüm yollarına yönelmenin zorunlu hale gelmesi bu durumu normalleştirdiği, dolayısıyla örgütsel kültüre ilişkin algıyı da olumsuz etkilemektedir.

İş-Yaşam Dengesini Sürdürme Çabaları

Katılımcılara iş yaşam dengesine ilişkin görüşleri sorulmuştur. Elde edilen bulgular, önemli bir çoğunluğun iş yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını göstermektedir. Katılımcıların iş yaşam dengesini sağlamada yaşadıkları güçlüklerin sebepleri Şekil 6’da ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir.

Şekil 6. İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına İlişkin Yaşanan Sorunların Kod-Alt Bölüm Temelli Ele Alınması

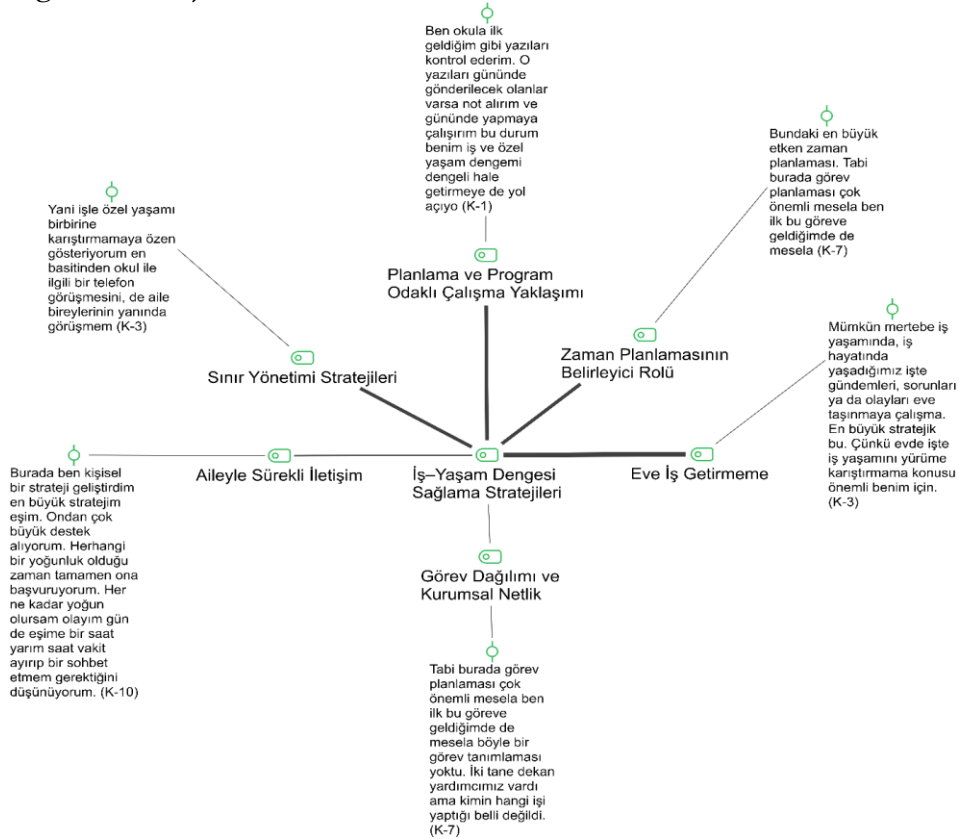


Katılımcıların görüşleri ele alındığında, iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında birçok sorunla karşılaşıldığı gözlemlenmektedir. Katılımcı ifadelerine göre aile bireylerine vakit ayıramama, uzayan mesai saatleri ile fiziksel ve zihinsel yorgunluk durumları çok daha fazla vurgulanmaktadır. Bununla birlikte özel yaşama vakit ayrılamaması, dinlenme ve izin haklarının sınırlılığı, sosyal yaşama ayrılan zamanın kısıtlanması ile akademik kimlik ve idari kimlik arasında rol çatışmasının yaşanması da dile getirilen diğer hususlar arasında yer almaktadır. Katılımcı ifadelerinin de ortaya koyduğu üzere, idari görevlerin akademisyenlerin aile yaşamlarına ayırdıkları zamanı daralttığı ve bu durumun bireyler açısından bir fedakârlık olarak yorumlandığı görülmektedir. Ayrıca idari görevlerin

akademisyenlerin günlük çalışma sürelerini uzattığı ve esnek çalışma olanaklarını ortadan kaldırdığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu durum bedensel ve zihinsel yorgunluğu da beraberinde getirmektedir. Tüm bunlara ek olarak katılımcıların akademi ve idari sorumluluklar arasında rol çatışması yaşadıkları da görülmektedir. Akademisyen, birçok rol üzerinde gidip gelirken bu durum mesleki sınırlarının belirsizleşmesine, görev tanımlarının aşınmasına ve beraberinde örgüt kültürünün de zedelenmesine neden olmaktadır.

İş-yaşam dengesinin kurulması sürecinde birçok güçlükler yaşanmasına karşın, katılımcıların bu sorunlarla başa çıkabilmek amacıyla bazı stratejiler geliştirdikleri de görülmektedir. Bu stratejiler katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular kapsamında oluşturulan Şekil 7’de detaylı biçimde ele alınmaktadır.

Şekil 7. İdari Görevlerde Bulunan Akademisyenlerin İş Yaşam Dengesini Sağlama Stratejilerinin Kod-Alt Bölüm Temelli Ele Alınması

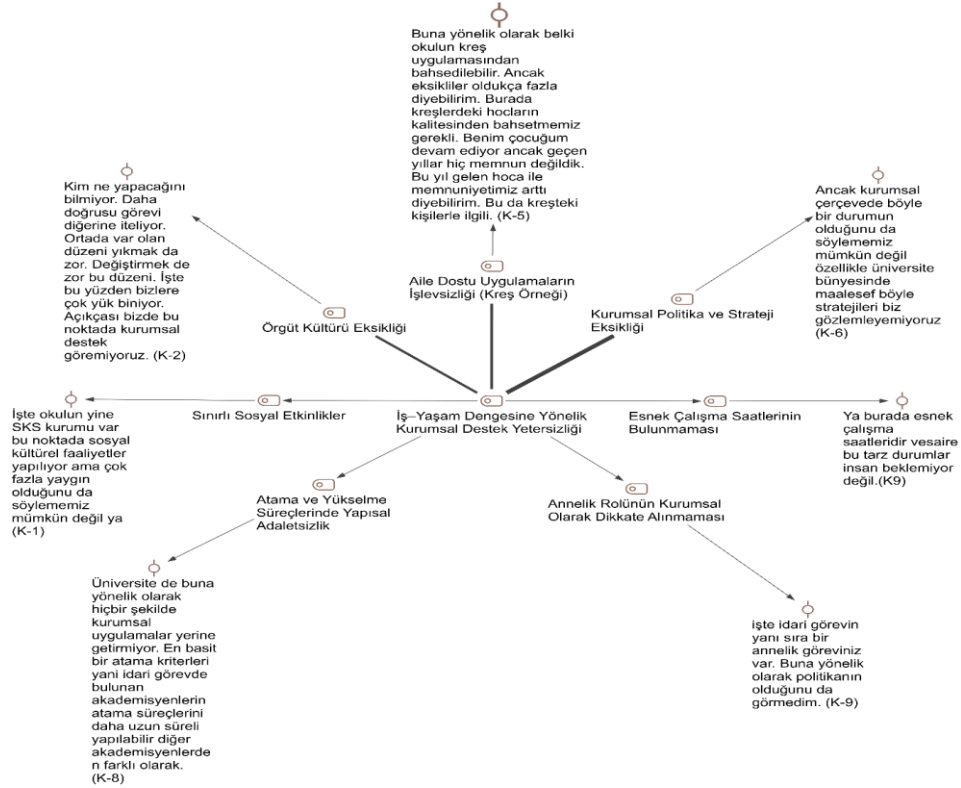


Şekil 7 kapsamında katılımcıların iş yaşam dengelerini sağlayabilmek amacıyla birçok strateji geliştirdikleri görülmektedir. Bu stratejiler ele alındığında eve iş getirilmemesi, zaman planlamasının belirleyici rolü, planlı ve program odaklı çalışma ile sınır yönetimine ilişkin stratejilerinin çok fazla dile getirildiği tespit edilmektedir. Bazı katılımcılar, iş yaşamında yaşanan olayların ve sorunların özel yaşama taşınmamasını temel bir stratejik hamle olarak değerlendirmektedir. Bu anlayış ile katılımcıların, işle ilgili iletişimlerini dahi aile ortamında gerçekleştirmemeye özen gösterdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra zaman ve görev planlamasının iş yaşam dengesini sağlamada belirleyici rol oynadığı gözlemlenmektedir. Katılımcıların günlük iş akışlarını sistemli bir şekilde düzenledikleri ve bu düzenlemelerle özel yaşamlarına da yer açtıkları ifade edilmektedir. Ayrıca bazı katılımcılar, aile desteğinin özellikle iş yoğunluğu ile başa çıkmada önemli bir strateji olduğunu vurgulamaktadır. Katılımcılar bu bağlamda düzenli olarak aile bireylerine zaman ayırmayı, iş yaşam dengesinin vazgeçilmez bir parçası olarak değerlendirmektedir.

İş Yaşam Dengesine İlişkin Kurumsal Destek Yetersizlikleri

İş yaşam dengesine ilişkin olarak bireylerin, kendi imkanları ve sosyal çevrelerinde almış oldukları desteklerle bu dengeyi sağlamaya çalıştıkları görülmektedir. Yapılan görüşmeler sonucunda kurumsal çerçevede sunulan desteğin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların psikolojisini ve iyilik halini etkilerken, akademik kimliğine olumsuz yansımalarının da olabileceğini göstermektedir. Yapılan görüşmelerde katılımcılar kurumsal desteğin yetersizliğini sıklıkla vurgularken, ayrıntılı analiz Şekil 8 çerçevesinde ele alınmaktadır.

Şekil 8. İş Yaşam Dengesine Yönelik Kurumsal Destek Yetersizliğinin Kod-Alt Bölüm Temelli Ele Alınması



Şekil 8 incelendiğinde, katılımcıların özellikle kurumsal politika ve stratejik açıdan eksikliğin olduğunu dile getirmektedir. Bir diğer eksiklik alanı olarak kreş uygulamasının ifade edilmektedir. Üniversite bünyesinde bir kreşin olduğu belirtilirken, katılımcılar mevcut kreşin öğretmen kadrosu ve yönetim yapısı temelinde birçok eksikliğe sahip olduğunu ve hizmet kalitesinin düşük olduğunu sıklıkla vurgulamaktadır. Bir diğer sık dile getirilen konu ise örgüt kültürüne ilişkin eksikliklerdir. Üniversite bünyesinde net bir görev dağılımının olmaması, görevlerin sıklıkla başkalarına devredilmesi katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilmektedir.

Annelik rolünün kurumsal düzeyde yeterince dikkate alınmadığına da vurgu yapılırken, bu durumun okul yönetimi tarafından göz ardı edilmesi özellikle kadın katılımcılar tarafından dile getirilmektedir. Son olarak atama ve yükseltme süreçlerindeki yapısal adaletsizliklere dikkat çekilmektedir. Özellikle Dr. Öğr. Üyesi kadrolarında görev yapan ve idari görevlerde yer alan akademisyenlere yönelik daha

adil atama kriterlerinin getirilmesi gerektiğini vurgulanmaktadır. Çünkü bu kadro kapsamında yer alan katılımcıların, gündüz saatlerinde idari görevlerini yerine getirdikten sonra akşam saatlerinde ise akademik çalışmalara zaman ayırmak zorunda kaldıklarını ifade etmektedir. Bu durumun iş yaşam dengesi üzerinde oldukça olumsuz etkiler yarattığı vurgulanırken, atama kriterlerinde idari görevlerde yer alan akademisyenler için daha uzun süreli atama kriterlerinin getirilmesi önerilmektedir.

Sonuç

Bu çalışma Bitlis Eren Üniversite'sinde idari görev üstlenen akademisyenlerin iş yaşam dengesine yönelik deneyimlerini çeşitli boyutlarıyla ele almayı, akademik ve idari rol çatışmasının mesleki, bireysel ve aile yaşamına yansımalarını ortaya koymayı amaç edinmiştir. Bu amaç doğrultusunda katılımcıların deneyimleri, nitel araştırma yöntemleri kapsamında ele alınmış, elde edilen veriler MAXQDA 24.9.1 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, idari görevlerin akademik üretkenliği olumsuz etkilediğini, akademik faaliyetlere ayrılması planlanan zamanın idari işler tarafından bölündüğünü ve bu durumun da akademisyenler üzerinde zaman baskısı yaratarak iş yaşam dengesini olumsuz anlamda etkilediğini göstermektedir. Bunların yanı sıra, aile bireylerine yeterince zaman ayrılamaması, uzayan mesai saatleri ve beraberinde ortaya çıkan fiziksel ve zihinsel yorgunluk gibi sorunların da olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, idari ve akademik yükümlülükler arasında yaşanan rol çatışmalarının ve iş yaşam dengesi üzerinde yapısal bir sorun haline geldiğini ortaya koymaktadır.

Yaşanılan stres ve tükenmişliğe ilişkin bulgularda ise, özellikle akademik personel kaynaklı stresin belirgin bir şekilde öne çıktığı, bunu idari personel kaynaklı stresin takip ettiği tespit edilmiştir. Akademik personel kaynaklı yaşanan stresin, sorumlulukların sürekli hatırlatılması, unvan çatışmaları, kuşaklar arası iletişim gibi sorunlardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu durum, üniversite örgüt yapısında rol ve yetki sınırlarının yeterince tanımlanamadığını, işleyiş süreçlerinde kişisel ilişkilerin kurumsal mekanizmaların önüne geçebildiğini göstermektedir.

Tüm bu bulgulara ek olarak, akademisyenlerin iş yaşam dengesini sağlayabilmek için çaba içerisinde oldukları ve bireysel düzeyde bazı stratejiler geliştirdikleri gözlemlenmektedir. Özellikle eve iş getirmeme, sınır yönetimi, planlı ve programlı çalışma ile zaman planlaması bu stratejilerin başında gelmektedir. Ancak görünürde mevcut olan tüm bu stratejiler, tamamen bireysel çabalara dayandığı, buna karşılık kurumsal destek mekanizmalarının yetersiz kaldığı görülmektedir. Nitekim araştırma kapsamında, üniversite bünyesinde iş yaşam dengesini destekleyecek kurumsal çerçevede tanımlanmış politika ve stratejinin yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Özellikle kreş uygulamasının öğretmen ve yönetim

kapsamında yetersizliği akademisyenlerin iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmasını daha da zora sokmaktadır.

Elde edilen bulgularla, ilgili literatür ve konuya ilişkin teorik çerçeve ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Katılımcıların idari görevleri sonucu artan iş yükü, akademik üretkenliğe yönelik etkisi, zaman baskısı gibi deneyimlerin iş yaşam dengesini olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu bulgular Özkanlı (2010), Tüzcel (2014), Küçükşen ve Kaya (2016), Erden (2024), Eray (2017), Rockwell (2009), Yurdasever ve Karakaya (2016), Davidovitch ve Cohen (2024), Karthika (2025) ile Bell ve arkadaşlarının (2012) ulaştıkları bulguları desteklemektedir. Benzer şekilde katılımcıların stres, yıpranma ve rol çatışmasına yönelik görüşleri Erden'in (2024), Eray'ın (2017), Bell ve arkadaşlarının (2012) ile Karthika'nın (2025) çalışmalarında belirtilen stres, iş yükü ve iş-yaşam çatışmasına ilişkin sonuçlarla uyumludur. Bununla beraber araştırmada katılımcıların eve iş getirmemeye özen verme, zamanı daha planlı kullanma, aile ile sürekli vakit geçirme ve iletişim kurma gibi bireysel stratejiler geliştirdikleri görülmektedir. Bu durum iş yaşam rollerini uyum içerisinde yönetebilme süreci olarak ele alınan teorik yaklaşımlarla da örtüşmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, idari görev üstlenen akademisyenlerin iş yaşam dengesi, akademik üretkenlik, psikolojik halleri üzerinde belirgin etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bulgular, kurum içinde rol tanımları, akademik ve idari personellerin görev dağılımları, akademik değerlendirme kriterleri ve kurumsal destek stratejilerinin yeniden ele alınması gerektiğine de işaret etmektedir. İş yaşam dengesinin kurulabilmesinde bireysel stratejilerin yanı sıra kurumsal politikaların geliştirilmesi, kapsayıcı bir yönetim anlayışının desteklenmesi ve idari görevlerde sorumluluk üstlenen akademik personelin sürdürülebilirliği açısından oldukça önem taşımaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, idari görevde bulunan akademisyenlerin iş yaşam dengelerini sağlayabilmesine yönelik bir takım politika önerilerine ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, akademisyenlerin bulunmuş olduğu idari görevlerin kapsamı, süresi, sorumluluk alanlarının açık bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda rol belirsizliklerinin giderilmesi önem arz etmektedir. Yapılan idari görevlerin akademik faaliyetlerle eş zamanlı yürütüldüğü düşünüldüğünde, görev dağılımlarının adil ve dengeli bir şekilde planlanması gerekmektedir. Akademik üretkenliğin korunması amacıyla idari görev üstlenen akademisyenlerin özellikle yayın performanslarının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda atama ve yükselme kriterlerinin olduğu kadrolarda zaman kaybını telafi edecek düzenlemelerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

Sosyal destek mekanizmalarının kurumsal çerçevede yeniden ele alınması gerekirken, özellikle kreş hizmetlerinin yönetim, öğretmen kadrosu bakımından

güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Akademik ve idari personel arasındaki iletişim ve iş birliğinin güçlendirilmesi, çatışmaların azaltılması ve şeffaflığın artırılmasını gerektiren mekanizmalar geliştirilmelidir.

Extended Summary

Purpose

Work-life balance has become an increasingly important issue for academic staff in universities who undertake multiple roles. While the literature on work-life balance among academics largely focuses on responsibilities such as research and teaching activities, it has given limited attention to academics who hold administrative positions. Conversely, the administrative roles of academics involve bureaucratic processes, institutional obligations, academic problems, and various managerial tasks, increasing their workload and blurring the lines between work and private life.

In this context, the aim of this study is to examine the work-life balance experiences of academics in administrative roles at Bitlis Eren University. The study aims to address the challenges faced by academics while balancing their intensive administrative and bureaucratic responsibilities with their academic activities. It also aims to reveal the factors that lead to work-life uncertainty and the strategies developed within this process. Therefore, the study aims to provide a qualitative contribution to the literature by focusing on the work-life processes of academics in administrative roles.

Method

This study was conducted within the framework of qualitative research, adopting a phenomenological approach to deeply examine the experiences of the participants. This approach was considered a suitable design for revealing how academics holding administrative positions make sense of their work-life balance experiences and the meanings they attribute to these experiences.

The study group consisted of academics holding administrative positions and responsibilities at Bitlis Eren University. Data were collected through semi-structured interviews. Participants were able to express their work-life balance experiences and coping strategies in detail. The interviews included questions regarding the impact of administrative duties on academic productivity, their reflections on personal life, sources of stress, and institutional support strategies. The obtained data were analyzed using the qualitative analysis program MAXQDA 24.9.1. The analysis process was carried out through code, category, and theme creation stages. Three main themes emerged as a result of the analysis: the effects

of administrative duties on academic and personal life, efforts to maintain work-life balance, and the inadequacy of institutional support mechanisms related to work-life balance.

Findings

The findings show that administrative responsibilities significantly impact both academic productivity and personal life for academics. Participants stated that administrative duties reduced the time and energy they could dedicate to research activities, scientific endeavors, and academic writing processes. In addition to academic productivity, administrative duties were observed to have significant consequences on personal life. Participants reported experiencing stress, burnout, and mental fatigue stemming from academic and administrative roles. Conflicts between roles and continuously extended working hours led to a disruption of work-life balance. This indicates that the work-life imbalance experienced is not merely a time management problem, but a structural and task-distribution-based issue.

Another important finding concerns the strategies participants employed to maintain work-life balance. The data shows that academics made individual efforts to achieve work-life balance. These strategies included personal time management, boundary management, task allocation, and sacrificing leisure time.

A significant finding was the lack of institutional-level support mechanisms. Participants indicated a lack of systematic workload adjustments, flexibility measures, supportive policies, and inadequate childcare facilities for academics holding administrative positions. This suggests that a structural problem is being managed through individual efforts, highlighting the absence of institutional support mechanisms.

Discussion and Conclusion

The findings of this study show that academics holding administrative positions experience various difficulties in terms of work-life balance. Managing both academic and administrative responsibilities increases the workload, leading to higher stress levels, negatively impacting academic productivity, and reducing personal life space. The prominence of individual coping strategies for achieving work-life balance, coupled with the lack of institutional support mechanisms, points to a structural gap within the university. In this context, the necessity of institutional arrangements such as reorganizing workloads, defining roles, and developing flexible practices is highlighted.

In conclusion, this study contributes to the work-life balance literature by focusing on academics with administrative responsibilities. The findings obtained

within the scope of Bitlis Eren University are also a reference for higher education institutions with similar structural characteristics. Strengthening institutional support mechanisms appears important for the sustainability of academic and administrative tasks.

The findings of this study indicate a need for policy recommendations to help academics in administrative roles achieve work-life balance. In this context, the scope, duration, and areas of responsibility of administrative roles held by academics need to be clearly defined. Eliminating role ambiguities is crucial. Considering that administrative duties are carried out concurrently with academic activities, the distribution of tasks should be planned fairly and equitably. To maintain academic productivity, the publication performance of academics in administrative roles needs to be reviewed. In this regard, implementing regulations to compensate for time loss in positions with appointment and promotion criteria is of paramount importance.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma ve araştırma ile ilgili tüm aşamalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar, bu çalışmada bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanması aşamasında herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA:

- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113–124. <https://10.5578/jeas.57176>
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2), 368-388. DOI: 10.31592/aeusbed.598299
- Barling, J. (1990). Employment, Stress and Family Functioning. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Bell, A. S., Rajendran, D., Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Blyton, P., Jenkins, J. (2007). Key Concepts in Work. Londra: Sage AGE Publications, DOI: 10.4135/9781446215814
- Ceylan, G (2011). Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001
- Corbin J.M., Strauss A.L. (2015). Basic of Qualitive Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (4th ed.), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları (çev. S. B. Demir), Ankara: Eğiten Kitap.
- Davidovitch, N., Cohen, E. (2024). Administrative Roles in Academia Potential Clash With Research Output and Teaching Quality?. *Cogent Education*, 11(1). doi.org/10.1080/2331186X.2024.2357914
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186- 189. ISSN: 0975-833X
- Elizur, D. (1991). Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 313-322. <https://www.istor.org/stable/2488203>
- Eray, T. E. (2017). Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (27), 201-213.

- Erden, S. B. (2024). Role Conflict: A Qualitative Study on Female Academics with Administrative Duties. *Management and Political Sciences Review*, 6(2), 114-128. DOI: 10.57082/mpsr.1576607
- Frone, M. R., Rice, R. W. (1987). Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 45-53. <https://www.jstor.org/stable/3000337>
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guest, D. E. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. DOI: 10.1177/0539018402041002005
- Karavardar, G. (2015). İş yaşamında farkındalık: İş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 186-199. <http://dx.doi.org/10.11611/JMER358>
- Karthika, P. (2025). A Study on Work-Life Balance of Private College Professors in Coimbatore. *Journal Of Management and Social Sciences*, 9(1), 25-36. ISSN: 2581-7175
- Keser, A., Kümbül Güler, B. (2021). Çalışma Psikolojisi (2. Baskı), Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x>
- Küçükşen, K., Kaya, Ş.D. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *The Journal of Academic Social Science*, 37(37), 662-674. Dor: 10.16992/ASOS.11807
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lecompte, M.D., Goetz, J.P. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60. <https://www.jstor.org/stable/1170272>
- Lune, H., Berg, B. L. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (çev. H. Aydın), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Meydan, A. (2021). "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri", Bilimsel Araştırma Becerileri ve Araştırmada Güncel Desenler Makale İncelemeleri ve

- Örnek Makale Çalışmalarıyla Uzunöz A. (der.) içinde, Ankara: Pegem Akademi, 25-40.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*, London-New Delhi: International Educational and Professional Publisher Thousand Oaks, Sage Publications.
- Özkanlı, Ö. (2010). Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller. *Mülkiye Dergisi*, 34(268), 265-279.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (çev. M. Bütün, S. Beşir Demir), Ankara: Pegem Akademi.
- Rockwell, S. (2009). The FDP Faculty Burden Survey. *Research Management Review*, 16(2), 29-44.
- Saldana, J. (2024). *Nitel Araştırmalar İçin Kodlama El Kitabı* (4. Baskı, çev. A. Tüfekçi-S. Nihat Şad), Ankara: Pegem Akademi.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(4).145-166.
- Şengül B. ve Uyanık (2025). Uzaktan Çalışma ve Kadınların İş Yaşam Dengesi İlişkileri: Trakya Bölgesi Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(4), 4500-4519. doi: 10.63556/tisej.2025.1730
- Taşkın, S. (2025). İş-yaşam Dengesi Teorilerine Distopya Üzerinden Bir Bakış Yepyeni Bir Çip Teorisi: Severance Dizi İncelemesi. *İletişim Çalışmaları Dergisi*, 11(2), 201-228. doi.org/10.17932/IAU.ICD.2015.006/icd_v011i2005.
- Tüzel, E. (2014). Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği). (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uysal, N., Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37. ISSN NO: 2602-4748.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836. doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.xDigital Object Identifier.
- Vyas, B., Vijayshri, S., Hanji, S.V. (2015). A Study on Work Life Balance Among KSRTC Employees. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 3(4), 366- 373. ISSN: 2321-7782
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative Research From Start to Finish* (Second Edition). New York-London: The Guilford Press.

- Yurdasever, E., Karakaya, A. (2016). İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkileri. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 485-503.
- Zedeck, S. (1987). Work, Family, And Organizations: An Untapped Research Triangle. California Digital Library, <https://escholarship.org/uc/item/47v559vj>

Gözetimin Ontolojisi ve Yönetimin Pratiği: Dijital Panoptikonun İşletme Üzerindeki Etkileri

Pınar SARP HÜSEYİN¹

ORCID: 0000-0003-3022-5182

DOI: 10.54752/ct.1837677

Öz: Bu çalışma, dijital panoptikon çerçevesinde log tabanlı çalışan izlemenin modern emek denetimini nasıl dönüştürdüğünü incelemektedir. Dijitalleşmeyle birlikte çalışma süreçleri görünür ve ölçülebilir hale gelmiş, algoritmik olarak yönetilen bir yapıya evrilmiş; çalışanlar yalnızca emek üreten değil, aynı zamanda sürekli veri sağlayan öznelere dönüşmüştür. Literatür sentezine dayalı bu kavramsal analiz, dijital gözetimin örgütsel davranışı çok boyutlu biçimde yeniden yapılandırıldığını göstermektedir. Bu dönüşüm; çalışan davranışlarının nesneleşmesi ve sürekli görünür hale gelmesi, performansın kategorik olarak sınıflandırılması ve göreceli biçimde kıyaslanması ile algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol mekanizmalarının karar süreçlerinde belirleyici hale gelmesi üzerinden gerçekleşmektedir. Bu yapısal dönüşümün bir sonucu olarak, algoritmik yönetim çalışanlarda teknostres, değerlendirilme kaygısı ve kontrol kaybı gibi psikososyal etkiler üretirken; örgütsel güveni, ilişkisel sermayeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını zayıflatmaktadır. Bu bağlamda, dijital

¹ Dr. Öğr. Üyesi. İstanbul Kültür Üniversitesi İşletme Bölümü, p.sarp@iku.edu.tr.

SARP HÜSEYİN, P. (2026) "Gözetimin Ontolojisi ve Yönetimin Pratiği: Dijital Panoptikonun İşletme Üzerindeki Etkileri", Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1519-1546

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 07.12.2025- Makale Kabul Tarihi: 10.06.2026

panoptikon performans değerlendirmeyi görünür metriklere indirgerken emeği veri temelli bir mantık doğrultusunda yeniden yapılandıran bir kontrol rejimi ortaya koymaktadır. Bu çerçeveden hareketle, çalışma dijital gözetimi süreç-mekanizma-çıktı ilişkisi içinde ele alarak literatürdeki parçalı yaklaşımları bütüncül bir çerçevede birleştirmekte ve dijital gözetim uygulamalarının etik, hukuki ve yönetim boyutlarının birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu yönüyle, gelecekteki araştırmalar için teorik bir temel sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Panoptikon, Çalışan İzleme Sistemleri, Algoritmik Yönetim, Örgütsel Davranış ve Gözetim

The Ontology of Surveillance and the Practice of Management: The Effects of the Digital Panopticon on Organization

Abstract: This study examines how log-based employee monitoring transforms modern labor control within the framework of the digital panopticon. With digitalization, work processes have become visible and measurable, evolving into an algorithmically managed structure in which employees are not only producers of labor but also continuous generators of data. Based on a synthesis of the literature, this conceptual analysis shows that digital surveillance reshapes organizational behavior in multiple ways. This transformation occurs through the objectification and visibility of employee behaviors, the classification and comparison of performance, and the growing role of algorithmic authority and predictive control in decision-making processes. As a result, algorithmic management produces psychosocial effects such as technostress, evaluation anxiety, and loss of control, while weakening organizational trust, relational capital, and organizational citizenship behaviors. In this context, the digital panopticon reduces performance evaluation to observable metrics and establishes a data-driven control regime. The study conceptualizes digital surveillance through a process-mechanism-outcome framework, integrating fragmented literature and highlighting the need to address its ethical, legal, and governance dimensions. It thus provides a theoretical basis for future research.

Keywords: Digital Panopticon, Employee Monitoring Systems, Algorithmic Management, Organizational Behavior and Surveillance

Giriş

Dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte çalışma yaşamı önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Bu süreç yalnızca üretim biçimlerini değil, emeğin nasıl tanımlandığını ve yönetildiğini de yeniden şekillendirmektedir. Uzaktan çalışma, platform temelli iş modelleri ve esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, çalışanların dijital izler üzerinden kesintisiz biçimde izlenmesini mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda log tabanlı izleme; erişim kayıtları, tıklama ve yazılım kullanım süreleri gibi mikro veriler aracılığıyla emek sürecini ölçülebilir hale getirerek veriye indirgenmiş bir nesneye dönüştürmektedir (Moore, 2018: 56-57).

Bu dönüşüm, Foucault'nun (1975) panoptikon kavramsallaştırmasıyla önemli paralellikler taşıırken, dijital çağda özgün bir gözetim ontolojisinin ortaya çıktığını göstermektedir (ss. 195-197). Bununla birlikte, çağdaş dijital gözetim yalnızca disiplinler denetim mekanizmalarıyla açıklanamayacak ölçüde daha karmaşık bir yapı sergilemektedir. Bu bağlamda Han'ın (2017) "şeffaflık toplumu" yaklaşımı, bireylerin kendilerini sürekli görünür kıldığı ve performanslarını sergilemeye yöneldiği bir gözetim biçimine işaret etmektedir (ss. 35). Bu yaklaşım, dijital panoptikonun yalnızca dışsal denetimle değil, aynı zamanda gönüllü görünürlük ve öz-şeffaflık pratikleri üzerinden işleyen içselleştirilmiş bir kontrol biçimi olduğunu ortaya koymaktadır.

Dijital ortamda bu mekanizma, fiziksel bir gözetleme kulesinden ziyade yazılım temelli izleme ve algoritmik değerlendirme süreçleri aracılığıyla işlemektedir. Bu durum, gözetimin çalışan davranışlarını düzenleyen görünmez fakat sürekli bir unsur hâline gelmesine yol açmaktadır. Lyon'un (2018) vurguladığı "gözetim kültürü", bu yönüyle işyerlerinde yalnızca bir kontrol sistemi değil, çalışma davranışlarını ve ilişkisel yapıları şekillendiren kurucu bir çerçeve olarak belirlemektedir (ss. 76). Bu yapı, gözetimin yalnızca çalışan davranışlarını değil, aynı zamanda örgütsel yönetim biçimlerini de dönüştürdüğüne işaret etmektedir.

Geleneksel yöneticilik, gözlem, deneyim ve insan yargısına dayalı karar süreçlerini içerirken; dijital panoptikon altında yönetim giderek veriye dayalı, otomatik ve algoritmik hale gelmektedir. Bu durum, yöneticiyi gözetimi tasarlayan kişi olmaktan çıkarıp dijital gözetim sisteminin bir parçası haline getirmekte; böylece yönetim, daha teknik bir "dijital yönetilebilirlik" alanına dönüşmektedir (Zuboff, 2019: 234; Ball, 2010: 89-90). Söz konusu bu durum gözetimin sadece bir kontrol aracı olmadığını; emeğin doğasını ve çalışma ilişkilerini yeniden şekillendiren bir unsur olduğunu göstermektedir.

Bu çok katmanlı etkiler, dijital gözetimin yalnızca sonuçları üzerinden değil, bu sonuçları üreten süreç ve mekanizmalarla birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Dijital gözetim literatürü, süreç, mekanizma ve sonuçlar düzeyinde çoğunlukla parçalı bir yapı sergilemekte; bu durum emek denetiminin bütüncül

biçimde anlaşılmasını sınırlamaktadır. Bu çalışma ise söz konusu boşluğu üç temel katkı üzerinden gidermektedir. İlk olarak, emek denetimini sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmine dayalı analitik süreçleri çerçevesinde süreç–mekanizma–çıktı ilişkileri üzerinden bütüncül bir model olarak ele almaktadır. İkinci olarak, dijital gözetimi yalnızca teknik bir kontrol aracı olarak değil, emeğin ontolojik dönüşümünü ve prospektif niteliğini içeren bir yapı olarak yeniden kavramsallaştırmaktadır. Üçüncü olarak ise çalışanı pasif bir denetim nesnesi olarak değil, stratejik eylemlilik ve direnç geliştiren bir aktör olarak konumlandırarak mevcut literatürdeki tek yönlü yaklaşımlara alternatif bir bakış sunmaktadır.

Çalışma, dijital gözetimi yalnızca bir izleme pratiği olarak değil, emek sürecini veri temelli bir mantık içinde yeniden kuran bir düzenleme biçimi olarak ele almaktadır. Bu perspektif, dijital panoptikonun görünürlük, sınıflandırma ve öngörü üzerinden işleyen çok katmanlı bir kontrol yapısı kurduğunu ve bu yapının hem çalışan deneyimini hem de örgütsel ilişkileri yeniden şekillendirdiğini göstermektedir. Bu nedenle dijital gözetimi anlamak, yalnızca teknolojik araçları değil, bu araçların ürettiği güç ilişkilerini ve davranış kalıplarını birlikte değerlendirmeyi gerektirmektedir. Bu yaklaşım, dijitalleşen çalışma yaşamına dair tartışmalara daha bütüncül ve eleştirel bir zemin sunarak literatüre katkıda bulunmaktadır.

Kuramsal Çerçeve

Dijital panoptikonu anlamak, gözetim teknolojilerinin iş süreçlerini, performansı ve çalışan davranışlarını nasıl dönüştürdüğünü birlikte değerlendirmeyi gerektirir. Dijital izleme, yalnızca faaliyetlerin kaydedilmesiyle sınırlı kalmayıp, işin temposunu, beklentilerini ve normlarını veri temelli biçimde yeniden tanımlayan bir yönetim mantığı oluşturur. Bu yönetim mantığı, çalışan davranışlarını yönlendiren disiplinler bir işleyişe dönüşmekte ve dijital çalışma rejiminin panoptik bir perspektiften analiz edilmesini gerekli kılmaktadır.

Panoptizm ve Dijital Çalışma Rejiminin Disipliner Mantığı

Panoptikon kavramı, ilk olarak Jeremy Bentham'ın 18. yüzyıl sonlarında hapisanelerde etkin gözetim sağlamak amacıyla tasarladığı mimari bir model olarak ortaya çıkmıştır. Bentham'ın panoptik yapısı, merkezde konumlanan bir gözetleme kulesi ve bu kuleyi her an görebilen ancak içeriği göremeyen hücrelerden oluşur. Bu mimari düzen, mahkûmların sürekli gözetim altında oldukları izlenimini yaratarak, davranışlarının otomatik bir biçimde disipline edilmesine olanak tanır

(Bentham, 2020: 106). Foucault (1975), panoptikonu yalnızca bir mimari düzen değil, modern toplumların işleyişini şekillendiren bir iktidar teknolojisi olarak tanımlar. Bu durumu “görünürlük bir tuzaktır” ifadesiyle açıklar; birey, izlenip izlenmediğini bilmemesine rağmen görünür olmanın yarattığı baskıyı içselleştirerek davranışlarını kurallara uygun biçimde sürdürür (ss. 200-201).

Dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte panoptik mantık, fiziksel gözetleme kulelerinden ayrılarak veri akışları, yazılımlar ve algoritmalar üzerinden işlemeye başlamıştır. Lyon’un (2018) belirttiği gibi günümüz toplumunda gözetim, mekânsal sınırların ötesine geçerek yaşamın her alanına nüfuz eden bir “gözetim kültürü” yaratmıştır (ss. 102). Bu dönüşüm, dijital panoptikonun modern veri ekonomisi ve çağdaş çalışma rejimlerinin merkezinde konumlanmasına zemin hazırlamaktadır.

Dijital panoptikon, klasik panoptikondan önemli bir noktada ayrılmaktadır: Jeremy Bentham’ın modeli tek yönlü bir gözetim ilişkisine dayanırken, dijital panoptikon çok yönlü, ağ tabanlı ve veri odaklı bir izleme mimarisi üretir. Bu ortamda çalışanlar yalnızca yöneticiler tarafından değil; yazılımlar, algoritmalar ve otomatik sınıflandırma sistemleri aracılığıyla sürekli olarak değerlendirilmektedir. Zuboff’un (2019) vurguladığı üzere, bu yapı bireysel davranışları ekonomik değere dönüştüren “gözetim kapitalizmi”nin temel bileşenidir. İşyerinde bu mekanizma, emek sürecinin parçalanarak nicel ölçütlere indirgenmesine ve performansın algoritmik göstergeler üzerinden yeniden tanımlanmasına yol açmaktadır (ss. 8-10).

Bu bağlamda dijital panoptikon, yalnızca çalışan faaliyetlerini görünür kılan bir gözetim aracı olmanın ötesine geçerek, emek sürecini veri merkezli bir denetim rejimine dönüştüren yapısal bir mekanizma haline gelmektedir. Bu dönüşüm, çalışan davranışlarının sürekli izlenmesi ve standart metrikler üzerinden yönlendirilmesi yoluyla, modern örgütlerde sürekli fakat büyük ölçüde görünmez bir otorite mimarisi üretmektedir (Foucault, 1975: 202; Zuboff, 2019: 128).

Gözetim Toplumu ve Dijital İzleme Kültürü

Dijitalleşmenin hızlandığı çağımızda gözetim, modern toplumların yapısal bir özelliği haline gelmiş; bireylerin davranışlarını düzenleyen, sınıflandıran ve yönlendiren bir toplumsal mekanizma niteliği kazanmıştır. Bu dönüşüm, özellikle işyerlerinde log tabanlı izleme uygulamalarının yaygınlaşmasını anlamak için kritik bir arka plan sunmaktadır. Günümüz gözetim mantığını açıklayan dört temel kuramsal yaklaşım; kontrol toplumu (Deleuze), panoptik sıralama (Gandy), gözetim bileşeni (Haggerty ve Ericson) ve katılımcı gözetim (Andrejevic) dijital emek süreçlerinde izleme kültürünün neden bu denli yaygınlaştığını bütüncül biçimde açıklamaktadır.

Deleuze (2006), modern toplumların Foucault’nun tanımladığı disiplin toplumunun ötesine geçerek kontrol toplumuna dönüştüğünü ileri sürer. Bu yeni

toplum biçiminde gözetim belirli mekânlarda veya kapalı kurumlarda gerçekleşmekten çıkar; birey yaşamın her anında, dijital izler üzerinden yönlendirilir, değerlendirilir ve kategorize edilir. İşyerindeki log tabanlı izleme, çalışanın her tıklaması, giriş-çıkışı, yazılım kullanım süresi veya ekrandaki mikro hareketleri Deleuze’ün tarif ettiği bu sürekli ve akışkan kontrol mekanizmasının bir uzantısıdır. Çalışan, belirli bir yerde bulunmasa bile kontrol ağının dışında değildir; aksine ölçülebilir dijital davranışları üzerinden sürekli değerlendirilmektedir.

Gandy (2021), modern gözetimi bireyleri veri temelli sınıflandırma süreçleri aracılığıyla ayırtıran bir “panoptic sort” olarak tanımlar (ss. 256). Bu yaklaşım, gözetimin yalnızca izleme değil, aynı zamanda bireyleri risk, verimlilik, performans ve uyum skorlarına göre ayıran bir bilgi işleme rejimi olduğunu vurgular. Log tabanlı çalışan izleme bu sınıflandırma işlevini doğrudan üretir: çalışanlar tıklama hızlarına, yanıt verme sürelerine, verimlilik metriklerine, kesinti sayısına ya da yazılım etkinliklerine göre sürekli olarak sıralanır ve kategorize edilir. Böylece gözetim, yalnızca davranışları izleyen bir süreç değil, aynı zamanda emek piyasasında konumlandırmalar yapan sınıflandırıcı bir iktidar biçimidir.

Haggerty ve Ericson (2000) gözetimin modern biçimini “gözetim bileşeni” kavramıyla açıklar. Bu yaklaşım, gözetimin tek bir kaynaktan (devlet, kurum, yönetici) değil; farklı veri akışlarının, teknolojilerin ve altyapıların birleşiminden oluşan dağınık bir ağ tarafından yürütüldüğünü ileri sürer. İşyerleri günümüzde tam da bu çok katmanlı gözetim bileşeninin içinde konumlanmaktadır. Giriş ve çıkış kartları, kurumsal ERP altyapıları, ekran izleme yazılımları, VPN trafiği, sensör tabanlı takip sistemleri ve uygulama kullanım verileri gibi farklı veri kaynakları, birbirine entegre bir şekilde çalışarak çalışan davranışlarını sürekli izleyen geniş ölçekli ve bütünsel bir gözetim ağı üretmektedir. Bu ağın dağınık ve çok katmanlı yapısı gözetimi görünmezleştirirken aynı zamanda daha etkili ve sürekli hale getirir.

Andrejevic (2007) ise dijital gözetimin yalnızca kontrol sağlayan bir süreç olmadığını, aynı zamanda bireylerin aktif katılımı üzerinden işlediğini savunur. Bu durumu “katılımcı gözetim” olarak ifade etmektedir. Çalışanlar, iş süreçlerini yürütmek için zorunlu olarak dijital platformları kullanırken (görev yönetim sistemlerine giriş yapmak, CRM yazılımlarını güncellemek, e-postaları yanıtlamak, çevrim içi toplantılara katılmak) aynı zamanda kendi davranışlarının kaydını da üretmiş olurlar (ss. 231-232). Bu durum, gözetimi bir “dışsal zorunluluk” olmaktan çıkarıp iş sürecinin ayrılmaz parçası haline getirir. Böylece çalışanlar bizzat kendi gözetim verilerini üreten öznelere dönüşürler.

Bu çerçevede, bireyin gözetim sürecine aktif katılımı dikkate alındığında, Han’ın (2017) “şeffaflık toplumu” yaklaşımı dijital gözetimin yalnızca dışsal kontrolle değil, bireylerin gönüllü katılımıyla işlediğini göstermektedir (ss. 42-43). Modern dijital toplumlarda bireyler performanslarını sürekli görünür kılarken,

çalışanlar yalnızca izlenen değil, aynı zamanda kendi görünürlüklerini üreten öznelerle dönüşmekte ve dijital panoptikon bu çift yönlü dinamik üzerinden işlemektedir.

Bu bütünleşik yapı, log tabanlı çalışan izlemenin basit bir performans ölçüm tekniği olmaktan çıkarak çalışma yaşamında düzenin nasıl kurulduğunu, sürdürüldüğünü ve yeniden organize edildiğini belirleyen merkezi bir mekanizma haline gelmesine yol açmaktadır.

Dijital Panoptikonun Denetim Mimarisi: Emegın Veri Temelli Yönetim Mantığına Dönüşümü

Dijital panoptikon, emek denetimini sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmine dayalı analitik süreçleri üzerinden yeniden yapılandıran bir mimari sunmaktadır. Söz konusu süreçler birlikte işleyerek emek denetiminin veri temelli bir yönetim mantığına dönüştüğünü ve örgütsel kontrolün sistematik hale geldiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, emek denetiminin veri temelli işleyişı kavramsal model aracılığıyla sistematik biçimde ele alınmaktadır.

Kavramsal Model

Bu çalışmada önerilen kavramsal model, emek denetiminin birbiriyle bağlantılı üç temel bileşeni üzerinden ele alınmaktadır. Modelin ilk bileşeni olan sayısallaştırma, çalışan davranışlarının dijital sistemler aracılığıyla ölçülebilir, karşılaştırılabilir ve kayıt altına alınabilir veri biçimlerine dönüştürülmesini ifade etmektedir. Bu aşamada erişim kayıtları, yanıt süreleri, görev tamamlama verileri, iletişim sıklığı ve benzeri çok sayıda mikro düzeyli gösterge, çalışan davranışını sayısal olarak temsil eden veri noktalarına dönüştürmektedir. Böylece çalışanlar sürekli veri sağlayan öznelerle dönüşmektedir (Zuboff, 2019: 14-15).

Modelin ikinci bileşeni olan sınıflandırma, sayısallaştırma sürecinde üretilen bu verilerin belirli kategoriler, skorlar ve performans profilleri altında düzenlenmesini kapsamaktadır (Gandy, 2021: 163). Bu aşamada çalışanlara ilişkin veriler, yalnızca tek tek göstergeler olarak kalmamakta; belirli performans düzeyleri, risk dereceleri, güvenilirlik kategorileri ya da uyum örüntüleri çerçevesinde yeniden organize edilmektedir. Böylece sınıflandırma, dağınık ve çok boyutlu veri kümelerini yönetsel olarak kullanılabilir ve karşılaştırılabilir yapılara dönüştürmektedir. Bu durum, çalışan davranışının yalnızca ölçülmesini değil, aynı zamanda belirli kategorik anlamlar içinde yorumlanmasını mümkün kılmaktadır (Espeland ve Stevens, 2008: 412-414).

Modelin üçüncü bileşeni olan tahmine dayalı analitik ise sınıflandırılmış veri yapıları ve geçmiş davranış örüntülerinden hareketle geleceğe yönelik olasılık hesaplamaları üretmektedir. Bu aşamada amaç, çalışan davranışına ilişkin geçmiş eğilimlerden yararlanarak gelecekte ortaya çıkabilecek sonuçları öngörmek ve bu sonuçları karar süreçlerine dâhil etmektir (Boudreau ve Cascio, 2017: 122-124). Tahmine dayalı analitik sayesinde çalışan davranışı, yalnızca gerçekleşmiş eylemler bütünü olarak değil, gelecekteki olası sonuçlarla ilişkilendirilen dinamik bir veri yapısı olarak ele alınmaktadır. Şekil 1’de sunulan kavramsal model, veri temelli emek denetiminin üç aşamalı yapısını ortaya koymaktadır.

Şekil 1: Veri Temelli Emek Denetiminin Üç Aşamalı Süreci



Özetle model üç temel bileşen arasında ardışık, nedensel ve veri akışına dayalı bir ilişki kurmaktadır. Sayısallaştırma süreci, çalışan davranışını veri formuna dönüştürerek sınıflandırma aşamasının girdisini oluşturmaktadır. Sınıflandırma ise bu verileri anlamlı kategorilere ayırarak tahmine dayalı analitik süreç için temel teşkil etmektedir. Tahmine dayalı analitik çıktıları ise örgütsel karar süreçlerini etkileyerek yeni veri üretim biçimlerini şekillendirmekte ve böylece model içerisinde geri besleme mekanizması oluşmaktadır.

Sayısallaştırma: Emeğin Veri Mantiğına Dönüşmesi

Sayısallaştırma, çalışan davranışlarının ölçülebilir, karşılaştırılabilir ve yönetilebilir veri noktalarına dönüştürülmesi sürecini ifade etmektedir. Espeland ve Stevens’in (2008) vurguladığı üzere, ölçüm süreçleri yalnızca mevcut gerçekliği yansıtmakla kalmayıp, aynı zamanda belirli davranış kalıplarını teşvik eden normatif çerçeveler üretmektedir (ss. 408 ve 414-416). Bu durum, hangi katkıların "değerli" kabul edileceğini dolaylı yoldan şekillendirmektedir. Dijitalleşmenin yoğunlaştığı modern

iş ortamlarında bu mantık daha görünür hale gelmiştir; çalışanların yanıt süreleri ve uygulama kullanım yoğunluğu gibi mikro göstergeler performans değerlendirme süreçlerinin merkezine yerleşmiştir (Moore, 2018: 51-54). Bu gelişmeler, çalışan davranışının sistematik bir veri üretim nesnesine dönüştüğünü göstermektedir. Böylece dijital sistemler, birey davranışlarını veri üzerinden anlamlandırma eğilimini güçlendirirken (Zuboff, 2019: 14-15), veri temelli yapılar da bireylerin bu üretim çıktısı üzerinden değerlendirildiği bir çerçeveyi kurumsallaştırmaktadır (Couldry ve Mejas, 2019: 7-8).

Söz konusu süreç; nesneleşme ve hiper-görünürlük olmak üzere iki temel mekanizma üzerinden işlemektedir. Nesneleşme, çalışan davranışlarının bağlamsal ve insani özelliklerinden soyutlanarak salt teknik göstergelere indirgenmesini ifade ederken; hiper-görünürlük, bu göstergelerin kesintisiz bir biçimde izlenmesini ve kıyaslanmasını mümkün kılmaktadır (Bernstein, 2012; 182-184). Nesneleşmenin katkıları ölçülebilir çıktılarla sınırlandırması ve hiper-görünürlüğün bu çıktıları sürekli bir denetim nesnesi haline getirmesi, çalışanlarda "sürekli izlenme" farkındalığı yaratmaktadır. Bu mekanizma, davranışların giderek dijital sistemlerin yakalayabildiği çıktılar etrafında yeniden şekillenmesine yol açarken; doğası gereği ölçülmesi güç olan gönüllü yardımlaşma, mentorluk ve süreç iyileştirme gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının görece geri planda kalmasına zemin hazırlamaktadır (Organ, 1997: 90-91; Bolino vd., 2012: 546).

Bu durum, performansın değerlendirilmesinde hangi katkıların "geçerli" kabul edildiğini belirleyen kriterleri daraltarak bir görünürlük yanlılığı yaratmaktadır. Sisteme yansımayan değerli katkıların dışarıda bırakılması, çalışanların emeklerinin yeterince tanınmadığı düşüncesini beslemekte ve dolayısıyla örgütsel adalet algısını zayıflatmaktadır (Colquitt, 2001: 389). Nitekim ilgili literatür, veri temelli sistemlerin belirli eşitsizlikleri ve önyargıları sistematik biçimde yeniden üretme potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır (O'Neil, 2016: 147; Pasquale, 2015: 225).

Son olarak, performansın zamandan bağımsız teknik çıktılar üzerinden tanımlanması, örgütsel denetimin zamansal sınırlarını da genişletmektedir. Hiper-görünürlük sayesinde çalışanlar, mesai saatleri dışında da dijital izleri ve performans göstergeleri üzerinden değerlendirilmeye devam etmektedir. Bu durum, örgütsel kontrolün çalışma zamanının dışına taşmasına, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların aşınmasına ve çalışanların işten psikolojik olarak uzaklaşmasını zorlaştırarak iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açmaktadır (Mazmanian vd., 2013: 1341-1342).

Sınıflandırma: Hesaplamalı Profillem ve Risk Mantiği

Sayısallaştırma süreci neticesinde üretilen veriler, algoritmik sınıflandırma sistemleri aracılığıyla analiz edilerek çalışanların belirli performans profilleri altında konumlandırılmasına imkân tanımaktadır. Bu durum, performansın yalnızca teknik bir ölçüm konusu olmasından öte, çalışanların örgüt içindeki statülerinin ve rollerinin veri temelli yapılar üzerinden yeniden tanımlandığı bir sürece işaret etmektedir. Pasquale'nin (2015) "kara kutu toplumu" kavramsallaştırmasında belirttiği üzere algoritmik sistemler, bireyleri çoğu zaman şeffaf olmayan mekanizmalarla sınıflandırmakta ve bu sınıflamalar üzerinden kritik çıktılar üretmektedir (ss. 65-66). O'Neil (2016) ise risk skorlama sistemlerinin bireyleri geçmiş davranış örüntülerine dayanarak farklı performans ve güvenilirlik düzeylerine göre ayırttığını vurgulamaktadır. Bu tür algoritmik sınıflandırmalar; iş yükü dağılımı, görev atamaları ve kariyer fırsatları gibi örgütsel karar alma süreçlerinde temel belirleyici haline gelmektedir. Bu süreç, kategorik konumlandırma ve kıyaslama olmak üzere iki temel mekanizma üzerinden işlemektedir (ss. 95-97).

Bu mekanizmalar, çalışan performansının bireysel çıktılardan ziyade göreceli konumlar üzerinden değerlendirildiği kıyaslamalı bir yapıyı kurumsallaştırmaktadır (Kellogg vd., 2020: 372; Espeland ve Stevens, 2008: 414). Kategorik konumlandırmaya dayalı bu değerlendirme mantığı, çalışan performansını algoritmik olarak üretilen kategoriler ve göreceli sıralamalar üzerinden tanımlayarak örgüt içindeki sosyal dinamikleri köklü biçimde dönüştürmektedir. Değerlendirme süreçlerinin bireysel katkılardan ziyade bu kapalı devre kategorilere dayandığı algısı, sistemin işleyişine ilişkin şeffaflığı sınırlamakta ve çalışanlarda yapısal bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu belirsizlik, değerlendirmenin nesnelliğine ve tarafsızlığına duyulan güveni aşındırmakta; sonuç olarak örgütsel adalet algısını sistematik biçimde zayıflatmaktadır (Colquitt, 2001: 388). Buna paralel olarak, kıyaslamaya dayalı sürekli karşılaştırma baskısı, çalışanların performanslarını yalnızca bireysel çıktılar üzerinden değil, diğer çalışanlarla olan göreceli konumları üzerinden değerlendirmelerine yol açmaktadır. Bu durum, çalışanlar arasında görünürlük ve üstünlük elde etme yönünde rekabeti artırırken, bilgi paylaşımı, yardımlaşma ve kolektif problem çözme davranışlarını geri plana itmektedir. Sonuç olarak iş birliği ve dayanışma iklimi zayıflamakta; çalışanlar arasındaki sosyal bağlar ve ilişkisel sermaye zamanla aşınmaktadır.

Ortaya çıkan bu belirsizlik ve kıyaslamaya dayalı rekabetçi yapı, çalışanların yalnızca sisteme uyum sağlamasını değil, aynı zamanda sistemi yönlendirmeye dönük davranışlar geliştirmesini de beraberinde getirmektedir. Özellikle ölçülebilir

çıktılara odaklanma, görünür performansı artırmaya yönelik seçici çaba harcama ve sistem tarafından izlenen göstergeleri önceliklendirme gibi pratikler, çalışanların bu yapıyı kısmen yönlendirmeye çalıştığını göstermektedir. Bu durum, emek denetiminin tek yönlü bir kontrol mekanizması olmaktan ziyade, çalışanların da aktif biçimde müdahil olduğu daha dinamik bir süreç olarak işlediğine işaret etmektedir (Kellogg vd., 2020: 366).

Tahmin: Geleceğin Hesaplanması ve Önleyici Denetim

Dijital panoptikonun bu aşamasında, çalışan davranışları yalnızca ölçülmekle kalmamakta, aynı zamanda tahmine dayalı analitik yaklaşımlar çerçevesinde geleceğe yönelik olarak modellenmektedir. Bu bağlamda çalışan davranışı, gerçekleşmiş eylemler bütünü olmaktan çıkarak olasılık temelli bir değerlendirme nesnesine dönüşmektedir. İnsan kaynakları literatürü, tahmine dayalı analitiğin örgütsel karar süreçlerinde giderek daha merkezi hale geldiğini ve çalışan davranışlarının gelecekteki eğilimlerini öngörmek amacıyla kullanıldığını göstermektedir (Boudreau ve Cascio, 2017: 122). Bu doğrultuda çalışanlar, yalnızca geçmiş performanslarıyla değil, aynı zamanda gelecekte sergileyebilecekleri davranışlara ilişkin hesaplamalar üzerinden değerlendirilmektedir. Bu durum, performansın zamansal sınırlarını genişleterek değerlendirme sürecini geçmişten geleceğe uzanan sürekli bir analitik çerçeveye dönüştürmektedir.

Tahmine dayalı analitik yaklaşımın örgütlerdeki etkisi, özellikle algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol olmak üzere iki temel mekanizma üzerinden ortaya çıkmaktadır. Algoritmik otorite, algoritmik modellerin ürettiği çıktılar karar süreçlerinde temel referans noktası haline getirerek veri temelli sonuçların belirleyici bir rol üstlenmesine yol açmaktadır (Beer, 2017: 3). Bu durum, veri temelli çıktılar yalnızca destekleyici bilgi olmaktan çıkarak kararların gerekçelendirilmesinde merkezi bir konuma taşımaktadır. Değerlendirme süreçleri bu çerçevede insan yargısından ziyade hesaplama mantığına dayalı olarak şekillenmekte; yöneticilerin rolü de doğrudan karar verici konumdan sistem çıktılarının yorumlayıcısına doğru kaymaktadır (Raisch ve Krakowski, 2021: 198).

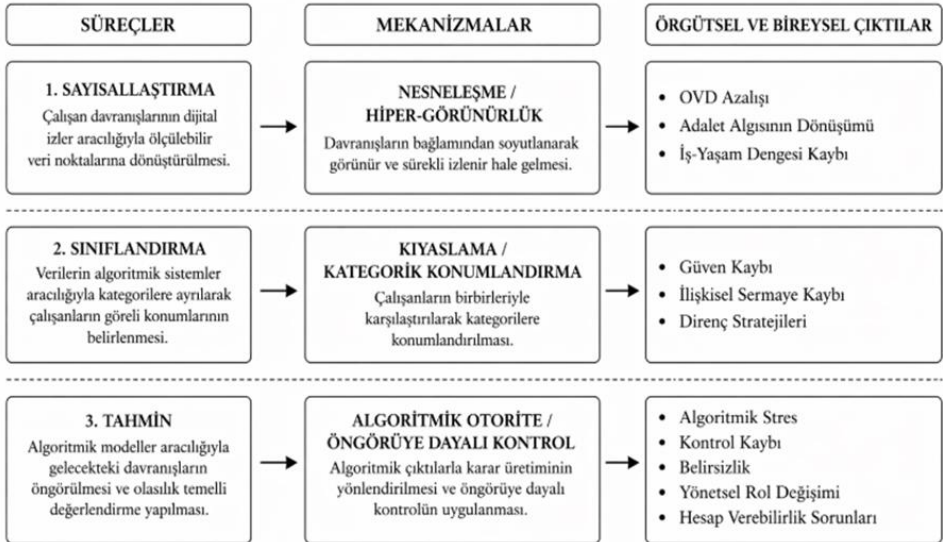
Öngörüye dayalı kontrol mekanizması, çalışan davranışlarının henüz gerçekleşmeden önce modellenmesine dayanarak denetimin niteliğini dönüştürmektedir. Bu mekanizma, denetimi geçmiş davranışların izlenmesine dayalı bir yapıdan çıkarak gelecekteki olası davranışların yönlendirilmesini içeren daha proaktif bir sürece dönüştürmektedir (Zuboff, 2019: 259-260). Bu dönüşüm, karar süreçlerinin giderek algoritmik sistemler tarafından yürütülmesine yol açmakta; algoritmik modellerin çoğunlukla kapalı ve teknik olarak karmaşık yapılar

olması, bu kararların nasıl üretildiğine ilişkin görünürlüğü sınırlamaktadır. Algoritmik sistemlerin şeffaf olmayan yapısı, karar süreçlerinin işleyişine dair belirsizlik yaratarak kararın sorumluluğunun insan, veri ve sistem arasında net biçimde atfedilememesine neden olmakta ve örgütlerde hesap verebilirlik sorunlarını derinleştirmektedir (Pasquale, 2015: 202).

Bu iki mekanizma, çalışan deneyimi üzerinde de çok katmanlı etkiler üretmektedir. Gelecekteki davranışların değerlendirme kapsamına alınması, performansın sınırlarını belirsizleştirerek çalışanlarda sürekli bir stres hali yaratmaktadır (Taraftar vd., 2017: 9-11). Karar süreçlerinin algoritmik çıktılara dayanması, çalışanların kendi performansları üzerindeki etkilerini sınırlı algılamalarına yol açarak kontrol kaybı hissini güçlendirmektedir (Raisch ve Krakowski, 2021: 199-201). Ayrıca değerlendirme kriterlerinin tam olarak anlaşılabilmesi ve sonuçların öngörülemezliği, çalışanlar açısından kalıcı bir belirsizlik üretmekte; bu durum bireyleri daha temkinli ve riskten kaçınan davranış kalıplarına yönlendirmektedir (Zuboff, 2019: 259-260).

Bu bağlamda süreç, mekanizma ve çıktı düzeyinde kurulan ilişkiler, Şekil 2’de sunulan kavramsal model aracılığıyla bütüncül bir çerçevede temsil edilmektedir.

Şekil 2: Dijital Panoptikon ve Emek Denetimi: Süreç–Mekanizma–Çıktı Modeli



Bu süreçlerin ortaya çıkardığı sonuçlar, dijital panoptikonun emek üzerindeki etkilerinin daha ayrıntılı biçimde ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu etkiler aşağıda farklı boyutlarıyla incelenmektedir.

Dijital Panoptikonun Emek Üzerindeki Etkileri

Dijital panoptikonun kurumsallaşması, emek süreçlerini ölçüm ve denetimin ötesinde dönüştürmektedir. Bu doğrultuda ortaya çıkan etkiler aşağıda farklı boyutlar çerçevesinde incelenmektedir.

Algoritmik Stres ve Çalışma Psikolojisi

Algoritmik yönetim altında çalışanların deneyimlediği stres, geleneksel iş yükü ya da zaman baskısından farklı olarak tamamen hesaplama mantığının iş süreçlerine yerleşmesiyle ortaya çıkan bir psikolojik baskı biçimidir. Algoritmik stresin temel özelliği, çalışanın yalnızca emek üretmemesi; aynı zamanda veri üreticisi haline gelmesidir. Üretilen bu verilerin niteliği, miktarı ve zamanlaması ise doğrudan çalışanın değerlendirilme biçimini belirler. Bu ilişki, çalışanların zihninde sürekli aktif kalan bir “değerlendirilme farkındalığı” yaratır. Bu durum, özellikle tahmine dayalı analitik süreç kapsamında işleyen algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol mekanizmalarının çalışan deneyimi üzerindeki yansımalarıyla ilişkilidir.

Algoritmik stresin en belirgin psikolojik boyutu, çalışanların performanslarının dalgalı ve anlık metriklerle bağlı olmasıdır. Kellogg vd. (2020), algoritmik sistemlerin çalışan performansını sabit göstergelerle değil, sürekli güncellenen veri akışlarıyla değerlendirdiğini ve bu nedenle performansın “istikrarlı” değil “değişken” bir nitelik kazandığını göstermektedir. Performansın değişken olması, çalışanın bir gün içinde bile puanının düşüp yükselebileceği anlamına gelir; bu durum çalışanlarda sürekli tetikte olma, kontrol kaybı hissi ve sonuçların öngörülemezliği nedeniyle kaygı yaratır (ss. 371-373).

Bir diğer önemli boyutu ise çalışanların algoritmalar tarafından yapılan sıralama ve derecelendirmelere maruz kalmasıdır. Wood vd. (2018), sıralama temelli değerlendirmelerin platform çalışanlarında yalnızca ekonomik sonuç doğurmadığını; aynı zamanda çalışanlarda statü kaybetme korkusu, listenin alt sıralarına düşme endişesi ve “görünmezlik” kaygısı oluşturduğunu belirtmektedir (ss. 64-69). Bu psikolojik kaygı, çalışanların davranışlarını sürekli optimize etmeye çalışmalarına ve iş dışı zamanlarda dahi zihinsel olarak işten kopamamalarına neden olur.

Algoritmik stresin üçüncü boyutu, çalışanların karar verme süreçlerinde yaşadıkları öngörülemezlik ve bilgi asimetrisidir. Ajunwa vd. (2017), çalışanların hangi davranışlarının olumlu, hangilerinin olumsuz değerlendirileceğini çoğu zaman

bilemediklerini; çünkü algoritmaların işleyiş mantığının kendilerine açıklanmadığını vurgulamaktadır (ss. 766). Bu belirsizlik, çalışanlarda klasik iş stresinden farklı olarak bilişsel belirsizlik stresi yaratmaktadır: bireyler doğru davranışı seçtiklerinden emin olamaz, alternatif davranışların sonuçlarını tahmin edemez ve bu nedenle karar verme süreçleri sürekli olarak zihinsel yük üretir.

König'in (2025) elektronik izleme üzerine çalışmaları, algoritmik stresin daha örtük bir boyutuna dikkat çekmektedir: algoritmalar yalnızca performans sonuçlarını değil, çalışanların davranış ve alışkanlıklarını da sürekli izlemektedir. Bu izleme biçimi, çalışanlarda dışsal baskıdan çok içsel baskı yaratmaktadır (ss. 323). Bireyler kendi davranışlarının “istatistiksel normun dışına çıkma” riskini taşımalarından ötürü davranışlarını sürekli düzenlemek zorunda hissetmektedirler. Bu durum, uzun vadede duygusal tükenme, dikkat bölünmesi ve işten zihinsel uzaklaşma güçlüğüne yol açmaktadır (Taraftar vd., 2017: 10).

Özetle, algoritmik stres, dijital emek rejiminin teknik bir yan etkisinin ötesinde, işin psikolojik yapısını yeniden şekillendiren bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır. Performansın değişken doğası, sıralama temelli değerlendirmeler ve belirsiz karar kuralları, çalışanlarda kalıcı bir bilişsel yük ve kaygı üretmektedir. Bu yönüyle algoritmik stres, dijital gözetim çağında emeğin deneyimini belirleyen temel psikososyal baskı biçimlerinden biri haline gelmektedir.

Örgütsel Güvenin Erozyonu ve İlişkisel Sermayenin Kaybı

Log tabanlı çalışan izleme sistemlerinin örgütlere yerleşmesi, yalnızca çalışma süreçlerini değil, aynı zamanda işyerinin sosyal dokusunu oluşturan güven ilişkilerini de dönüştürmektedir. Mayer vd. (1995) modeline göre örgütsel güven; çalışanların yöneticilerin niyetlerine, adaletine ve tutarlılığına yönelik inançları üzerine kurulur ve işbirliğinin temel ön koşuludur. Dijital gözetimin etkilerini anlamak, yalnızca kontrol mekanizmalarını değil, örgüt içi ilişkilerin nasıl yeniden yapılandığını analiz etmeyi gerektirir. Bu çerçevede, çalışanların veri temelli performans kategorileri içinde konumlandırılması ve sürekli karşılaştırmaya tabi tutulması, sınıflandırma sürecine özgü kıyaslama ve kategorik konumlandırma mekanizmaları aracılığıyla güven ilişkilerinin zayıflamasında belirleyici bir rol oynamaktadır (ss. 717 ve 720).

Özellikle izleme teknolojileri, çalışanlara örgütün güvenmek yerine kontrolü önceliklendirdiği yönünde güçlü bir algıya neden olmaktadır. Sewell ve Barker'ın (2006) belirttiği gibi, kontrol mekanizmalarının yoğunlaştığı ortamlarda çalışanlar yöneticilerin niyetlerine ilişkin kuşku geliştirmekte ve bu durum psikolojik sözleşmenin zayıflamasına yol açmaktadır (ss. 938-940). Bilgisayar etkinliklerinin ve

çalışma davranışlarının sürekli izlenmesi, çalışanların varsayılan olarak denetlenmesi gereken aktörler olarak konumlandırıldığı algısını pekiştirerek güven ilişkilerini kırılgan hale getirmektedir.

Dijital izleme aynı zamanda şeffaflık paradoksunu derinleştirmektedir. Bernstein'in (2012) vurguladığı üzere aşırı görünürlük, işbirliğinin doğal akışını bozarak çalışanların kendiliğinden gelişen koordinasyon ve dayanışma pratiklerini sınırlandırabilmektedir. Bu durum, bilgi paylaşımı ve karşılıklı destek gibi ilişkisel sermayeyi besleyen süreçlerin zayıflamasına neden olmakta; böylece şeffaflık artışı, beklenenin aksine, işbirliğini desteklemek yerine sosyal bağları aşındıran bir etki yaratmaktadır (ss. 183).

Elektronik gözetim, aynı zamanda çalışanların örgütün niyetlerine ilişkin algılarını şekillendiren güçlü bir psikolojik sinyal üretmektedir. Ball (2010: 87-88), gözetimin işyerinde görünür hale gelmesinin güveni azalttığını belirtirken; Ajunwa vd. (2017: 740-742), bu sürecin teknik bir uygulamadan ziyade çalışanlara sürekli izlendikleri hissini aktaran bir anlam çerçevesi oluşturduğunu vurgular. Bu algısal çerçeve, çalışanların örgüte yönelik değerlendirmelerini daha temkinli ve mesafeli hale getirerek güvenin kolektif düzeyde zayıflamasına yol açmaktadır.

Güven düzeyindeki bu aşınma, çalışan davranışlarında da belirgin değişimlere neden olmaktadır. Dirks ve Ferrin'in (2001) meta-analizi, düşük güven ortamlarında çalışanların daha kapalı, bireysel ve riskten kaçınan stratejilere yöneldiğini göstermektedir (ss. 457-458). Algoritmik yönetimin yarattığı sürekli değerlendirme ve karşılaştırma ortamı bu eğilimi daha da güçlendirmektedir. Kellogg vd. (2020), bu tür performans rejimlerinin çalışanları birbirleriyle rekabet halinde konumlandığını ve bunun kolektif davranış alanını daralttığını ortaya koymaktadır (ss. 371).

Sonuç olarak dijital gözetim, yalnızca teknik bir denetim aracı değil; örgüt içi güven ilişkilerini ve ilişkisel sermayeyi dönüştüren yapısal bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşüm, işbirliği biçimlerini zayıflatarak örgütün sosyal dokusunu yeniden şekillendirmekte ve örgütsel etkileşimlerin niteliğini köklü biçimde değiştirmektedir.

Gönüllü Örgütsel Davranışlarda Gerileme Eğilimi

Dijital gözetimin yoğunlaştığı çalışma ortamlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarında sistematik bir azalma gözlemlenmektedir. Organ'ın (1997) tanımına göre örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların görev tanımlarının ötesine geçerek örgütün işleyişine gönüllü ve karşılıksız katkıda bulunmalarını ifade eder (ss. 86). Ancak dijital gözetim rejimleri, performans ölçerken görünür ve metrikleştirilebilir çıktılara odaklandığı için, bu tür katkılar değerlendirme süreçlerinde geri planda

kalmaktadır. Bu durum, özellikle sayısallaştırma süreci kapsamında işleyen nesneleşme ve hiper-görünürlük mekanizmalarının bir sonucudur.

Bu görünürlük yanlılığı, çalışanlarda gönüllü katkıların performans sonuçlarına yansımayaacağı yönünde bir algı oluşturarak davranış tercihlerini etkilemektedir. Bolino vd. (2012), yoğun kontrol mekanizmalarının bulunduğu ortamlarda çalışanların bu tür davranışlardan bilinçli biçimde kaçındığını göstermektedir. Bu bağlamda çalışanlar, yardım etme, iş süreçlerini iyileştirme veya ekip arkadaşlarını destekleme gibi katkıların algoritmik değerlendirmelerde karşılık bulmayacağını düşündüklerinde, çabalarını daha çok zorunlu ve ölçülebilir görevlere yöneltmektedir. Bu durum, görünmez emek biçimlerinin azalmasına yol açmaktadır (ss. 546 ve 553).

Sonuç olarak dijital gözetim gönüllü davranışları dolaylı biçimde sınırlayarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının gözetim altındaki işyerlerinde neden gerilediğini açıklayan temel bir çerçeve sunmaktadır.

Dijitalleşme Altında Zayıflayan İş–Yaşam Sınırları

Dijital gözetimin yoğunlaştığı çalışma ortamlarında ortaya çıkan önemli örgütsel sonuçlardan biri de iş ve yaşam dengesinin belirgin biçimde azalmasıdır. Özellikle metriklere dayalı çalışma yönetimi çalışanların işte oldukları her anın kayıt altına alınmasıyla “sürekli çevrimiçi olma” baskısını güçlendirmektedir. Mazmanian vd. (2013) belirttiği gibi dijital teknolojiler, çalışanlara esneklik sağlama potansiyeline sahip olsa da aynı zamanda sürekli erişilebilirlik beklentisi yaratarak işin zaman ve mekân sınırlarını bulanıklaştırmaktadır. Bu durum, dijital presenteeizm olarak adlandırılan ve çalışanların mesai saatleri dışında dahi çevrimiçi kalma zorunluluğu hissetmesiyle sonuçlanabilmektedir (ss. 1343-1344). Sayısallaştırma sürecine özgü hiper-görünürlük ve sürekli erişilebilirlik mekanizmaları bu eğilimi pekiştirmektedir. Buna bağlı olarak dijital gözetim altında çalışanlar, sistemlerin etkinlik, yanıt süresi, kullanılabilirlik ve performans metriklerini sürekli takip etmesi nedeniyle, iş yüklerini yalnızca çalışma saatleri içinde değil, kişisel zamanlarında da optimize etmeye yönelmektedir. Çalışanların bu görünmez baskıyı içselleştirmesi, “işe adanmışlık” kültürünü dijital bir biçimde yeniden üretmektedir. Sonuç olarak iş ve yaşam dengesi bozulmakta; çalışanlar aile zamanı, dinlenme veya kişisel bakım gibi alanlardan ödün vermek zorunda kalmaktadır. Bu durum hem tükenmişlik riskini artırmakta hem de örgütsel bağlılık, iş tatmini ve uzun vadeli performans üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014: 46-47).

Dijital gözetim çalışanların yaşam kalitesini, psikolojik sağlığını ve sürdürülebilir çalışma kapasitesini de doğrudan etkilemektedir. Söz konusu bu durum modern örgütlerde insan odaklı yönetim anlayışının yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Teknoloji Aracılı Yönetim ve Yönetmel Rolün Dönüşümü

Dijital gözetim altyapılarının iş süreçlerine yerleşmesi, yönetici ve çalışan ilişkisinin temel mantığını dönüştürmektedir. Çalışan performansının değerlendirilmesi giderek yöneticilerin mesleki sezgilerinden ve ilişkisel gözlemlerinden uzaklaşarak, algoritmaların ürettiği veri akışlarına dayanan daha teknik bir yapıya kaymaktadır. Bu ortamda yöneticiler, performans geri bildirimlerini çoğunlukla sistem tarafından oluşturulan skorlar, davranışsal metrikler ve risk göstergeleri üzerinden iletmekte; görev dağılımı, ödüllendirme ya da terfi gibi kritik kararları da, algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol mekanizmalarının ürettiği çıktılara dayanarak şekillendirmektedir.

Söz konusu dönüşüm Kellogg vd. (2020) vurguladığı üzere, algoritmik değerlendirme araçlarının yükselişi yöneticiyi karar veren bir otoriteden çok, dijital sistemlerin ürettiği normları uygulayan bir arayüze dönüştürmektedir (ss. 373). Benzer şekilde Bernstein (2012), görünürlüğün arttığı iş ortamlarında yönetmel kontrolün insan muhakemesine değil, veriye dayalı teknik süreçlere bağımlı hale geldiğini göstermektedir (ss.182-183). Böylece yönetici, gözetim mekanizmasını tasarlayan bir aktör olmaktan çıkarak dijital gözetimin sürekliliğini sağlayan operasyonel bir uzantıya dönüşmektedir. Bu dönüşümle birlikte örgütsel otoritenin kaynağı da insani ilişkilerden ziyade algoritmik düzeneklere dayanmaya başlamaktadır.

Çalışan Direnci ve Uyum Stratejileri

Dijital gözetim sistemleri işyerinde güçlü bir kontrol mekanizması oluştursa da çalışanlar bu yapıyı pasif biçimde kabul etmez; aksine kendi konumlarını korumak için çeşitli uyum ve direnç stratejileri geliştirirler. Bu stratejilerin temelinde, çalışanların gözetim altında dahi eylemselliklerini sürdürme çabaları yer alır. Edwards'ın (1980) emek süreci analizinin ortaya koyduğu gibi, kontrol mekanizmaları güçlendikçe çalışanlar, sistemin taleplerini karşılamak amacıyla görünürde uyum sağlayan ancak kendi çalışma pratiklerini koruyan davranış modelleri geliştirme eğilimindedir (ss. 77). Dijital ortamda bu uyum, çalışanların çalışma hızını, yanıt verme biçimlerini veya çevrimiçi görünürlüklerini sistemin beklentilerine göre ayarlamaları şeklinde ortaya çıkar. Böylece çalışanlar, algılanan performans göstergelerine uyum sağlayarak gözetim altında avantajlı bir profil oluşturmayı hedefler; bu eğilim, çalışanların performans kategorileri içinde konumlandırılması ve bu kategoriler üzerinden sürekli karşılaştırılmalarıyla yakından ilişkilidir.

Bununla birlikte, çalışanların stratejik tepkileri yalnızca uyumla sınırlı kalmamakta; bazı durumlarda bu gözetim yapısını dolaylı biçimde esnetmeye yönelik direnç pratiklerine de dönüşmektedir. Scott'ın (1990) “görünmeyen karşı koyma” kavramsallaştırması, çalışanların resmî otoriteye doğrudan meydan okumadan, gündelik ve düşük görünürlüklü pratikler aracılığıyla kontrolü esnetebildiğini gösterir (ss. 138). Dijital bağlamda bu direnç, sistem tarafından kaydedilmeyen iletişim yöntemleri kullanma, bazı faaliyetleri dijital platform dışında yürütme, algoritmaların davranışsal izleme mantığını bozan küçük çalışma düzenlemeleri yapma gibi dolaylı taktiklerle kendini gösterebilir. Bu pratikler, gözetim sisteminin kapsamını bütünüyle kırmasa da çalışanlara belirli bir özerklik alanı sağlar.

Özetle dijital gözetimin örgüt içinde tek yönlü bir otorite oluşturmaktan ziyade, çalışanların stratejik eylemlilikleriyle sürekli olarak yeniden şekillenen karşılıklı bir etkileşim alanı yarattığı görülmektedir.

Dijital Gözetimin Etik, Hukuki ve Yönetişim Boyutları

Dijital gözetimin örgütsel düzeyde yarattığı etkiler, yalnızca çalışan davranışları ve performans çıktılarıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda bu süreçlerin hangi ilkeler çerçevesinde sınırlandırılacağı ve yönetileceği sorusunu da gündeme getirmektedir. Bu yönüyle dijital gözetim, teknik bir izleme pratiğinin ötesine geçerek etik, hukuki ve yönetim boyutları iç içe geçmiş çok katmanlı bir alan olarak ele alınmalıdır. Çalışan özerkliği, mahremiyet, adalet ve hesap verebilirlik gibi temel ilkeler, bu sistemlerin tasarımı ve uygulanışını doğrudan şekillendiren normatif referans noktaları sunmaktadır (Floridi ve Taddeo, 2016). Dijital gözetimin etkilerini anlamak kadar, bu etkilerin nasıl düzenleneceğini ve dengeleneceğini tartışmak da kritik önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, dijital gözetimin etik, hukuki ve yönetim boyutları aşağıda daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

Etik Boyut

Dijital panoptikonun işyerinde yarattığı yoğun gözetim uygulamaları, teknik bir performans ölçüm aracının ötesinde, çalışan özerkliği, mahremiyet ve insan onuru açısından önemli etik tartışmaları gündeme getirmektedir. Çalışan davranışlarının sürekli ölçülmesi, sınıflandırılması ve tahmin modelleriyle analiz edilmesi, veri kullanımının sınırlarına ilişkin normatif soruları beraberinde taşımaktadır. Ajunwa vd. (2017) veri etiği çerçevesi, bu süreçlerin şeffaflık, amaçla sınırlılık, veri minimizasyonu ve orantılılık ilkelerine uygun yürütülmesi gerektiğini vurgular. Ancak işyerlerinde yaygınlaşan log tabanlı izleme sistemleri çoğu zaman bu ilkelerle

örtüşmez; çalışanlar hangi verilerin toplandığını, nasıl işlendiğini ve hangi kararlara temel oluşturduğunu yeterince bilemez. Bu durum, dijital gözetimin yalnızca bir kontrol mekanizması değil, aynı zamanda çalışan özerkliğini etkileyen bir normatif yapı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle dijital izleme örgütlerin etik sorumluluklarını yeniden tanımlayan bir yönetim meselesi olarak ele alınmalıdır (ss. 737-738).

Hukuki Boyut

Dijital gözetimin kurumsal sınırları, veri koruma ve iş hukuku alanında şekillenen düzenlemelerle belirlenmektedir. Avrupa Birliği'nin Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR), çalışan verilerinin işlenmesini meşru menfaat, gereklilik ve ölçülülük ilkeleri çerçevesinde sınırlandırarak işverenlerin keyfi veri toplama yetkisini daraltır (EU, 2016). Ancak uygulamada, sürekli izleme sistemleri çoğu zaman "işin gereği" gerekçesiyle geniş yorumlanarak hukuki boşluklar yaratabilmektedir. 2024 tarihli Avrupa Yapay Zekâ Yasası (AI Act) ise işyerinde kullanılan performans değerlendirme ve davranış izleme sistemlerini "yüksek riskli" olarak sınıflandırarak açıklanabilirlik, ayrımcılık kontrolü ve düzenli etki değerlendirmesi gibi yükümlülükler getirmiştir. De Stefano'nun (2015) vurguladığı gibi, dijital emek rejimi klasik iş hukuku normlarını aşındırmakta; bu nedenle düzenlemelerin veri korumanın ötesine geçerek çalışan hakları, algoritmik şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini kapsaması gerekmektedir. Bu çerçevede hukuki yönetim, dijital gözetim karşısında çalışanların korunmasını sağlayan temel mekanizma olarak öne çıkmaktadır (ss. 6-8).

Hesap Verebilirlik ve İnsan Denetimi

Dijital gözetimin örgütlere yerleşmesi, karar alma süreçlerinin giderek otomatikleşmesine ve buna bağlı olarak hesap verebilirlik sorunlarının derinleşmesine yol açmaktadır. Algoritmik sistemlerin performans değerlendirme, davranış skorlama ve iş dağıtımı gibi alanlarda belirleyici hâle gelmesi, çalışanlar açısından kararların kaynağını belirsizleştirmektedir. Özellikle bu sistemlerin teknik olarak karmaşık ve çoğu zaman kapalı yapılar olması, kararların nasıl üretildiğine ilişkin görünürlüğü sınırlamaktadır. Bu durum, çalışanların değerlendirme süreçlerinin adilliğine ve nesnelliğine duyduğu güveni zayıflatırken, örgütsel adalet algısını da olumsuz yönde etkilemektedir (O'Neil, 2016: 125).

Bu bağlamda, algoritmaların işleyişini ve karar süreçlerindeki rolünü açık biçimde tanımlayan bir hesap verebilirlik yaklaşımı kritik önem taşımaktadır. Karar süreçlerinde insan değerlendirmesinin tamamen ortadan kaldırılmadığı, algoritmik çıktının düzenli olarak gözden geçirildiği ve çalışanların bu kararlara ilişkin geri

bildirim sunabildiği bir yapı, örgütsel şeffaflığın ve güvenin sürdürülmesi açısından belirleyici bir rol oynamaktadır. Böyle bir yaklaşım, dijital gözetim sistemlerinin yalnızca kontrol aracı olarak değil, aynı zamanda örgütsel meşruiyetin sürdürülebilirliği açısından dengelenmesi gereken bir yönetim alanı olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, dijital gözetimi çoğunlukla izleme pratikleri, performans çıktıları ya da teknolojik araçlar üzerinden parçalı biçimde ele alan mevcut yaklaşımlardan ayrılarak literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. İlk olarak, emek denetimini sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmine dayalı analitik süreçlerin birlikte işleyişi üzerinden açıklamakta ve bu doğrultuda dijital gözetimi süreç–mekanizma–çıktı ilişkileri temelinde bütüncül bir model olarak ele almaktadır. İkinci olarak, dijital gözetimi yalnızca teknik bir kontrol aracı olarak değerlendiren yaklaşımlardan farklı olarak, emeğin doğasını dönüştüren ve geleceğe yönelik olarak kurgulanan prospektif bir yönetim mantığına işaret etmektedir. Son olarak, çalışanları pasif denetim nesneleri olarak konumlandıran tek yönlü yaklaşımlardan ayrılarak, çalışanların bu süreçlere uyum sağlayan ve aynı zamanda stratejik tepkiler geliştiren aktörler olduğunu göstermekte; böylece algoritmik yönetim literatürüne daha dinamik bir etkileşim perspektifi kazandırmaktadır.

Araştırma, dijital gözetimin çalışan deneyimini çok boyutlu biçimde dönüştürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu kapsamda sürekli veri üretimi ve değişken performans ölçütleri, çalışanlarda stres, sürekli tetikte olma hali ve kontrol kaybı algısı yaratabilmektedir (Taraftar vd., 2017:15; Curchod vd., 2019: 652). Örgütsel düzeyde ise artan izleme uygulamaları çalışanlarda kontrol edilme algısını güçlendirirken (Sewell ve Barker, 2006: 942-944; Ball, 2010: 90), görünürlüğü artması işbirliği dinamiklerini zayıflatabilmektedir (Bernstein, 2012: 184). Bununla birlikte performansın ölçülebilir çıktılar üzerinden değerlendirilmesi, gönüllü katkılarının görünürlüğü azaltarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının geri planda kalmasına yol açabilmektedir (Organ, 1997: 90-91; Bolino vd., 2012: 546). Söz konusu etkiler, iş-yaşam sınırları açısından da kendini göstermektedir. Sürekli erişilebilirlik beklentisi, özellikle dijital çalışma ortamlarında iş ve özel yaşam arasındaki ayrımı zayıflatmakta ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Mazmanian vd., 2013: 1337).

Dijital Panoptikon, etik ve hukuki düzeylerde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Etik açıdan veri temelli denetim sistemleri, şeffaflık, hesap verebilirlik ve adalet ilkeleri bakımından tartışmaları gündeme getirmektedir (Floridi ve Taddeo, 2016). Hukuki açıdan ise GDPR ve AI Act gibi düzenleyici çerçeveler,

algoritmik karar süreçlerinde açıklanabilirlik ve insan denetimi gerekliliklerini ön plana çıkarmaktadır.

Çalışma bazı sınırlılıklar içermektedir. Kavramsal bir çalışma olması nedeniyle önerilen ilişkiler ampirik olarak test edilmemiştir. Ayrıca dijital gözetimin etkilerinin bağlama göre değişebileceği dikkate alındığında, farklı sektör ve örneklerle yapılacak çalışmaların bu ilişkileri sınaması önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, geliştirilen kavramsal modelin ampirik olarak test edilmesi önemli bir araştırma alanı sunmaktadır. Özellikle sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmin süreçlerinin çalışan algıları ve davranışları üzerindeki etkileri ile algoritmik karar sistemlerinin örgütsel güç ilişkilerine yansımaları incelenebilir. Ayrıca, boylamsal araştırma tasarımları kullanılarak dijital gözetimin çalışan davranışları ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerinin zaman içindeki dönüşümü analiz edilebilir. Farklı sektörlerde gerçekleştirilecek karşılaştırmalı çalışmalar, bu mekanizmaların bağlamsal farklılıklarını ortaya koyarak daha genellenebilir sonuçlar üretilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, algoritmik şeffaflık düzeyinin çalışan güveni, örgütsel adalet algısı ve iş tatmini üzerindeki etkileri deneysel veya yarı deneysel yöntemlerle test edilebilir. Çalışanların geliştirdiği uyum ve direnç stratejilerinin mikro düzeyde nasıl şekillendiğini inceleyen nitel çalışmalar (derinlemesine mülakatlar veya dijital etnografi) bu süreçlerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sunabilir. Bireysel farklılıkların (dijital okuryazarlık, kariyer aşaması veya iş güvencesi algısı) bu süreçlere verilen tepkiler üzerindeki rolü analiz edilerek daha bütüncül bir açıklama çerçevesi geliştirilebilir.

Bu çalışma, dijital gözetimin emek sürecini dönüştüren çok katmanlı bir yapı olduğunu göstererek literatürdeki parçalı yaklaşımları bütüncül bir çerçevede bir araya getirmektedir. Elde edilen bulgular, dijital denetimin yalnızca kontrol değil, aynı zamanda çalışan davranışlarını yönlendiren ve örgütsel dinamikleri yeniden şekillendiren bir mekanizma olarak işlediğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, dijital gözetimin etkilerinin daha dengeli ve sürdürülebilir biçimde yönetilebilmesi için gelecekteki çalışmaların bu süreçleri ampirik olarak derinleştirilmesi önem taşımaktadır.

Extended Abstract

This study examines the transformation of labor control in contemporary organizations through the lens of the digital panopticon, with a particular focus on the increasing prevalence of log-based employee monitoring systems. As digital technologies become deeply embedded in organizational processes, employee activities are rendered continuously traceable, quantifiable, and algorithmically manageable. In this context, workers are no longer merely producers of labor but also persistent generators of data, giving rise to a fundamental reconfiguration of

work practices, organizational experience, and managerial control. This transformation signals a shift from traditional forms of supervision toward data-driven, technologically mediated control regimes that reshape both the nature and the perception of work.

The study adopts a conceptual approach rather than an empirical design. It systematically integrates insights from the literature on digital surveillance, panopticon theory, algorithmic management, and organizational behavior. By bringing together these distinct but related strands, the study aims to move beyond fragmented and discipline-specific analyses and instead develop a comprehensive theoretical framework capable of capturing the complex and multidimensional nature of digital surveillance in organizations. In doing so, it contributes to the growing body of research that seeks to understand how digital technologies are redefining control, authority, and employee experience in the workplace.

The central contribution of the study is the development of an integrated conceptual model that explains digital surveillance through a process–mechanism–outcome framework. Specifically, the model proposes that the digital panopticon operates through three interrelated processes: digitization, classification, and predictive analytics. The digitization process transforms employee behaviors into measurable data points, embedding work activities within a data-driven logic. The classification process organizes these data into categories, rankings, and performance profiles, thereby structuring how employees are evaluated and compared. The predictive analytics process, in turn, utilizes historical data to anticipate future behaviors and guide managerial decision-making, extending control beyond the present into the realm of anticipated actions.

These processes are operationalized through six underlying mechanisms that generate distinct organizational and psychological outcomes. The digitization process functions through objectification and hyper-visibility, whereby employee actions are converted into data and made continuously observable. This creates a persistent awareness of being evaluated, reinforcing a state of constant visibility. The classification process operates through categorization and comparison, positioning employees within relative performance hierarchies and fostering a competitive environment shaped by algorithmic rankings. Finally, the predictive analytics process relies on algorithmic authority and predictive control, allowing decision-making processes to be increasingly guided by data-driven predictions rather than human judgment. Together, these mechanisms transform surveillance from a retrospective monitoring system into a proactive regime that actively shapes and directs employee behavior.

The model further demonstrates that these mechanisms produce multidimensional consequences for both employees and organizations. At the

individual level, continuous monitoring and performance variability give rise to algorithmic stress, characterized by heightened uncertainty, constant evaluation pressure, and a perceived loss of control. Employees experience an ongoing need to manage their visibility and optimize their behavior in response to fluctuating performance metrics. At the organizational level, digital surveillance reshapes social and relational dynamics. Trust relationships are weakened as monitoring signals a preference for control over autonomy, while excessive visibility undermines collaboration and informal coordination. The emphasis on measurable outputs also reduces the perceived value of discretionary contributions, leading to a decline in organizational citizenship behaviors. In addition, the expectation of constant connectivity extends work beyond formal boundaries, eroding work–life balance and negatively affecting employee well-being.

The study also highlights the transformation of managerial roles under algorithmic governance. As algorithmic systems become central to performance evaluation and decision-making processes, managers increasingly shift from autonomous decision-makers to interpreters and implementers of system-generated outputs. This shift redefines managerial authority, relocating it from human judgment to algorithmic systems. However, employees are not passive recipients of this form of control. Instead, they actively develop adaptation and resistance strategies to navigate the constraints imposed by digital surveillance. These include aligning behavior with algorithmic expectations, selectively managing visibility, and engaging in subtle forms of resistance that mitigate the intensity of monitoring. This dynamic indicates that digital surveillance operates as a negotiated and evolving process shaped by the interaction between organizational structures and employee agency.

Finally, the study addresses the ethical, legal, and governance implications of digital surveillance. Monitoring expansion raises concerns about privacy, transparency, and fairness. Regulations like GDPR and the AI Act emphasize accountability, explainability, and human oversight in algorithmic decisions. In this regard, digital surveillance must be understood as a governance issue requiring an integrated framework that combines ethical principles, legal safeguards, and accountability mechanisms. Ensuring the legitimacy and sustainability of surveillance practices depends on the effective alignment of these dimensions.

In conclusion, digital surveillance reshapes work and organizational relations through interconnected processes and mechanisms. It provides a process–mechanism–outcome framework to better understand and govern algorithmic control.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın yazarı olarak, kurumlar, kuruluşlar veya kişiler ile aramda çalışmanın içeriğini etkileyebilecek herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan ederim.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışma herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi tarafından desteklenmemiştir. Çalışmanın hazırlanma sürecine doğrudan katkı sağlayan bir kişi veya kurum bulunmadığından ayrıca teşekkür edilmemektedir.

KAYNAKÇA

- Ajunwa, I., Crawford, K., & Schultz, J. (2017). Limitless worker surveillance. *California Law Review*, 105(3), 735-776.
- Andrejevic, M. (2007). *iSpy: Surveillance and power in the interactive era*. University Press of Kansas.
- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, 51(1), 87-106. <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>
- Beer, D. (2017). The social power of algorithms. *Information, Communication & Society*, 20(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2016.1216147>
- Bentham, J. (2020). *The panopticon writings*. Verso Books.
- Bernstein, E. S. (2012). The transparency paradox: A role for privacy in organizational learning and operational control. *Administrative Science Quarterly*, 57(2), 181-216. <https://doi.org/10.1177/0001839212453028>
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2012). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 34(4), 542-559. <https://doi.org/10.1002/job.1847>
- Boudreau, J., & Cascio, W. (2017). Human capital analytics: why are we not there?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 119-126. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2017-0021>
- Couldry, N., & Mejiias, U. A. (2019). *The costs of connection: How data is colonizing human life and appropriating it for capitalism. The costs of connection*. Stanford University Press.
- Curchod, C., Patriotta, G., Cohen, L., & Neysen, N. (2019). Working for an algorithm: Power asymmetries and agency in online work settings. *Administrative Science Quarterly*, 65(3), 644–676. <https://doi.org/10.1177/0001839219867024>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Deleuze, G. (2006). *Postscript on the Societies of Control. Surveillance, crime and social control*. Routledge.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>
- Edward, R. C. (1980). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books.

- Espeland, W. N., & Stevens, M. L. (2008). A sociology of quantification. *European Journal of Sociology*, 49(3), 401–436. <https://doi.org/10.1017/S0003975609000150>
- European Parliament and Council. (2016). *Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
- European Union. (2024). *Artificial Intelligence Act (AI Act)*. <https://artificialintelligenceact.eu/>
- Floridi, L., & Taddeo, M. (2016). What is data ethics?. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 374(2083). <https://doi.org/10.1098/rsta.2016.0360>
- Foucault, M. (1975). *Discipline and punish: The birth of the prison*. Vintage.
- Gandy, O. H. (2021). *The panoptic sort: A political economy of personal information*. Oxford University Press.
- Haggerty, K. D., & Ericson, R. V. (2000). *The surveillant assemblage. Surveillance, crime and social control*. Routledge.
- Han, B.C. (2017). *Şeffaflık toplumu* (çev. H. Barışcan). Metis Yayınları.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- König, C. J. (2025). Electronic monitoring at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 321-341. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-060758>
- Lyon, D. (2018). *The culture of surveillance: Watching as a way of life*. Polity.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization science*, 24(5), 1337-1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Moore, P. V. (2018). Tracking affective labour for agility in the quantified workplace. *Body & Society*, 24(3), 39-67. <https://doi.org/10.1177/1357034X18775203>
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. Crown.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2

- Pasquale, F. (2015). *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Harvard University Press.
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *The Academy of Management Review*, 46(1), 192–210. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. Springer.
- Scott, J. C. (1990). *Domination and the arts of resistance: Hidden transcripts*. Yale university press.
- Sewell, G., & Barker, J. R. (2006). Coercion versus care: Using irony to make sense of organizational surveillance. *Academy of Management review*, 31(4), 934-961.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2017). The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information systems journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2018). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, employment and society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.

Hibrit Çalışma Modelinde Örgütsel Adanmışlık: Kuşaklar Arası ve Cinsiyet Temelli Farklılıkların Rol Kuramı Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Çiğdem GÖKÇE¹

ORCID: 0000-0002-6308-8551

Oya İnci BOLAT²

ORCID: 0000-0002-3009-9094

DOI: 10.54752/ct.1849661

Öz: Bu araştırma, hibrit çalışma modelinde istihdam edilen bireylerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin kuşak ve cinsiyet değişkenleri bağlamında nasıl farklılaştığını Rol Kuramı çerçevesinde incelemeyi amaçlamaktadır. Türkiye’de hibrit çalışma modeliyle çalışan 400 katılımcıdan elde edilen veriler; İki Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD post-hoc testi ve hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Bulgular, örgütsel adanmışlık düzeyinin kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymuştur. Post-hoc karşılaştırmalar, üç

¹ Dr. Türkiye İstatistik Kurumu- cigdem.gokce@tuik.gov.tr

² Prof. Dr. Balıkesir Üniversitesi Çağış Kampüsü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, oyainci@balikesir.edu.tr

GÖKÇE, Ç., BOLAT, O.İ., (2026) “Hibrit Çalışma Modelinde Örgütsel Adanmışlık: Kuşaklar Arası ve Cinsiyet Temelli Farklılıkların Rol Kuramı Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1547-1590

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi:26.12.2025-Makale Kabul Tarihi: 10.06.2026

kuşak çiftinin de birbirinden anlamlı biçimde ayrıştığını göstermiş; Z Kuşağı en yüksek, Y Kuşağı orta düzey ve X Kuşağı en düşük adanmışlık ortalamasına sahip olmuştur. Cinsiyetin tek başına anlamlı bir ana etki oluşturmadığı belirlenmiş; ancak kuşak ve cinsiyet değişkenlerinin etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca hiyerarşik regresyon analizi, cinsiyetin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisinin bağımsız bir grup farklılığı biçiminde değil, kuşak yapısıyla birlikte işleyen koşullu bir etki olarak ortaya çıktığını göstermiştir. Basit etkiler analizi, cinsiyet farkının yalnızca Y Kuşağında istatistiksel anlamlılığa ulaştığını; Z Kuşağında ise örüntünün tersine döndüğünü ve kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek örgütsel adanmışlık sergilediğini ortaya koymuştur. Rol Kuramı çerçevesinde değerlendirilen bu bulgular, örgütsel adanmışlığın tekil demografik değişkenlerle değil, bu değişkenlerin kesişimsel yapısıyla şekillendiğini göstermekte; hibrit çalışma bağlamında demografik çeşitliliğin bütüncül ve kapsayıcı bir çerçeveden ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hibrit çalışma modeli, örgütsel adanmışlık, kuşaklar, cinsiyet, rol kuramı.

Organizational Engagement in the Hybrid Working Model: An Evaluation of Generational and Gender-Based Differences within the Framework of Role Theory

Abstract: This study examines how organizational engagement levels of individuals employed under the hybrid work model differ across generational and gender variables within the theoretical framework of Role Theory. Data were collected from 400 employees working under hybrid work arrangements in Türkiye and analyzed using Two-Way Analysis of Variance, Tukey HSD post-hoc tests, and hierarchical regression analysis. The findings reveal that organizational engagement differs significantly across generational cohorts. Post-hoc comparisons indicate that all three generational pairs are significantly distinct from one another, with Generation Z exhibiting the highest engagement, Generation Y a moderate level, and Generation X the lowest. Gender does not produce a statistically significant main effect on its own; however, the interaction between generation and gender is found to be statistically significant. Hierarchical regression analysis demonstrates that the effect of gender on organizational engagement does not manifest as a straightforward between-group difference but rather as a conditional effect that emerges within the generational structure of the sample.

Simple effects analyses reveal that gender differences reach statistical significance only within Generation Y, whereas in Generation Z the pattern reverses, with female employees exhibiting higher engagement than their male counterparts. Interpreted through Role Theory, these findings indicate that organizational engagement is shaped not by isolated demographic variables but by their intersectional configuration, underscoring the need for holistic and inclusive approaches to demographic diversity management in hybrid work contexts.

Keywords: Hybrid working model, organizational engagement, generations, gender, role theory.

Giriş

Günümüzde küreselleşmenin derinleştirdiği rekabet, hızlanan teknolojik dönüşüm ile çevresel ve toplumsal krizler, örgütleri geleneksel çalışma modellerini yeniden sorgulamaya yöneltmektedir. Bu değişimin bir sonucu olarak, *hibrit çalışma düzenine dayalı*; fiziksel işyeri ortamı ile uzaktan çalışma uygulamalarının harmanlandığı yeni bir dönem başlamıştır. Görevlerin niteliğine, örgütün ve çalışanın ihtiyaçlarına göre şekillenen bu model, zaman ve mekan esnekliğini temel bir strateji olarak merkeze almaktadır (Grzegorzczak vd., 2021: 2; Iqbal vd., 2021: 39). Çalışma hayatındaki bu yapısal dönüşüm, toplumsal değişimlerin iş dünyasına yansıyan dinamik bir sonucu olarak önemli bir araştırma alanı hâline gelmiştir. Bu kapsamda, hibrit çalışma modelinde sürdürülebilir başarının sağlanması, örgütsel unsurlar ve teknolojik altyapının yanında iş gücünün demografik çeşitliliğinin doğru analiz edilmesini de gerekli kılmaktadır. Özellikle kuşaklar arası farklılıklar ve cinsiyet temelli yaklaşımlar, iş yerindeki etkileşimleri ve örgütsel davranışın doğasını belirleyen kritik unsurlar arasında görülmektedir (Gürbüz, 2015: 40). Yazında, farklı kuşakların değer yargıları ve tutumları ile cinsiyetin iş yaşamı üzerindeki etkileri birçok çalışmada ele alınmıştır (Bennett vd., 2012; Chung ve Van Der Lippe, 2020). Bununla birlikte, hibrit çalışma deneyiminin kuşak ve cinsiyet değişkenlerinin kesişiminde daha karmaşık bir biçimde şekillendiği düşünülmektedir. Nitekim yakın tarihli çalışmalar, hibrit çalışmanın farklı kuşaklar ve cinsiyet grupları tarafından benzer biçimde deneyimlenmediğini ortaya koymaktadır (Pagnozzi vd., 2026; Xu vd., 2024). Ancak mevcut yazında bu farklılıklar çoğunlukla kuşak ve cinsiyet ekseninde ayrı ayrı incelenmektedir. Oysa hibrit çalışma deneyiminin çok boyutlu yapısı, söz konusu değişkenlerin birlikte ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Örneğin, Z kuşağı kadın çalışanların esneklik ve iş yerinde eşitlik konularına yönelik beklentileri ile önceki kuşak kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları daha geleneksel yapısal engeller, hibrit çalışma deneyiminin farklı demografik gruplar

açısından aynı biçimde yaşanmadığını göstermektedir (Xu vd., 2024, s. 12). Buna karşın, yazında hibrit çalışma bağlamında kuşak ve cinsiyet etkileşimini birlikte inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum, hibrit çalışma deneyiminin farklı demografik faktörlerin etkileşimi doğrultusunda nasıl şekillendiğinin daha kapsamlı biçimde araştırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Öte yandan örgütsel adanmışlık kavramı, çağdaş iş dünyasında yaşanan söz konusu dönüşümün merkezinde yer almakta ve örgütsel davranışın anlaşılmasında kritik bir unsur olarak görülmektedir. Örgütsel adanmışlık, çalışanların işine özgü olmayan ancak örgüt üyeliğinden kaynaklanan görevlerine kendini verme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Farndale vd., 2014: 161; Saks vd., 2021: 23). Hibrit çalışma modeli; kuşaklar ve cinsiyetler arasındaki örgütsel adanmışlık farklarını daha görünür kılmakta, çalışanın rol performansını gerçekleştirdiği fiziksel ve zamansal bağlamı dönüştürmekte ve böylece her grubun örgütsel davranış deneyimini farklılaştırmaktadır. Ayrıca, hibrit çalışma modelleri ile birlikte iş ve özel yaşam rolleri arasındaki sınırlar giderek bulanıklaşmakta, bu durum çalışanların rollerini yeniden tanımlamaya zorlamaktadır. Bu bağlamda Rol kuramının, çalışanların farklı sosyal kimlikleri ve rollerinden kaynaklanan beklentilerin, örgütsel adanmışlık düzeylerini nasıl biçimlendirdiğini anlamak için güçlü bir kuramsal çerçeve sunacağı öngörülmektedir. Rol Kuramı'na göre bireyler, bulundukları sosyal konumdan kaynaklanan rol beklentilerini içselleştirerek davranışlarını şekillendirmektedir (Turner, 2001: 233). Hibrit çalışma modeli, çalışanların aynı anda birden fazla sosyal ve örgütsel rolü sürdürmesini gerektiren karmaşık bir çalışma düzeni yaratmaktadır. Bu nedenle hibrit çalışma deneyiminin yalnızca iş tasarımı veya teknoloji kullanımı üzerinden değil, bireylerin taşıdığı toplumsal roller bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Kuşaklar, çalışma yaşamına ilişkin beklentiler, otorite algıları, esneklik tercihleri ve iş-yaşam sınırlarına yönelik yaklaşımlar bakımından farklılaşırken; cinsiyet ise bireylere yüklenen ailevi ve toplumsal sorumluluklar aracılığıyla rol taleplerinin niteliğini değiştirebilmektedir. Rol Kuramı, tam da bu farklılaşmaların hibrit çalışma ortamında nasıl deneyimlendiğini açıklamak için işlevsel bir teorik zemin sunmaktadır. Dolayısıyla aynı örgütsel yapı altında farklı demografik grupların farklı rol yükleri ve beklentileriyle karşılaşması, örgütsel adanmışlık düzeylerinin kuşak ve cinsiyet ekseninde farklılaşmasını sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışma, hibrit çalışma modellerinde kuşak ve cinsiyet farklılıklarının örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini Rol Kuramı çerçevesinde incelemeyi amaçlamaktadır. Böylece örgütsel davranış yazınına teorik bir katkı sunulması ve modern örgütlere kapsayıcı ve esnek stratejiler geliştirmeleri konusunda rehberlik edilmesi hedeflenmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Hibrit Çalışma Modeli

Teknolojik gelişmeler, küresel iş birlikleri, kültürel çeşitlilik, iklim değişikliği ve kaynak kıtlığı gibi unsurlar, iş dünyasında köklü dönüşümlere yol açmakta; örgütleri daha esnek, sürdürülebilir ve kapsayıcı çalışma modelleri geliştirmeye yöneltmektedir (Iqbal vd., 2021: 37-39). Bunun sonucunda, örgütlere ve çalışanlara esneklik sunan hibrit çalışma modellerinin yaygınlaştığı gözlenmektedir (Oktar ve Doğan, 2021: 12). Hibrit çalışma modeli, yüz yüze ve uzaktan çalışmanın esnekliğini bir araya getiren; çalışanların görevlerinin niteliğine ve bireysel ihtiyaçlarına göre “çalışma zamanlarının ve mekânlarının” düzenlenebildiği bir iş yapma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Grzegorzczk vd., 2021: 2). Başka bir tanımla hibrit çalışma modeli, bazı çalışanların işyerinde, bazılarının ise bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla uzaktan çalışması veya çalışanların haftanın belirli günlerinde işyerinde, kalan günlerinde ise uzaktan çalışmasına imkân veren esnek uygulamaları ifade etmektedir (Fayard vd., 2021: 5; Grzegorzczk vd., 2021: 2; Halford, 2005: 19-21).

Hibrit çalışma modeli farklı şekillerde uygulanabilir. *Uzaktan çalışma ağırlıklı hibrit modelde*, çalışanlar haftanın en az üç gününü uzaktan, kalan günlerini ise işyerinde geçirirken; işyeri ağırlıklı hibrit modelde bu dağılım tersine dönmektedir. *Ara sıra işyeri ağırlıklı modelde* ise çalışma günleri ve mekânı, işin gereklilikleri doğrultusunda esnek biçimde belirlenmektedir. *Tam esnek hibrit model*, çalışana çalışma zamanını ve mekânını büyük ölçüde kendi tercihine göre düzenleme imkânı tanırken; *sabit hibrit modelde* bu sınırlar örgüt tarafından önceden net biçimde çizilmektedir. *Bölünmüş modelde* ise çalışma programı haftalık ya da aylık olarak farklı zaman dilimlerine ayrılarak yürütülmektedir. Bu farklılaşmalar, hibrit çalışmanın tek tip bir uygulama olmadığını, aksine örgütsel ihtiyaçlar ve işin doğasına göre şekillenen çok boyutlu bir yapı sunduğunu göstermektedir (Beauregard vd., 2019: 514; Çiftçi, 2022: 138; Lenka, 2021: 2689; Vidhyaa ve Ravichandran, 2022: 293).

Hibrit çalışma modeli; makro, örgütsel ve bireysel düzeyde çok boyutlu avantajlar sunan yenilikçi bir yaklaşımdır. Makro ölçekte, kaynak tüketimini ve büyük işyeri ihtiyacını en aza indirerek (Grzegorzczk vd., 2021: 2; Kaushik ve Guleria, 2020, s. 11; Wontorzczk ve Roźnowski, 2022: 2), karbon ayak izi, trafik ve emisyon gibi kentsel sorunları hafifletmekte, böylece sürdürülebilirliğe hizmet etmektedir (Steude, 2017: 73). Ayrıca, farklı coğrafyalardaki yetenek havuzlarına erişimi kolaylaştırarak ekonomik hareketliliği ve fırsat eşitliğini desteklemektedir (Catana vd., 2022: 3). Örgütsel açıdan bu model; kira, enerji ve operasyonel giderlerde ciddi maliyet tasarrufu sağlamakta (Iqbal vd., 2021: 34; Lenka, 2021:

2689; Steude, 2017: 74), zamansal ve mekânsal esneklik aracılığıyla verimliliği ve örgütsel çevikliği artırmaktadır (Boell vd., 2013: 5; Martin ve MacDonnell, 2012: 609-610; Tran, 2022: 63-64). Pandemi, savaş, doğal afetler vb. kriz anlarında iş sürekliliğini güvence altına alan model (Martin ve MacDonnell, 2012: 609-610; Tran, 2022: 63-64), çalışan odaklı yapısıyla kurum imajını ve rekabet gücünü de pekiştirmektedir (Catana vd., 2022: 3). Bireysel düzeyde ise hibrit çalışma modeli, iş-yaşam dengesini sağlamlaştırarak iş tatmini ve psikolojik refahı yükseltmektedir (Aprilina ve Martdianty, 2023: 211-214; Shanker, 2022: 3; Sokolic, 2022: 205-206). Özerklik ve esneklik, çalışanların stres seviyesini düşürürken yaratıcılığı ve örgütsel bağlılığı teşvik etmekte (Eurofound ve ILO, 2017: 35; Radonic vd., 2021: 3); devamsızlık ve işten ayrılma niyetini alt düzeye çekmektedir (Boell vd., 2013: 4-5; Gajendran ve Harrison, 2007: 1532). Nihayetinde, ulaşım ve yaşam giderlerindeki azalma, çalışanlar için hem ekonomik hem de zamansal bir kazanım oluşturmaktadır (Barrero vd., 2021: 31; Beno, 2022: 5; Lenka, 2021: 2689).

Öte yandan hibrit çalışma modeli ile sağlanan faydalar ile birlikte; örgütsel, yönetsel ve bireysel düzeyde çeşitli zorluklar da söz konusu olabilir. Özellikle yüz yüze etkileşimin azalmasıyla birlikte iletişim, koordinasyon ve takım çalışması süreçlerinde aksaklıklar yaşanabilmekte; bu durum örgütsel bağlılık, aidiyet ve örgüt kültürü üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Lenka, 2021: 2690; Sokolic, 2022: 205-206). Bunun yanında hibrit çalışma kapsamında iş ve özel yaşam sınırlarının bulanıklaşması, sürekli erişilebilir olma baskısı, dijital yorgunluk ve sosyal izolasyon gibi sorunların işgörenlerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Eurofound ve ILO, 2017: 34-36). Örgütler açısından değerlendirildiğinde ise denetim süreçlerinin güçleşmesi, teknik ve teknolojik altyapı gereksinimleri, veri güvenliği riskleri ile yasal düzenleme eksiklikleri hibrit çalışma modelinin sürdürülebilirliğini zorlaştıran unsurlar arasında yer almaktadır (Iqbal vd., 2021: 32-35). Bu nedenle hibrit çalışma modeli yalnızca esnek bir çalışma biçimi olarak değil; örgütsel adanmışlığı etkileyebilen çok boyutlu bir çalışma düzeni olarak değerlendirilmektedir.

Hibrit çalışma modeli, yalnızca uzaktan ya da tamamen yüz yüze çalışma modellerine kıyasla, her iki yapının güçlü yönlerini bir araya getirerek daha dengeli ve sürdürülebilir bir çalışma deneyimi sağlaması bakımından öne çıkmaktadır (Bonin vd., 2020; Curzi vd., 2020; Kumar ve Das, 2022; Steude, 2021). Bu bilgiler ışığında, *hibrit çalışan*; görev ve sorumluluklarını tek bir mekâna bağlı kalmadan hem fiziksel işyeri ortamında hem de uzaktan çalışma biçiminde sürdürebilen ve bu iki çalışma düzenini belirli bir plan, esneklik ya da örgütsel politika çerçevesinde birleştiren iş gören olarak tanımlanabilir (Iqbal vd., 2021: 29). Küresel ölçekte yayımlanan güncel raporlar, hibrit çalışma modelinin kuşaklar ve cinsiyet grupları tarafından farklı deneyimlendiğini; bu durumun çalışan tutumları ve örgütsel

davranışlar üzerinde önemli sonuçlar doğurduğunu vurgulamaktadır (Eurofound, 2022; Eurofound ve ILO, 2017; Eurostat, 2020; ILO, 2021). Özellikle genç kuşakların esneklik ve otonomi beklentilerinin daha yüksek olması, buna karşılık daha ileri yaş kuşakların yüz yüze etkileşime verdiği önemin sürmesi; hibrit çalışma modeline yönelik tutum ve adanmışlık düzeylerinde farklılıklara yol açabilmektedir. Benzer şekilde, cinsiyete dayalı bakım sorumlulukları ve iş-yaşam dengesi gereksinimlerinin, hibrit çalışmanın algılanan fayda ve yüklerini farklılaştırarak örgütsel adanmışlık üzerinde çeşitli etkiler yarattığı tespit edilmiştir (Diaz vd., 2024: 36-38; Hernandez, 2025: 21; Westerman ve Yamamura, 2007: 157-158). Öte yandan hibrit çalışma modelinin Finlandiya, Belçika, Almanya, Amerika ve İsveç vb. birçok ülkede daha önce yaygınlaşmış olmasına karşın (Diaz vd., 2024; Eurofound & ILO, 2017; Grzegorzczak vd., 2021; ILO, 2021); Türkiye’de görece yeni bir uygulama alanı olması, ilgili değişkenlerin Türkiye’nin özgün sosyo-ekonomik ve örgütsel bağlamları içerisinde ele alınmasını gerekli ve anlamlı kılmaktadır. Bu durum, Türk çalışma yaşamının hiyerarşik örgüt yapıları, toplumsal cinsiyet rolleri, kolektivist kültürel özellikleri ve dönüşmekte olan çalışma pratikleri çerçevesinde örgütsel davranış dinamiklerini anlayabilmek açısından önem taşımaktadır (Gökçe ve Bolat, 2025: 73; Oktar ve Doğan, 2021: 20).

Bu bağlamda, hibrit çalışma modelinde örgütsel adanmışlığın anlaşılması, özellikle kuşaklar ve cinsiyet temelinde ortaya çıkabilecek farklılaşmaların açıklanması açısından önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır (Shanker, 2022: 3; Steude, 2017: 73). Mevcut çalışmalar, hibrit çalışma modelinin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini çoğunlukla genel çalışan grupları veya tek kuşak üzerinden ele almakta; kuşaklar arası farklılaşmayı açıklamada yetersiz kalmaktadır (Khan ve John, 2025: 191-192; Rohmawan Rohmawan vd., 2025: 113). Öte yandan hibrit çalışma modellerinin özellikle cinsiyet temelli iş bölümü ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerine odaklanarak kadınların bakım ve ev içi sorumluluklar nedeniyle daha yoğun rol çatışması yaşadığını, erkeklerin ise iş ve aile dengesini farklı biçimlerde deneyimlediğini ortaya koymakla birlikte, bu çalışmaların çoğunlukla refah ve iş-aile çatışması gibi çıktılarla sınırlı kaldığı (Hilbrecht vd., 2008; Moore, 2006; Wheatley, 2012) ve *örgütsel adanmışlık gibi tutumsal sonuçların* cinsiyet temelinde nasıl farklılaştığını yeterince açıklayamadığı görülmektedir. Bu bağlamda, hibrit çalışma modelinde örgütsel adanmışlığın kuşaklar arası ve cinsiyet temelli farklılıklar çerçevesinde incelenmesi, çalışanların aynı örgütsel koşullar altında demografik özelliklerine bağlı olarak neden farklı tutum ve davranışlar geliştirdiğini açıklamak açısından önem taşımaktadır.

Çalışma Hayatında Kuşaklar ve Cinsiyetler Arası Farklılıklar

Hibrit çalışma modelinde, kuşaklar arası ve cinsiyet temelli farklılıklar; örgütlerdeki sosyal etkileşimleri, rol beklentileri, motivasyon kaynaklarını ve sosyalleşme süreçlerini değiştirirken; aynı zamanda iletişim süreçleri, karar verme mekanizmaları, liderlik algıları, bilgi paylaşım süreçleri, kariyer geliştirme stratejileri ve değişime uyum kapasitesi gibi kritik alanlarda da dönüştürücü etkiler yaratmaktadır. Yazındaki kuşakların değer ve tutumlarının farklılaştığına dair yaygın görüş ile birlikte (Gürbüz, 2015: 51; Lyons ve Kuron, 2014: 148); cinsiyet temelli farklılıklar da çalışanların örgütsel rolleri algılama, karar verme, tutum algı ve davranış biçimlerinde farklılıklar yaratarak örgütsel davranış dinamiklerini etkilediği vurgulanmaktadır (Eagly ve Johnson, 1990; Grönlund ve Öun, 2022; Guadagno ve Cialdini, 2007). Bu kapsamda hibrit çalışma bağlamında kuşaklar ve cinsiyetler arası farklılıkların örgütsel adanmışlık gibi tutumsal çıktılar üzerindeki etkilerinin araştırılması önemli görülmektedir.

Kuşaklar Arası Farklılıklar

Kuşak kavramı, benzer tarihsel dönemlerde doğan ve aynı sosyo-ekonomik, kültürel ile teknolojik koşullar altında yetişen birey topluluklarını ifade etmektedir (Costanza vd., 2012: 377). Bununla birlikte kuşaklar, yalnızca yaş temelli gruplar olarak değil; ortak deneyimler, toplumsal dönüşümler ve paylaşılan kültürel birikim aracılığıyla şekillenen değer, tutum ve davranış örüntülerinin taşıyıcısı olarak da değerlendirilmektedir (Mannheim, 1952: 291). Türkiye’de yaşanan toplumsal ve ekonomik dönüşümler de kuşaklar arasındaki çalışma anlayışı ve beklentilerinin farklılaşmasında etkili olmuştur (Kayabaşı, 2025: 30). Bu nedenle çalışma yaşamında kuşak farklılıklarının, çalışanların beklentileri, çalışma biçimleri ve örgütle kurdukları ilişki üzerinde belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir (Mannheim, 1952: 291). Yazında kuşak sınıflandırmalarına ilişkin farklı görüşler bulunsada (Ayhün, 2013: 96; Czerwińska-Lubszczyk ve Jankowiak, 2025: 101); genel kabul gören yaklaşım bu kuşakları “Sessiz Kuşak (1925-1945), Bebek Patlaması Kuşağı (1946- 1964), X Kuşağı (1965- 1979), Y Kuşağı (1980 – 2000), Z Kuşağı (2000 sonrası doğumlular)” olarak sınıflandırmışlardır (Göksel ve Güneş, 2017: 810). Günümüzde aktif olarak çalışma yaşamında rol alan kuşaklar X, Y ve Z kuşakları olarak ele alınabilir (Demirel, 2021: 1802).

Her bir kuşağın, yetiştikleri dönemlerin koşullarına bağlı olarak farklı çalışma değerleri ve tutumları geliştirdiği öngörülmektedir. *X Kuşağı*, geleneksel çalışma anlayışı ile dijital dönüşüm arasındaki geçiş döneminde yetişmiş olması nedeniyle daha dengeli bir çalışma yaklaşımı sergilemektedir (Söner, 2024: 171). Bu kuşak, bağımsızlık, esneklik ve iş-yaşam dengesi gibi unsurlara önem verirken, aynı

zamanda kariyerlerinde anlam ve tatmin arayışını da sürdürmektedir (Kupperschmidt, 2000: 70; Srinivasan, 2012: 52). Teknolojik değişimlere uyum sağlayabilmeleri, onları hibrit çalışma gibi esnek modeller açısından daha uyumlu bir konuma getirmektedir (Wey Smola ve Sutton, 2002: 365). Öte yandan X kuşağı, mentorluk ve geri bildirim süreçlerine açık olmakla birlikte, örgütsel sadakatten ziyade yetkinlik ve performansa dayalı değerlendirme sistemlerinin hâkim olduğu ortamlarda daha yüksek performans gösterebilmektedir. Ancak otoriteye karşı görece eleştirel tutumları, zaman zaman örgüt içi ilişkilerde gerilimlere neden olabilmektedir (Jurkiewicz ve Brown, 1998: 22; Kupperschmidt, 2000: 70). *Y Kuşağı*, dijitalleşmenin hız kazandığı ve küreselleşmenin derinleştiği bir dönemde yetişmiş olup, çalışma yaşamında esneklik, anlamlı iş deneyimi ve sürekli geri bildirim beklentisiyle öne çıkmaktadır (Sharma, 2012: 74). Bu kuşak, iş-yaşam dengesini bir tercih değil, bir gereklilik olarak görmekte; üye, açık iletişime dayalı ve teknoloji destekli çalışma ortamlarını tercih etmektedir. Aynı zamanda takım çalışmasına yatkınlıkları ve hızlı uyum yetenekleri, onları dinamik çalışma ortamlarında öne çıkarmaktadır (Prawitasari, 2018: 76; Wasilczuk ve Richert-Kaźmierska, 2020: 4). *Z kuşağı*, tamamen dijital bir dünyada büyümüş, teknolojiyle iç içe ve yüksek düzeyde bağlantılı bir kuşak olarak çalışma yaşamına yeni katılmaktadır. Bu kuşak için esneklik, bireysel özgürlük, çeşitlilik ve kapsayıcılık temel beklentiler arasında yer almaktadır (Novel ve Tresna, 2025: 539). Geleneksel hiyerarşik yapılara mesafeli yaklaşan Z kuşağı, daha şeffaf, katılımcı ve anlam odaklı, esnek ve uzaktan çalışma imkânı sunan örgütleri tercih etmektedir. Kariyer hayatında hızlı ilerleme, sürekli öğrenme ve kişisel gelişim fırsatları bekleyen bu kuşak, önceki kuşaklara kıyasla daha girişimci, finansal açıdan daha bilinçli ve küresel sorunlara karşı daha duyarlı bir tutum sergilemektedir (Seemiller ve Grace, 2017: 22; Söner, 2024: 172). Z kuşağının kişilerarası ilişkiler, ekip çalışması (Wasilczuk ve Richert-Kaźmierska, 2020: 4), hızlı geri bildirim ve sürekli gelişim beklentilerine dayalı örgütsel algılarındaki farklılıkların, bu kuşağın örgütsel adanmışlığını güçlendirmeyi hedefleyen liderler açısından çeşitli zorluklar doğurduğu ortaya konulmaktadır (Novel ve Tresna, 2025: 540).

Türkiye’de yürütülen kuşak temelli çalışmalar, toplumsal, teknolojik ve ekonomik dönüşümler, kuşakların farklı değerler, beklentiler ve çalışma anlayışları geliştirdiğini ve bu durumun örgütsel davranış süreçlerini doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur (Alarebi vd., 2025; Asılkazancı ve Özbağ, 2025; Kayabaşı, 2025). Bu nedenle çalışma hayatında, Türkiye bağlamında kuşaklara atfedilen farklı değer, beklenti ve davranış örüntülerinin çalışma yaşamında nasıl anlam kazandığının araştırılması önemli görülmektedir (Ayhün, 2013: 108). Kuşaklar arasındaki farklılıklar, özellikle hibrit çalışma bağlamında daha belirgin hale gelmekte; aynı örgütsel yapı ve çalışma modelinin çalışanlar tarafından farklı biçimlerde

anlamlandırılmasına ve deneyimlenmesine yol açabilmektedir. Hibrit çalışmanın sunduğu esnekliğin kuşaklara göre farklı değerlendirilmesi ise, örgütsel rollerin algılanışını ve çalışanların örgüte yönelik davranış ve tutumlarını çeşitlendirebilmektedir.

Cinsiyetler Arası Farklılıklar

Cinsiyet, çalışma yaşamında bireylerin deneyimlerini ve örgüt içindeki konumlarını şekillendiren temel belirleyicilerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu farklılaşmanın ise büyük ölçüde toplumsal olarak inşa edilen rol beklentileri ve normatif çerçevelerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Guadagno ve Cialdini, 2007: 483). Rol kuramı çerçevesinde kadın ve erkeklerin iş ve aile yaşamındaki sorumlulukları farklı biçimlerde tanımlanmakta; kadınlar daha çok bakım ve ev içi rollerle, erkekler ise iş odaklı rollerle ilişkilendirilmektedir (Heilman ve Eagly, 2008: 394). Bu durum, yalnızca görev dağılımını değil, bireylerin örgütsel rollerini nasıl algıladıklarını ve bu rollere nasıl tepki verdiklerini de etkilemektedir.

Hibrit çalışma modelinin, bu yerleşik ve geleneksel rol yapılarında bir dönüşüm ve değişim potansiyeli taşıdığı vurgulanmaktadır. Esneklik ve mekânsal bağımsızlık, bir yandan iş ve özel yaşam arasında denge kurmayı kolaylaştırırken, diğer yandan bu iki alanın daha fazla iç içe geçmesine neden olabilmektedir (Zhang, 2024: 135). Bu çerçevede kadın çalışanlar, iş ve aile rollerini aynı anda yürütme gerekliliği nedeniyle daha yoğun bir rol çatışması yaşayabilmekte; bu durum işten aldıkları tatmini ve örgüte olan adanmışlıklarını sınırlayabilmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 111; Poma ve Pistoresi, 2024: 24; Valikhani Dehaghani vd., 2013: 107). Erkek çalışanlar ise görece daha az ailevi rol baskısıyla karşılaşsalar da (Eagly ve Johnson, 1990: 233), özellikle esnek ve belirsiz çalışma düzenlerinde artan performans beklentileri ve rol tanımındaki belirsizlikler üzerinden farklı türde baskılarla karşılaşabilmektedir (Banerjee vd., 2024: 22-23). Bu durum, cinsiyet temelli farklılıkların yalnızca rol yükü üzerinden değil, çalışma bağlamından kaynaklanan farklı etkenler üzerinden de şekillendiğini düşündürmektedir. Türkiye bağlamında çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkek çalışanların örgütsel deneyimlerini farklı yönlerde şekillendirebilmektedir. Toplumsal yapının ve kültürel normların etkisiyle kadın çalışanların genellikle aile ve bakım sorumlulukları ile daha güçlü biçimde ilişkilendirildiği; erkek çalışanların ise ailenin ekonomik sorumluluğunu üstlenmeye yönelik beklentiler ve sürekli performans gösterme zorunluluğu ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu durum, çalışma yaşamında deneyimlenen iş baskılarının ve rol algılarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmasına yol açmaktadır (Hasgöl ve Çağatay, 2026: 110; Ulufer Kansoy, 2025: 98-99).

Bu nedenle hibrit çalışma bağlamında cinsiyet temelli farklılıkların incelenmesi, yalnızca eşitlik tartışmaları açısından değil, örgütsel adanmışlığın nasıl

şekillendiğini anlamak açısından da önem taşımaktadır (Brewer, 2000: 33). Ancak mevcut çalışmaların büyük ölçüde iş–yaşam dengesi ve kariyer çıktıları üzerinde yoğunlaştığı (Eagly ve Johnson, 1990; Grönlund ve Öun, 2022; Guadagno ve Cialdini, 2007), hibrit çalışma modellerinde cinsiyet temelli rol farklılıklarının örgütsel adanmışlık üzerindeki etkilerini yeterince bütüncül bir şekilde ele almadığı görülmektedir. Bu bağlamda, hibrit çalışma modelinde cinsiyet farklılıkları ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi ile yazındaki önemli bir boşluğu doldurması hedeflenmektedir.

Örgütsel Adanmışlık

Örgütsel adanmışlık yazını, özellikle Kahn'ın (1990, 1992) çalışmalarıyla temellenmiş ve daha sonra Saks (2006) tarafından geliştirilerek kavramsal açıdan daha net bir çerçeveye kavuşturulmuştur (Saks, 2006, 2019; Saks vd., 2021). Bu yaklaşımda çalışanların hem iş rollerine hem de örgütsel rollerine yönelik psikolojik bağlılıkları birbirinden ayrılmakta; işe adanmışlık ile örgütsel adanmışlık farklı öncül ve sonuçlara sahip iki ayrı yapı olarak ele alınmaktadır (Saks, 2006: 613-614). Nitekim örgütsel adanmışlığın, örgüt üyeliğinden doğan rol beklentilerine yönelik bir yönelim olduğu ve örgütsel çıktılarla daha güçlü ilişkiler sergilediği ortaya koyulmuştur. Örgütsel adanmışlık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi çıktılarla işe adanmışlığa kıyasla daha güçlü ilişkiler sergilerken, çalışanın işine yüksek düzeyde adanmış olmasının, aynı ölçüde örgüte adanmış olduğu anlamına gelmeyeceği tespit edilmiştir (Farndale vd., 2014: 161). Bu doğrultuda örgütsel adanmışlık, yazında bağımsız ve özgün bir kavram olarak genel kabul görmeye başlamıştır (Albrecht vd., 2018; Farndale vd., 2014; Saks, 2019; Saks vd., 2021; Sanamthong ve Prabyai, 2023; Ünal ve Turgut, 2015).

Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgütle kurdukları psikolojik bağın bir yansıması olarak, bireyin örgütsel rolüne ne ölçüde enerji, dikkat ve anlam yüklediğini ifade etmektedir (Farndale vd., 2014; Saks vd., 2021; Schaufeli ve Bakker, 2010). Bu yönüyle adanmışlık, yalnızca olumlu tutumların bir sonucu değil, aynı zamanda örgütsel rolün nasıl algılandığı ve deneyimlendiği ile yakından ilişkili görülmektedir. Çalışma modeli ve ortamı, iş–yaşam dengesi, rol netliği ve işin anlamlılığı gibi unsurların, çalışanların örgüte yönelik adanmışlık düzeylerini doğrudan etkilediği vurgulanmaktadır (Harter vd., 2002: 269; Low ve Memon, 2023: 373).

Kuşaklar arasında iş–yaşam dengesi ve anlam arayışı gibi önceliklerin farklılaşması, örgütsel adanmışlık düzeylerinde de farklılıklara yol açmakta (Abdulwasiu, 2024: 17; Guadagno ve Cialdini, 2007: 488); benzer şekilde cinsiyet temelli iş deneyimleri ve beklentiler de örgütsel adanmışlığı şekillendirmektedir

(Eagly vd., 1992: 17). Öte yandan çalışanların örgüt içindeki rollerine ilişkin beklentileri, bu rolleri nasıl yorumladıkları ve bu rollere ne ölçüde uyum sağladıkları, söz konusu role yüklenen anlam, rol algısını değiştirmekte ve örgütsel adanmışlık düzeyinin belirlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Hibrit çalışma modeli ise bu rol yapısını dönüştüren bir bağlam sunmaktadır. İş ve özel yaşam sınırlarının yeniden şekillenmesi, rol beklentilerinin daha esnek ancak aynı zamanda daha belirsiz hale gelmesine ve iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşmasına yol açmakta; bu durum çalışanların örgütlerine yönelik adanmışlıklarını farklı biçimlerde etkilemektedir (Nagori ve Lawton, 2024: 93). Benzer şekilde cinsiyet temelli rol dağılımları, çalışanların iş ve özel yaşam rollerini nasıl dengelediklerini belirleyerek örgütsel adanmışlığı etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel adanmışlık, yalnızca bireysel bir tutum değil, aynı zamanda rol beklentileri ile içinde yer aldığı bağlamsal koşulların birlikte şekillendirdiği bir çıktı olarak ele alınmalıdır. Bu çerçevede, hibrit çalışma modelinin yaygınlaşmasına rağmen örgütsel adanmışlığın kuşak ve cinsiyet bağlamında nasıl farklılaştığı henüz yeterince açıklığa kavuşmamıştır. Mevcut çalışmaların çoğunlukla tek tip çalışan gruplarına odaklanması, bu farklılaşmaları açıklayan rol temelli mekanizmaların daha sınırlı biçimde ele alınmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, söz konusu ilişkinin hibrit çalışma bağlamında kuşak ve cinsiyet farklılıkları üzerinden incelenmesi önemli bir çalışma alanı olarak görülebilir.

Rol Kuramı

Rol Kuramı'nın, hibrit çalışma bağlamında kuşak ve cinsiyet temelli farklılıkların örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini açıklamada temel bir kuramsal çerçeve sunacağı öngörülmektedir. Bu kuram, bireylerin davranışlarının rol beklentileri tarafından şekillendiğini ve bu beklentilerin içinde bulunulan sosyal ve örgütsel bağlama göre farklılaştığını varsaymaktadır (Turner, 2001: 233). Hibrit çalışma modeli ise rol kuramının varsayımlarını daha karmaşık bir bağlama taşımaktadır. Çünkü örgütsel roller artık yalnızca fiziksel iş ortamında değil, dijital etkileşimler ve değişken zaman-mekân düzenlemeleri içinde yerine getirilmektedir. Bu dönüşüm, rol algısının daha esnek ve çok boyutlu bir yapıya bürünmesine ve çalışma modellerindeki farklılıklara daha duyarlı gelmesine yol açarak rol algısı üzerinde çeşitli etkiler yaratmaktadır (Sluss vd., 2011: 505).

Farklı kuşaklar, çalışma modelleri ve iletişim tarzları bakımından farklılık gösterirken; cinsiyet farklılıkları da rol beklentilerinde ve sosyal etkileşimlerde çeşitliliğe yol açmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin rol tanımlama süreçlerinde kuşak ve cinsiyet dinamiklerini dikkate alarak esnek ve kapsayıcı yaklaşımlar benimsemesi gerekmektedir (Carr vd., 2023; Getzels ve Guba, 1954; Thomas ve Lankau, 2009).

Rol Kuramı çerçevesinde hibrit çalışma ve dijitalleşme kapsamında elde edilen bulgular, Türkiye’de demografik farklılıkların örgütsel yaşama yansımalarını da farklılaştırdığını göstermektedir (Bıyıklı, 2025: 1788-1789). Rol kuramı temelinde, hibrit çalışma modelinde, rol tanımları, rol netliği ve rol yönetiminde esnekliğin önemi artmakta, bu durum farklı kuşakların çalışma tutum ve davranışlarındaki farklılıkları ön plana çıkarmaktadır (Guadagno vd., 2013: 58). Bunun yanında, kadınların yarı zamanlı çalışmaya yönelik güçlü tercihlerinin erkeklere göre daha belirgin olması ve esneklik unsurunun cinsiyetler arasında farklı şekillerde kendini göstermesi hibrit çalışma modellerinde farklı rol beklentilerini beraberinde getirmekte ve bu da çalışanların örgütsel davranış ve tutumlarını etkilemektedir (Chung vd., 2021: 225; Guadagno ve Cialdini, 2007: 1013). Bu nedenle, hibrit çalışma bağlamında Rol Kuramı üzerinden kuşak ve cinsiyet farklılıklarının birlikte ele alınması, örgütsel adanmışlığın nasıl ve neden farklılaştığını açıklamada güçlü ve bütüncül bir teorik temel sunabilir.

Değişkenler Arası İlişkiler

Hibrit Çalışma Modelinde Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi

Kuşak farklılıkları, örgütsel davranış yazınında yalnızca demografik bir ayrım olarak değil, bireylerin işlerine nasıl anlam yüklediklerini şekillendiren önemli bir yapısal unsur olarak ele alınmaktadır. Farklı tarihsel ve sosyo-kültürel koşullarda yetişen kuşaklar, iş yaşamına dair farklı değerler geliştirmekte; bu da örgütsel adanmışlık düzeylerinde belirgin farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Koksal, 2019: 457). Farklı ülke bağlamlarında yapılan çalışmalar da bu durumu destekler niteliktedir. İrlanda’da kamu kurumlarında yürütülen araştırmalar, örgütsel adanmışlığın kuşaklara göre farklılaştığını (Mullally, 2022: 46-47); Güney Afrika’da yapılan çalışmalar, deneyim ve kuşak unsurunun çalışan tutumları üzerinde belirleyici olduğunu, özellikle daha ileri yaş kuşak çalışanların daha yüksek düzeyde adanmışlık gösterebildiğini ortaya koymaktadır (Hoole ve Bonnema, 2015: 9).

Bu farklılaşmayı anlamlandırmada Rol Kuramı önemli dayanak sağlayabilir. Kurama göre bireyler, içinde bulundukları sosyal çevreden öğrendikleri rol beklentilerini zamanla içselleştirmekte ve davranışlarını bu beklentilere göre belirlemektedir (Anglin vd., 2022: 10; Turner, 2001: 233). Hibrit çalışma modeli ile birlikte rol beklentileri yalnızca geleneksel çalışma ortamında değil, teknoloji temelli esnek çalışma platformları üzerinden yeniden şekillenmektedir (Iqbal vd., 2021, s. 32). Özellikle Z kuşağının dijital entegrasyona, özerkliğe ve esnekliğe dayalı beklentileri ile X kuşağının daha geleneksel iş anlayışı (Hernandez, 2025: 21; Westerman ve Yamamura, 2007: 157-158), hibrit çalışma modelinde örgütsel adanmışlığın farklı şekillerde deneyimlenmesine neden olmaktadır (Guadagno vd.,

2013: 58; Nikiforova vd., 2025: 461). Y kuşağı ise hem esneklik ve anlam arayışını önemsemekte hem de örgütsel adanmışlık ve kariyer istikrarını değerli görmektedir (Sharma, 2012: 74). Bu durum, örgütsel adanmışlığın farklı kuşaklarda farklı biçimlerde ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yazında elde edilen görgül bulgular bu kuramsal çerçeveyi desteklemektedir (Costanza ve Finkelstein, 2015; Hernandez, 2025; Taibah ve Ho, 2023). Bu çerçevede, yukarıda sunulan bulgular ve Rol Kuramı ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Hibrit çalışma modelinde, çalışanların örgütsel adanmışlık düzeyleri kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermektedir; adanmışlık düzeyi en yüksek Z kuşağında, en düşük ise X kuşağında gerçekleşmektedir.

Hibrit Çalışma Modelinde Cinsiyet Temelli Farklılıklar ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi

Yazında cinsiyet üzerine yapılan araştırmalar, kadın ve erkek çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin farklılaşabildiğini göstermektedir. Çin’de ve Portekiz’de yürütülen araştırmalar örgütsel adanmışlığın cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir (Mascarenhas vd., 2022: 10; Tian vd., 2021: 1396). Polonya’dan elde edilen bulgular ise kadın çalışanların daha yüksek adanmışlık sergilediğini ve bu durumun büyük ölçüde sosyal rollerinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Adamchik ve Sedlak, 2024: 526). Bu farklılaşmanın açıklanmasında Rol Kuramının önemli bir temel sunacağı öngörülebilir; çünkü kurama göre bireyler, davranışlarını toplumsal yapı içinde kendilerinden beklenen roller ve beklentilere göre şekillendirmektedir (Eagly ve Steffen, 1984: 749). Bu bağlamda kadın çalışanlar, iş ve özel yaşam rollerini eş zamanlı yürütmek durumunda kalmakta; bu çoklu rol yapısı iş-yaşam dengesi algıları üzerinden örgütsel adanmışlıklarını etkileyebilmektedir. Erkek çalışanlar ise daha çok iş odaklı rol beklentileriyle hareket etmektedir. Bu çerçevede cinsiyet, yalnızca biyolojik bir farklılık değil, örgütsel davranışları şekillendiren bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Hibrit çalışma modeli ise kadınların esnekliğe daha fazla değer atfettiğini, ancak erkek çalışanların özellikle tam zamanlı uzaktan çalışmaya daha mesafeli yaklaştığını göstermektedir (Diaz vd., 2024: 36-38). Bu bulgulara karşıt olarak bazı araştırmalar, hibrit çalışma modelinde kadın çalışanların daha yüksek düzeyde iş-yaşam çatışması veya sosyal izolasyon yaşadığını; erkek çalışanların ise esnek çalışma modelleri aracılığı ile örgütleri ile farklı biçimlerde bağ geliştirdiğini göstermektedir. Bu durum, örgütsel adanmışlığın cinsiyete göre farklı şekillerde değerlendirilmesi gerektiğine (Harley, 2024: 94-108; Siddika, 2023: 38) ve hibrit çalışmanın cinsiyet temelli deneyimleri farklılaştıran bir yapı sunduğunu işaret etmektedir. Öte yandan Türkiye gibi kolektivist ve güç mesafesi yüksek toplumlarda, kadınların bakım rolleri ve toplumsal beklentiler daha belirgin hale geldiğinden; hibrit çalışma modeli belirsizlik ve ek sorumluluk ile de

ilişkilendirilebilmektedir (Al, 2025: 197). Yazında mevcut çalışmalar cinsiyet farklılıklarının örgütsel adanmışlık gibi tutumsal sonuçlara nasıl yansıdığını yeterince ele almamaktadır. Oysaki cinsiyetin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisi çok yönlü ve karmaşık bir süreci ifade etmektedir (Adamchik ve Sedlak, 2024; Dutahatmaja, 2025; Mascarenhas vd., 2022). Bu bağlamda, yukarıdaki bulgular ve Rol Kuramı çerçevesinde aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

H2: Hibrit çalışma modelinde, erkek çalışanların örgütsel adanmışlık düzeyleri kadın çalışanlara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksektir.

Hibrit Çalışma Modelinde Kuşak ve Cinsiyete Göre Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yayımlanan güncel raporlar ve araştırmalar, hibrit çalışma modelinin küresel ölçekte hızla yaygınlaştığını; çalışma yaşamındaki mekânsal ve zamansal sınırların giderek belirsizleştiğini ortaya koymaktadır (Bacarra ve Decenorio, 2022; Baker, 2021; Eurofound, 2023; Microsoft, 2021). Çalışma biçimlerinde yaşanan bu dönüşüm, yalnızca iş süreçlerini değil; çalışanların örgütle kurduğu ilişkiyi ve örgütsel davranışlarını da yeniden şekillendirmektedir. Özellikle kuşak ve cinsiyet temelli farklılıkların hibrit çalışma deneyimi üzerindeki etkileri, son yıllarda daha belirgin biçimde ortaya çıkmıştır (Banerjee vd., 2024: 23; Hernandez, 2025: 20-21). İsveç'te yürütülen bir araştırma hibrit çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarının kuşaklar ve cinsiyetler arasında farklı etkiler yarattığını; çalışma yaşamına ilişkin beklentilerin demografik özelliklere göre değişebildiğini ortaya koymaktadır (Grönlund ve Öun, 2022: 854). Güney Kore'de yapılan bir çalışmada, Z kuşağı çalışanların esnek çalışma uygulamalarına daha hızlı uyum sağladığı ve kadın çalışanların, sağlanan esneklik doğrultusunda örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Jung ve Yoon, 2021: 9). Benzer şekilde Malezya'da gerçekleştirilen çalışmalar, kadın çalışanların örgütsel değişim süreçlerine daha yüksek düzeyde uyum gösterebildiğini ve genç kuşakların esneklik beklentilerinin belirgin biçimde arttığını göstermektedir (Islam vd., 2022: 12; Lee vd., 2024: 14). Rol kuramının çoklu rol yaklaşımı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bu farklılıkların çalışanların iş ve özel yaşam rollerine ilişkin beklentilerinden kaynaklandığı söylenebilir (Nikiforova vd., 2025: 461; Turner, 2001: 233). Çalışanlar iş, aile ve sosyal yaşamda eş zamanlı olarak birden fazla rol üstlenmekte; hibrit çalışma modeli ise bu roller arasındaki sınırları daha geçirgen hâle getirmektedir. Bu durum, kuşak ve cinsiyet grupları arasında hibrit çalışma deneyiminin farklılaşmasına yol açabilmektedir. Bununla birlikte yazındaki bazı çalışmalar, kuşak ve cinsiyet değişkenlerini birlikte değerlendirmek yerine ayrı ayrı incelemekte ya da yalnızca kontrol değişkeni olarak ele almaktadır. Bu çalışmalar, örgütsel adanmışlık üzerinde belirleyici unsurun doğrudan çalışma modeli olduğunu; demografik

değişkenlerin ise ikincil düzeyde etkili kaldığını ileri sürmektedir (Mellor, 2025: 98). Ancak bu yaklaşım, kuşak ve cinsiyetin birlikte ortaya çıkardığı etkileşimsel yapıyı göz ardı edebilmektedir. Bu bağlamda, yukarıdaki bulgular ve rol kuramı çerçevesinde aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

H3: Rol Kuramı doğrultusunda, hibrit çalışma modelinde kuşak ve cinsiyetin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkileşimi anlamlıdır; kuşaklar arasındaki adanmışlık örüntüsü kadın ve erkek çalışanlarda farklı yönlerde ortaya çıkmaktadır.

Yöntem

Örneklem ve Veri Toplama

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de hibrit çalışma modeliyle çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Veriler, gönüllülük esasına dayalı olarak elektronik anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Hibrit çalışanlara erişimi kolaylaştırmak ve örneklem çeşitliliğini artırmak amacıyla (Palinkas vd., 2015: 537); kartopu örnekleme ve basit tesadüfî örnekleme yöntemleri kullanılarak 543 katılımcıya ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme, erişilmesi zor gruplarda mevcut katılımcılar aracılığıyla yeni katılımcıların davet edilmesini sağlayan bir yöntemdir (Naderifar vd., 2017: 2). Basit tesadüfî örnekleme ise, evrende yer alan her bireyin eşit seçilme şansına sahip olduğu ve seçim işleminin tamamen rastlantısal yöntemlerle yapıldığı bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Makwana vd., 2023: 764). Bununla birlikte, örnekleme sürecinde ölçüt temelli bir dâhil etme prosedürü izlenmiştir. Anketin başlangıcında katılımcılara çalışma modeli (iş yerinde, uzaktan, hibrit) sorulmuş; yalnızca “hibrit çalışma” seçeneğini işaretleyenlerin ankete devam etmesine izin verilmiş, diğer katılımcılar için anket otomatik olarak sonlandırılmıştır. Bu uygulama, kartopu örneklemedeki olası yanlılıkları sınırlandırarak araştırmanın kuramsal odağıyla uyumlu biçimde yalnızca hibrit çalışanlardan veri toplanmasını sağlamış ve örneklem geçerliliğini güçlendirmiştir. Bu bağlamda 543 katılımcıdan 104’ünün hibrit çalışma modeli dışında (işyerinden veya uzaktan) çalıştığı belirlenerek kapsam dışı bırakılmıştır. Böylece hibrit çalışma modeli kapsamında anketi eksiksiz dolduran 439 katılımcı elde edilmiştir. Bu verilerden uç değer ve tutarsız yanıtlar içeren 39 katılımcı analiz dışı bırakılmış ve 400 katılımcının verileri 5’li Likert ölçeği üzerinden değerlendirilerek analize tabi tutulmuştur. Bu kapsamda örnekleme ilişkin kuşak sınırları şu şekilde belirlenmiştir: Z Kuşağı (doğum yılı ≥ 1997 , yaş ≤ 28), Y Kuşağı (doğum yılı 1981–1996, yaş 29–44) ve X Kuşağı (doğum yılı ≤ 1980 , yaş ≥ 45). Bu sınıflandırma sonucunda elde edilen dağılım aşağıda yer alan Tablo-1 gösterilmektedir:

Tablo 1: Katılımcıların Kuşak ve Cinsiyet Dağılımları

Kuşak	Erkek	Kadın	Toplam
Z Kuşağı	30	21	51
Y Kuşağı	195	97	292
X Kuşağı	35	22	57
Toplam	260	140	400

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel adanmışlık, Saks (2006) tarafından geliştirilen ve orijinal formunda yüksek güvenirlik düzeyine sahip olan ($\alpha=.90$) altı maddelik ölçek kullanılarak ölçülmüş; bulgulara göre, ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa ($\alpha=.885$) değeri ile doğrulanmıştır.

Bulgular

Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımları

Parametrik testlerin analizlerinin yapılabilmesi için yapılan ilk varsayım normal dağılım yaklaşımıdır. Normallik testinin yapılmasında yaygınlıkla basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri kullanılmaktadır (Khatun, 2021: 113). Normallik varsayımı, çarpıklık (skewness=-0.748) ve basıklık (kurtosis=0.444) değerlerinin ± 2 sınırları içinde kalmasıyla doğrulanmıştır. Varyans homojenliği Levene testi ile hem kuşak grupları düzeyinde [$F(2,397)=2.291$, $p=.102$] hem de altı hücre düzeyinde [$F(5,394)=1.855$, $p=.101$] sınanmış; her iki durumda da varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle parametrik testlerin uygulanabilir olduğu gözlenmiştir (Kim, 2013: 53). Öte yandan kuşak ve cinsiyet değişkenlerine ait örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

Kuşak	Cinsiyet	n	Ort.	SS
Z	Erkek	30	4.378	0.520
Z	Kadın	21	4.579	0.424
Z Toplamı		51	4.461	0.488
Y	Erkek	195	4.338	0.556
Y	Kadın	97	4.019	0.634
Y Toplamı		292	4.232	0.601
X	Erkek	35	4.071	0.676
X	Kadın	22	3.856	0.807
X Toplamı		57	3.988	0.730
Erkek Toplamı		260	4.306	0.575
Kadın Toplamı		140	4.077	0.671
Genel Toplam		400	4.226	0.619

Tablo 2 incelendiğinde, kuşak değişkeni açısından Z kuşağının en yüksek örgütsel adanmışlık ortalamasına sahip olduğu ($\bar{X}=4.461$, $SS=0.488$), bunu Y kuşağının izlediği ($\bar{X}=4.232$, $SS=0.601$) ve en düşük ortalamanın X kuşağında gözlemlendiği ($\bar{X}=3.988$, $SS=0.730$) görülmektedir. Cinsiyet açısından ise erkek çalışanların ($\bar{X}=4.306$, $SS=0.575$) genel olarak kadın çalışanlardan ($\bar{X}=4.077$, $SS=0.671$) daha yüksek ortalamaya sahip olduğu dikkat çekmektedir. Ancak Z kuşağında bu örüntünün tersine döndüğü görülmektedir: Z kuşağında kadın çalışanların ortalaması ($\bar{X}=4.579$) erkek çalışanların ortalamasını ($\bar{X}=4.378$) aşmaktadır. Bu kesişimsel örüntü, etkileşim analizinin önemine işaret etmektedir.

Kuşak ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Örgütsel Adanmışlık Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin İki Faktörlü ANOVA Bulguları

Bu çalışmada bağımsız değişkenler olan kuşak ve cinsiyet kategorik yapıda olduğundan ve araştırmanın temel amacı bu değişkenlerin örgütsel adanmışlık üzerindeki hem bağımsız hem de etkileşimsel etkilerini eş zamanlı sınamak olduğundan, GLM çerçevesinde iki yönlü varyans analizi (Two-Way ANOVA) tercih edilmiştir. Bu yöntem, kategorik değişkenler için grup farklılıklarını ve etkileşim etkisini test etmede doğrudan ve yorumlanabilir sonuçlar sunmaktadır. GLM, çok değişkenli bir yaklaşım olup, değişkenlerin hem ayrı hem de etkileşimsel etkilerinin test edilmesine olanak tanımaktadır (Field, 2018: 460; Sureiman ve Mangera, 2020:

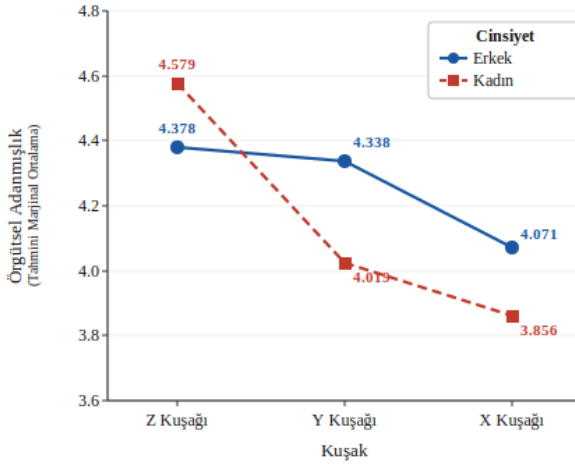
207). Dengesiz örneklem yapısı nedeniyle analizde Type III Sum of Squares yaklaşımı tercih edilmiş (Pallant, 2020: 259). Elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. İki Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları

Etki	KT	sd	KO	F	p	Partial η^2
Kuşak	2.275	2	1.138	3.221	.041	.016
Cinsiyet	0.627	1	0.627	1.774	.184	.004
Kuşak $\times$ Cinsiyet	2.813	2	1.407	3.983	.019	.020
Hata	139.136	394	0.353			

İki yönlü ANOVA sonuçları, kuşak ana etkisinin örgütsel adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır [$F(2,394)=3.221$, $p=.041$, $\eta^2=.016$]. Cinsiyet ana etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [$F(1,394)=1.774$, $p=.184$, $\eta^2=.004$]. Öte yandan kuşak ve cinsiyet etkileşim etkisi anlamlı çıkmıştır [$F(2,394)=3.983$, $p=.019$, $\eta^2=.020$]. Bu bulgu, örgütsel adanmışlığın yalnızca bağımsız demografik değişkenler tarafından değil, bu değişkenlerin birlikte oluşturduğu *kesişimsel* yapı tarafından da şekillendiğine işaret etmektedir. Etkileşim etkisinin yönünü daha açık gösterebilmek amacıyla ortalama profilleri incelenmiş ve grup ortalamaları üzerinden çizilen etkileşim eğrisi kuşak ve cinsiyet değişkenlerinin örgütsel adanmışlık üzerindeki kesişimsel etkisini görselleştirmiştir.

Şekil 1: Kuşak ve Cinsiyetin Örgütsel Adanmışlık Üzerindeki Etkileşim Grafiği



Not: Çizgiler grup ortalamalarını göstermektedir. Daire (●) erkek, kare (■) kadın çalışanları temsil etmektedir.

Şekil 1 incelendiğinde, Z kuşağında kadın çalışanların örgütsel adanmışlık ortalamasının ($\bar{X}=4.579$) erkek çalışanların ortalamasını ($\bar{X}=4.378$) aştığı, ancak Y kuşağına geçişle birlikte bu örüntünün tersine döndüğü görülmektedir. Grup ortalamaları incelendiğinde, Z kuşağından X kuşağına geçişte kadın çalışanlarda gözlenen düşüşün ($\Delta=0.723$), erkek çalışanlara kıyasla ($\Delta=0.306$) daha yüksek olduğu görülmekte olup; bu durum etkileşimin asimetrik yapısını görselleştirmektedir. Öte yandan ANOVA, hangi kuşakların birbirinden ayrıştığını ve bu etkileşimin hangi gruplar arasında gerçekleştiğini ortaya koymadığından; post-hoc analizler ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmış ve aşağıda sunulmuştur.

Post-Hoc Analizler

Kuşak Ana Etkisi

Kuşaklar arası ikili karşılaştırmaları belirlemek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmıştır.

Tablo 4. Kuşaklar Arası Tukey HSD Post-Hoc Karşılaştırması

Karşılaştırma	Ort. Farkı	P (düzeltilmiş)	95% GA	Anamlılık	Cohen's d
Z – X	+0.473	.000	[0.197, 0.748]	Evet	0.761
Y – X	+0.243	.016	[0.036, 0.451]	Evet	0.364
Z – Y	+0.229	.036	[0.012, 0.446]	Evet	0.418

Tukey HSD testi, üç kuşak çiftinin de birbirinden istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Örgütsel adanmışlık ortalamaları $Z > Y > X$ şeklinde tutarlı ve tek yönlü bir sıralama sergilemektedir. En büyük fark Z ile X kuşakları arasında gözlemlenmiş ($\Delta=0.473$, $d=0.761$; orta büyük etki), bunu Z–Y ($\Delta=0.229$, $d=0.418$; orta etki) ve Y–X karşılaştırması izlemiştir ($\Delta=0.243$, $d=0.364$; küçük-orta etki).

Kuşak ve Cinsiyet Etkileşimi: Basit Etkiler Analizi

Anlamlı etkileşim etkisinin yorumlanabilmesi amacıyla her kuşak içinde cinsiyet farkları ayrı ayrı sınanmıştır:

Tablo 5. Kuşak ve Cinsiyet Etkileşimi: Basit Etkiler Analizi

Kuşak	Erkek (Ort./SS)	Kadın (Ort./SS)	t	df	p	d
Z	4.378 / 0.520	4.579 / 0.424	-1.468	49	.149	-0.425
Y	4.338 / 0.556	4.019 / 0.634	4.401	290	.000	0.535
X	4.071 / 0.676	3.856 / 0.807	1.086	55	.282	0.289

Basit etkiler analizi, cinsiyet farkının yalnızca Y kuşağında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$t(290)=4.401$, $p<.001$, $d=0.535$; orta etki]. Y kuşağında erkek çalışanlar, kadın çalışanlara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek örgütsel adanmışlık sergilemektedir ($\Delta=+0.319$). Z kuşağında ise örüntü tersine

dönmekte; kadın çalışanların ortalaması erkekleri geçmektedir ($\Delta=+0.201$); ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=.149$). X kuşağında da cinsiyet farkı anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır ($p=.282$).

Altı Hücre Karşılaştırması (Tukey HSD)

Altı grup (kuşak ve cinsiyet kombinasyonu) arasındaki ikili karşılaştırmalar Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Kuşak ve Cinsiyet Grupları Tukey HSD Post-Hoc Karşılaştırması

Karşılaştırma (Yüksek – Düşük)	Yüksek Grup Ort.	Düşük Grup Ort.	Ort. Farkı	p	Anlamlılık
Z_Kadın – X_Kadın	4.579	3.856	+0.723	.001	Evet
Z_Kadın – Y_Kadın	4.579	4.019	+0.560	.002	Evet
Z_Kadın – X_Erkek	4.579	4.071	+0.508	.025	Evet
Z_Erkek – X_Kadın	4.378	3.856	+0.522	.023	Evet
Z_Erkek – Y_Kadın	4.378	4.019	+0.359	.046	Evet
Y_Erkek – X_Kadın	4.338	3.856	+0.482	.005	Evet
Y_Erkek – Y_Kadın	4.338	4.019	+0.319	.000	Evet
Y_Erkek – Z_Erkek	4.338	4.378	-0.040	.999	Hayır
Z_Kadın – Z_Erkek	4.579	4.378	+0.202	.840	Hayır
Diğer karşılaştırmalar	—	—	—	>.05	Hayır

Not: Ortalama farkı değerleri yüksek ortalamaya sahip gruptan düşük ortalamaya sahip grup çıkarılarak hesaplanmıştır. Tabloda yalnızca anlamlı ($p<.05$) ve karşılaştırma için seçilen anlamsız çiftler yer almaktadır.

Altı grup arasındaki tüm ikili karşılaştırmalar incelendiğinde, yedi anlamlı çiftin ortaya çıktığı görülmektedir. Z kuşağı kadın çalışanlar, tüm alt gruplar arasında en yüksek örgütsel adanmışlık ortalamasına sahip olup; X kuşağı kadın çalışanlardan ($\Delta=+0.723$, $p=.001$), Y kuşağı kadın çalışanlardan ($\Delta=+0.560$, $p=.002$) ve X kuşağı erkek çalışanlardan ($\Delta=+0.508$, $p=.025$) anlamlı biçimde ayrılmaktadır. Z kuşağı erkek çalışanlar ise X kuşağı kadın çalışanlardan

($\Delta=+0.522$, $p=.023$) ve Y kuşağı kadın çalışanlardan ($\Delta=+0.359$, $p=.046$) anlamlı biçimde yüksek örgütsel adanmışlık sergilemektedir. Y kuşağı içinde erkek çalışanlar kadın çalışanlardan anlamlı biçimde yüksek örgütsel adanmışlık göstermektedir ($\Delta=+0.319$, $p<.001$).

Hiyerarşik Regresyon Analizi

ANOVA'ya ek olarak hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. X kuşağı ve erkek cinsiyet referans kategoriler olarak belirlenmiştir.

Tablo 7. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Model 1			Model 2			Model 3		
Değişken	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
Sabit	3.988	0.079	.000	4.078	0.083	.000	4.071	0.098	.000
Z (ref: X)	0.473	0.115	.000	0.479	0.113	.000	0.306	0.148	.039
Y (ref: X)	0.243	0.087	.006	0.231	0.086	.008	0.266	0.109	.015
Kadın (ref: Erkek)	—	—	—	-0.232	0.062	.000	-0.215	0.162	.184
Z $\times$ Kadın	—	—	—	—	—	—	0.417	0.234	.075
Y $\times$ Kadın	—	—	—	—	—	—	-0.103	0.178	.561
R ²	.040			.072			.090		
Düz. R ²	.035			.065			.078		
F	F(2,397) =8.167		.000	F(3,396)= 10.170		.000	F(5,394)= 7.787		.000
ΔR^2	—			.032			.018		
ΔF	—			F(1,396)= 13.862		.000	F(2,394)= 3.983		.019

Model 1 (Yalnızca Kuşak): Z kuşağı ($\beta=0.473$, $p<.001$) ve Y kuşağı ($\beta=0.243$, $p=.006$), referans kategori olan X kuşağına kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek örgütsel adanmışlık sergilemektedir. Model varyansın %4.0'ını açıklamaktadır [$F(2,397)=8.167$, $p<.001$].

Model 2 (Kuşak ve Cinsiyet): Cinsiyetin modele eklenmesi istatistiksel olarak anlamlı bir katkı sağlamaktadır ($\Delta R^2=.032$, $\Delta F=13.862$, $p<.001$). Kadın çalışanlar, erkek çalışanlara kıyasla anlamlı biçimde daha düşük örgütsel adanmışlık

sergilemektedir ($\beta = -0.232$, $p < .001$). Kuşak katsayıları anlamlılığını korumaktadır. Model varyansın %7.2'sini açıklamaktadır [$F(3,396) = 10.170$, $p < .001$].

Model 3'ün sonuçları, kuşak ve cinsiyet değişkenlerinin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisinin yalnızca bağımsız ana etkiler düzeyinde değil, aynı zamanda etkileşimsel bir yapı içinde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Modelde etkileşim terimlerinin eklenmesi anlamlı bir model iyileşmesi sağlamış ($\Delta R^2 = .018$, $\Delta F = 3.983$, $p = .019$) ve toplam açıklanan varyans %9'a yükselmiştir. Bu durum, örgütsel adanmışlığın demografik değişkenlerin basit doğrusal etkileriyle sınırlı olmadığını, kuşak ve cinsiyet arasındaki ilişkinin etkileşimsel biçimde modellenmesinin modele ek açıklayıcılık sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte, etkileşim katsayılarının tek tek incelenmesi, bu yapının homojen olmadığını göstermektedir. $Z \times$ Kadın etkileşimi istatistiksel anlamlılık düzeyine ulaşmamış olsa da ($p = .075$), katsayının büyüklüğü ($\beta = 0.417$) bu ilişkinin daha büyük örneklemelerde yeniden incelenmesini gerektirebilecek bir örüntüye işaret etmektedir. $Y \times$ kadın etkileşimi ise anlamlı değildir ($p = .561$). Bu bulgular, cinsiyet farkının kuşaklara göre yön değiştiren veya güçlenen bir etki üretmesine rağmen, bu farklılaşmanın tüm kuşaklarda istatistiksel olarak tutarlı bir düzeye ulaşmadığını göstermektedir. Bu nedenle cinsiyetin ana etkisinin Model 2'de anlamlı iken Model 3'te anlamsızlaşması ($p = .184$), cinsiyetin etkisinin doğrudan değil, kuşak bağlamına bağlı olarak ortaya çıkan koşullu bir etki olduğunu desteklemektedir. Genel olarak Model 3, örgütsel adanmışlığın yalnızca kuşak veya cinsiyet gibi tekil demografik değişkenlerle açıklanamayacağını, bu değişkenlerin kesişiminden doğan daha karmaşık ve bağlama duyarlı bir yapı sergilediğini göstermektedir.

Yürütülen analizler bir arada değerlendirildiğinde, kuşaklar arası örgütsel adanmışlık farkının hem ANOVA hem de post-hoc testlerle doğrulandığı ve H1 hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Cinsiyetin bağımsız bir ana etki oluşturmadığı, ancak kuşak kontrol edildiğinde anlamlı bir yordayıcıya dönüştüğü belirlenmiş; H2 hipotezi desteklenmemiştir. Kuşak ve cinsiyet etkileşiminin hem ANOVA hem de regresyon modellerinde anlamlı olduğu görülmüş ve H3 hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte basit etkiler analizi, söz konusu etkileşim örüntüsünün tüm kuşaklarda aynı doğrultuda ilerlemediğini, aksine kuşaklar arasında asimetrik bir yapı sergilediğini doğrulamıştır.

Sonuç

Araştırma bulguları, hibrit çalışma bağlamında örgütsel adanmışlığın kuşaklar arasında anlamlı biçimde farklılaştığını ve kuşak ile cinsiyet değişkenlerinin birlikte ele alındığında daha karmaşık bir örüntü ortaya koyduğunu göstermektedir. Bu

sonuç, hibrit çalışma modelinde iş ve özel yaşam rollerine ilişkin beklentilerin demografik özelliklere bağlı olarak farklı biçimlerde deneyimlenebildiğine ve örgütsel adanmışlığın söz konusu demografik değişkenlerin etkileşimiyle şekillenen çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Rol Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde (Biddle, 1986: 71), hibrit çalışma modelinin çalışanların iş rollerine ilişkin beklentilerini ve çalışma deneyimlerini yeniden şekillendirdiği söylenebilir. Z kuşağının daha yüksek örgütsel adanmışlık düzeyine sahip olması, Prensky'nin (2001) "dijital yerli" yaklaşımı doğrultusunda değerlendirildiğinde, Z kuşağının dijital teknolojilere daha aşina olması ve hibrit çalışma modeline daha kolay uyum sağlayabilmesi ve teknoloji yoğun iş süreçlerini daha doğal bir çalışma pratiği olarak algılaması ile ilişkili olabilir (s. 1). Bu durum, Z kuşağının hibrit çalışma modelinde ortaya çıkan rol belirsizliklerini yönetmelerini kolaylaştırıyor olabilir. Y kuşağının örgütsel adanmışlık düzeyinin orta seviyede kalması ise bu kuşağın hem geleneksel çalışma biçimlerini hem de dijital çalışma süreçlerini deneyimlemiş olmasıyla açıklanabilir. Yazında "köprü kuşak" olarak değerlendirilen Y kuşağı (Prawitasari, 2018: 17) hibrit çalışma düzenine uyum konusunda görece esnek bir yapı sergilese de, tamamen dijital çalışma kültürü içerisinde yetişen Z kuşağı kadar yüksek bir uyum göstermeyebilir. X kuşağının daha düşük örgütsel adanmışlık düzeyine sahip olması ise çalışma yaşamlarının önemli bölümünü fiziksel iş yeri ve daha hiyerarşik örgüt yapıları içerisinde geçirmiş olmalarıyla ilişkili olabilir. Hibrit çalışma modelinin gerektirdiği esnek ve çok yönlü çalışma biçimlerinin, bu kuşakta daha sınırlı düzeyde benimsenmiş olabileceğini düşündürmektedir (Kupperschmidt, 2000: 69-70). Bazı çalışmalar kuşak farklılıklarının sınırlı veya abartılmış olabileceğini ileri sürerken (Gürbüz, 2015; Sönmez ve Üngüren, 2026), mevcut araştırma hibrit çalışma bağlamında örgütsel adanmışlık düzeylerinin kuşaklar arasında anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Öte yandan yazındaki hakim görüş, Z kuşağının örgütsel bağlılık düzeyinin düşük ve iş değiştirme eğiliminin görece yüksek olduğu yönündedir (Pichler vd., 2021, s. 607). Ancak bu çalışmada elde edilen bulgular, söz konusu genel kabulün aksine, hibrit çalışma modelinde Z kuşağının en yüksek adanmışlık düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Z kuşağına atfedilen düşük bağlılık eğiliminin kuşaksal bir özellikten ziyade, geleneksel çalışma yapılarının bu kuşağın esneklik ve dijital özerklik beklentileriyle yeterince örtüşmemesinden kaynaklanabileceğine işaret etmektedir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, kadın çalışanların ortalamalarının erkek çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu görülmekle birlikte, bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ancak hiyerarşik regresyon modelinde kuşak değişkeni kontrol edildiğinde cinsiyetin anlamlı bir yordayıcıya dönüşmesi, cinsiyet etkisinin hibrit çalışma bağlamında doğrudan bir

fark üretmekten ziyade, kuşak yapısıyla birlikte işleyen daha karmaşık ve koşullu bir ilişki örüntüsüne sahip olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması, hibrit çalışma modelinin Türkiye bağlamındaki çok boyutlu etkileriyle açıklanabilir. Türkiye’de özellikle büyükşehirlerde görülen ulaşım süresi, zaman maliyeti ve iş baskıları (Gökçe ve Bolat, 2025: 61; Oktar ve Doğan, 2021: 17), hibrit çalışma modelini cinsiyet fark etmeksizin tüm çalışanlar için benzer etkiler üretmesine sebep olmuş olabilir. Öte yandan son yıllarda çalışma yaşamında iş–yaşam dengesi ve bakım sorumluluklarının daha kapsayıcı biçimde ele alınması, geleneksel toplumsal cinsiyet temelli rol beklentilerinin kısmen yeniden tanımlanmasına katkı sağlamıştır. Rol Kuramı çerçevesinden değerlendirildiğinde, bu dönüşüm hibrit çalışma modelinin kadın ve erkek çalışanlar tarafından daha benzer biçimlerde deneyimlenmesine ve cinsiyet temelli örgütsel adanmışlık farklılıklarının azalmasına katkıda bulunmuş olabilir (Kaushik ve Guleria, 2020: 13; Marcus vd., 2023: 679).

Bununla birlikte kuşak ve cinsiyet etkileşim etkisinin anlamlı olması, kuşak farklılıklarının kadın ve erkek çalışanlarda farklı biçimlerde ortaya çıkabildiğine işaret etmektedir. Hibrit çalışma düzeninde iş ve özel yaşam sınırlarının daha geçirgen hâle gelmesi, özellikle kadın çalışanlar açısından rol çatışması olasılığını artırmaktadır (Ashforth vd., 2000: 481; Harley, 2024: 113; Zhang, 2024: 138). Bu durum, örgütsel adanmışlığın demografik özelliklerle birlikte çalışma modelinin yarattığı rol beklentileriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, yazındaki genel eğilimlerin aksine, hibrit çalışma deneyiminde cinsiyet ve kuşak değişkenlerini tekil kategoriler olarak değil (Pagnozzi vd., 2026: 520; Xu vd., 2024: 11), bir birini dönüştüren ve örgütsel adanmışlığı birlikte şekillendiren kesişimsel dinamikler olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermekte ve bu yönüyle mevcut yazına özgün bir katkı sağlamaktadır. Özellikle Türkiye’nin kendine özgü sosyo-kültürel yapısı bağlamında, toplumsal cinsiyet rollerinin kuşaklar arasında farklılaşan algılarla nasıl ilişkilenebileceğine işaret etmesi bakımından, bu bulgular alanyazına tamamlayıcı bir katkı sunmaktadır.

Tartışma

Dijital dönüşüm, örgütsel yapıların yeniden tasarımı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, işi zaman ve mekân sınırlarının ötesine taşımış ve işin doğasını dönüştürmüştür (Boell vd., 2013: 1). Cisco’nun 2025 Küresel Hibrit Çalışma Araştırması’na göre Z kuşağının %66’sı iş seçiminde hibrit çalışma politikasını kritik bir unsur olarak görmekte, %56’sı ise teknoloji odaklı bir çalışma geleceğine inanmaktadır. Bu bulgular, yeni neslin adanmışlığı esneklik, teknolojik uyum ve sonuç odaklılık ile ilişkilendirdiğine işaret etmektedir. Öte yandan

işverenlerin %83'ü çok kuşaklı iş gücünü yönetmenin zorluklarına dikkat çekerek, hibrit dönemde geleneksel fiziksel varlık temelli adanmışlık anlayışının sorgulandığını ortaya koymaktadır (Cisco, 2025). Bu araştırmadan elde edilen bulgular, Z kuşağının hibrit çalışma modeline yönelik olumlu tutumlar geliştirebildiğini göstermesi bakımından araştırma sonuçlarıyla paralellik taşımaktadır. Öte yandan araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri, hibrit çalışma bağlamında Z kuşağının beklenenin aksine en yüksek örgütsel adanmışlık düzeyini göstermesidir. Bu sonuç Rol Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışanların iş ortamına yönelik tutumları, bulundukları kuşak ve örgütsel rol beklentileri arasındaki uyum düzeyi tarafından şekillendiğini düşündürmektedir.

Cinsiyet temelli farklılıklar açısından Avrupa Komisyonu'nun 2024 tarihli raporunda, kadın çalışanların esnek çalışma imkânlarına erişimde erkeklere kıyasla daha sınırlı koşullara sahip olduğu ve bakım sorumlulukları nedeniyle bu uygulamalara daha fazla ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir. Esnek çalışma düzenlemeleri kadınlar için iş-yaşam dengesini destekleyici bir araç olarak öne çıkarken, erkek çalışanlar açısından bu etkinin daha sınırlı olduğu görülmektedir (Chung, 2024: 57). Araştırma bulguları, örgütsel adanmışlığın yalnızca cinsiyet temelinde açıklanamayacağını, cinsiyet etkisinin kuşak özellikleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Avrupa Komisyonu'nun (2024) raporunda vurgulanan cinsiyete dayalı farklı ihtiyaçlar ile birlikte esnek çalışma uygulamalarının örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisinin kuşak ve cinsiyetin kesişiminde şekillenen daha karmaşık bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca toplumsal yapıdaki dönüşümler, değişen aile modelleri ve geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanması, çalışanların işten beklentilerini ve örgütle kurdukları ilişkiyi farklılaştırmakta; bu durum örgütsel adanmışlığın demografik değişkenlerin ötesinde, toplumsal değişim süreçleri bağlamında da yorumlanmasını gerekli kılmaktadır.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Hibrit çalışma modeli; esnek istihdam olanakları, iş-yaşam dengesini gözeten yapısı ve operasyonel maliyet avantajlarıyla, günümüz örgütlerinde kuşak ve cinsiyet temelli farklılıkları yönetmenin ötesinde örgütsel adanmışlığı inşa eden stratejik bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Gökçe ve Bolat, 2025: 13). Bu dinamik süreçte demografik çeşitliliği verimli kılmanın yolu, kuşaklar arası uyum sorunlarını geleneksel yöntemlerle değil, tersine mentorluk gibi etkileşimsel araçlarla çözmekten geçmektedir. Genç kuşakların yüksek dijital yetkinlikleri ve değişime hızlı uyum kapasiteleri, deneyimli çalışanların kurumsal bilgi birikimiyle harmanlandığında, adanmışlığı besleyen çift yönlü bir öğrenme ekosistemi

kurulabilmektedir (Haggard vd., 2011: 293; Marcinkus Murphy, 2012: 564). Bu ekosistemin sürdürülebilirliği ise farklı kuşakların bir arada çalıştığı ekiplerde "kolektif yeterlik" algısının, yani ortak hedeflere birlikte ulaşabilme inancının güçlendirilmesine bağlıdır (Gökçe ve Seymen, 2025: 161). Cinsiyet odaklı dinamiklerde ise hibrit modelinin sadece kadın çalışanların bakım sorumluluklarını hafifleten bir esneklik mekanizması olarak görülmesi yanında, erkek çalışanların modern ebeveynlik rollerini üstlenmesini teşvik eden kapsayıcı ve kişiselleştirilmiş politikalarla desteklenmesi gerekmektedir (Chung ve Van Der Lippe, 2020: 377; Gökçe ve Bolat, 2025: 72). Dolayısıyla, insan kaynakları uygulamalarının ve liderlik yaklaşımlarının her kuşağın sesini görünür kılacak şekilde yeniden yapılandırılması örgütsel adanmışlığın temel anahtarı olduğunu düşündürmektedir (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011: 189; Fleychuk vd., 2019: 60; Parry ve Urwin, 2011: 81).

Rol kuramı çerçevesinde şekillenen bu bütünsel katkıların yanında, araştırmanın mevcut bulgularını değerlendirirken bazı metodolojik sınırları da göz önünde bulundurmak gerekir. Çalışmanın kesitsel tasarımı değişkenler arası net bir nedensellik çıkarımı yapmayı zorlaştırırken, örnekleme yöntemindeki kısıtlar ve örnekleminin kuşaklar arasında dengeli dağılmaması istatistiksel analizlerin gücünü sınırlamaktadır. Ayrıca örgütsel adanmışlığın tek bir ölçekle ölçülmüş olması ile aile yapısı, sektör dinamikleri ve örgüt kültürü gibi potansiyel düzenleyici değişkenlerin kapsam dışında bırakılması gelecekteki araştırmalar için yeni fırsatlar sunmaktadır. Sonraki çalışmaların boylamsal tasarımlara yönelmesi, daha geniş kuşak örneklemlerine ulaşması ve sektörler arası karşılaştırmalı analizler yapması, bu çalışmayla temelleri atılan bulguları yazında daha ileri bir noktaya taşıyacaktır. Sonuç olarak bu çalışma, rol kuramı çerçevesinde hibrit çalışma bağlamında kuşak ve cinsiyet temelli farklılıkların örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini inceleyerek, bu değişkenlerin kesişimsel biçimde ele alınmasının açıklayıcı gücünü ortaya koymaktadır. Bulgular, örgütsel adanmışlığın yalnızca demografik özelliklerle değil, değişen rol beklentileri ve çalışma düzenleriyle birlikte şekillendiğini göstererek kuramsal ve uygulamalı tartışmalara bütüncül bir katkı sunmaktadır.

Extended Summary

The acceleration of digital transformation has fundamentally reshaped contemporary work structures, positioning hybrid work arrangements as a dominant organizational model. Hybrid work, defined as a flexible arrangement in which employees alternate between on-site and remote work based on task requirements and organizational policies, has become increasingly prevalent across sectors. Within this context, understanding how organizational engagement varies across demographic groups has emerged as a critical research concern.

Organizational engagement, defined as the extent to which employees invest cognitive, emotional, and behavioral resources into their organizational roles (Saks, 2006), is shaped by both individual and contextual factors. While prior research has examined generational and gender differences in work-related attitudes, these variables are typically analyzed separately, limiting understanding of their potential interactive effects. Addressing this gap, the present study examines generational and gender-based differences in organizational engagement among hybrid workers in Türkiye using Role Theory as its theoretical foundation.

Role Theory suggests that individual behavior is shaped by socially constructed expectations associated with social positions such as generational cohort and gender (Turner, 2001). In hybrid work settings, where boundaries between work and non-work domains are increasingly blurred, role expectations become more complex and salient. Generational cohorts differ in digital competencies, work values, and expectations regarding flexibility, while gendered expectations continue to shape work experiences within socio-cultural contexts. Accordingly, the study tests three hypotheses: (1) engagement differs across generations, with Generation Z highest and Generation X lowest; (2) gender has a significant main effect; and (3) a significant interaction exists between generation and gender.

The study is based on survey data collected from 400 hybrid workers in Türkiye. Participants were categorized into Generation X, Y, and Z based on birth year. Organizational engagement was measured using the six-item scale developed by Saks (2006), demonstrating acceptable reliability in the present sample. Assumptions of normality and homogeneity of variance were met. The analytical strategy included Two-Way ANOVA with Type III sums of squares, Tukey HSD post-hoc tests, and hierarchical regression analysis.

Results indicate a statistically significant main effect of generational cohort on organizational engagement. Post-hoc analyses reveal a consistent ranking pattern: Generation Z reports the highest engagement, followed by Generation Y, and Generation X the lowest. This pattern is consistent across both ANOVA and regression models, indicating that generational membership explains a meaningful but modest proportion of variance in engagement.

Gender does not produce a statistically significant main effect in the ANOVA model. However, hierarchical regression results show that gender becomes significant when generational differences are controlled, with female employees exhibiting lower engagement on average. This discrepancy indicates that gender effects are conditional rather than uniform, suggesting that demographic variables should be modeled jointly rather than independently.

The interaction between generation and gender is statistically significant in both ANOVA and regression models, supporting the third hypothesis. Simple effects analyses reveal heterogeneous patterns across cohorts. Within Generation Y, male employees exhibit significantly higher engagement than female employees (medium effect size). Within Generation Z, the pattern reverses, with female employees showing higher engagement, although not statistically significant. Within Generation X, no meaningful gender difference is observed. Post-hoc comparisons further indicate that Generation Z female employees represent the highest-engagement subgroup, significantly differing from multiple female subgroups in older cohorts.

From a theoretical perspective, the findings extend Role Theory by demonstrating that organizational engagement in hybrid work contexts is shaped through intersectional configurations of generational and gender-based role expectations rather than additive demographic effects. Hybrid work appears to intensify the salience of role alignment, particularly regarding digital competence, autonomy expectations, and work–life boundary management. Generation Z benefits from stronger alignment with digitally enabled work structures, whereas Generation X reflects lower alignment with such environments. Gender differences, especially within Generation Y, may reflect persistent care-related role burdens, while the reversed pattern in Generation Z may indicate shifting norms regarding gender equality and flexibility expectations.

Overall, the study demonstrates that organizational engagement in hybrid work settings is determined not by isolated demographic factors but by their interactive and context-dependent effects. Methodologically, the integration of ANOVA, post-hoc tests, and hierarchical regression provides a robust analytical framework for capturing these dynamics. Practically, the findings suggest that organizations should adopt differentiated engagement strategies, including generation-sensitive policies, gender-responsive flexibility arrangements, reverse mentoring systems, and inclusive workload designs. Despite its contributions, the study is limited by its cross-sectional design and non-probability sampling, restricting causal inference and generalizability. Future research should employ longitudinal designs, cross-sector comparisons, and additional contextual variables such as caregiving responsibilities and organizational culture to further clarify the mechanisms underlying engagement differences in hybrid work environments.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Bu çalışma kapsamında birinci yazar %80 oranında, ikinci yazar ise %20 oranında katkı sağlamıştır. Birinci yazar araştırmanın tasarımı, kuramsal çerçevenin oluşturulması, veri analizi ve makalenin yazım süreçlerini yürütmüştür. İkinci yazar ise sürece danışmanlık yaparak araştırmanın geliştirilmesine katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu araştırmada çıkar çatışması beyanı bulunmamaktadır.

Etik Beyan

Bu makalede kullanılan verilerin bir kısmı, yazarın Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Haziran 2025'te başarıyla savunduğu "Hibrit Çalışma Modelinde Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Özdeşleşme, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Adanmışlık ve İşgören Performansı İlişkisi" başlıklı doktora tezi için toplanmıştır. Ancak bu makale ilgili tezden farklı olarak; yazına özgün ve yeni bir katkı sağlamaktadır. Makalede tez modelinden tamamen farklı değişkenler ile bu değişkenler arasındaki ilişkilere odaklanan analizler içermektedir. Veri toplama süreci için etik onay, Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından (Tarih: 31.01.2025; Karar No: 2025/01-15) verilmiştir. Etik Kurul kararına ilişkin resmî belgeler talep edilmesi hâlinde sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Abdulwasiiu, A. A. (2024). Managing diversity, equity and inclusion through human resources management to enhance organizational profitability. *Fuoye Journal of Management Sciences*, 1(1), 1-20.
- Adamchik, V., & Sedlak, P. (2024). Gender and organizational commitment: Evidence from a nationwide survey in Poland. *Central European Management Journal*, 32(4), 515-533. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0201>
- Al, B. (2025). Hybrid work and sustainable employment: A study on female employees in Türkiye. *Romaya Journal*, 5 (Special Issue), 177-200.
- Alarebi, A., Vetbuje, B., Alzubi, A. B., & Iyiola, K. (2025). Using family work balance to reduce unsafe behavior among new-generation construction workers from the Turkish context. *Buildings*, 16(1), 1-28. <https://doi.org/10.3390/buildings16010031>
- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67-85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role theory perspectives: past, present, and future applications of role theories in management research. *Journal of Management*, 48(6), 1-34. <https://doi.org/10.1177/01492063221081442>
- Aprilina, R., & Martdianty, F. (2023). The role of hybrid-working in improving employees' satisfaction, perceived productivity, and organizations' capabilities. *Journal of Theory and Applied Management*, 16(2), 206-222. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.45632>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 471-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Asılkazancı, E., & Özbâğ, G. K. (2025). Liman İşletmelerinde X ve Z Kuşağı Çalışanların Kurumsal Aidiyet Algılarının Kültürel Boyutlar Teorisi Temelinde Karşılaştırılması *Pearson Journal*, 8(33), 323-340. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.17058190>
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Bacarra, R., & Decenorio, N. (2022). The hybrid work model: benefits, challenges & strategies for companies. *Res Militaris Social Science Journal*, 12(6), 2426-2433.

- Baker, D. (2021). *The future of work could covid be the catalyst for organizations to implement a hybrid workplace model?* Master Thesis, KTH Royal Institute Technology, Stockholm.
- Banerjee, R., Bharati, T., Fakir, A. M. S., Qian, Y., & Sunder, N. (2024). Gender differences in preferences for flexible work hours: experimental evidence from an online freelancing platform. *The IZA Institute of Labor Economics*. 17434, 1-54. The IZA Institute of Labor Economics. <https://docs.iza.org/dp17434.pdf>
- Barrero, J. M., Bloom, W., & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. *Becker Fridman Institute, Working paper*, 1-68.
- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). Telework: outcomes and facilitators for employees. R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior* içinde (ss. 511-543). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.020>
- Bennett, J., Pitt, M., & Price, S. (2012). Understanding the impact of generational issues in the workplace. *Facilities*, 30(7/8), 278-288. <https://doi.org/10.1108/02632771211220086>
- Beno, M. (2022). Differences between managing face-to-display workers and in-house workers (hybrid work model): A qualitative study from Austria. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(2), 30-40. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0033>
- Bıyıklı, F. (2025). Kriz, esneklik ve yeni normal: pandemi sonrası türkiye’de aile-iş dengesi ve örgütsel uyum süreçleri. *Diyaret İlmî Dergisi*, 61(4), 1761-1792. <https://doi.org/10.61304/did.1767642>
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Boell, S. K., Campbell, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Cheng, J. E. (2013). "Advantages, challenges and contradictions of the transformative nature of telework: a review of the literature", Proceedings of the 19. Americas Conference on Information Systems, Chicago, Illinois, August 15-17.
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A., & Steffes, S. (2020). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice* (Research Report No. 99). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/r/216/verbreitung-und-auswirkungen-von-mobiler-arbeit-und-homeoffice>
- Brewer, A. M. (2000). work design for flexible work scheduling: barriers and gender implications. *Gender, Work & Organization*, 7(1), 33-44. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00091>

- Carr, J. C., Marshall, D. R., Michaelis, T. L., Pollack, J. M., & Sheats, L. (2023). The role of work-to-venture role conflict on hybrid entrepreneurs' transition into entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 61(5), 2302-2325. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2082455>
- Catana, Ș.-A., Toma, S.-G., Imbrișcă, C., & Burcea, M. (2022). Teleworking impact on wellbeing and productivity: a cluster analysis of the romanian graduate employees. *Frontiers in Psychology*, 13(856196), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856196>
- Chung, H. (2024). *Flexible working arrangements and gender equality in Europe*. European Commission, (ss. 1-112). (Publications Office of the European Union). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/42fd7201-e68c-11ee-8b2b-01aa75ed71a1/language-en>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). Covid-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218-232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Chung, H., & Van Der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Cisco. (2025). *Navigating Hybrid Work Strategies in the Evolving Workplaces*. Cisco Global Hybrid Work Study 2025, (ss. 1-34). <https://newsroom.cisco.com/c/dam/r/newsroom/pdfs/Cisco-Hybrid-Work-Study.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Newyork: Lawrence Erlbaum Associates.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: a meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally based differences in the workplace: is there a there there? *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 308-323. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.15>
- Curzi, Y., Fabbri, T., & Pistoiresi, B. (2020). The stressful implications of remote e-working: evidence from Europe. *International Journal of Business and Management*, 15(7), 108-119. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n7p108>
- Czerwińska-Lubszyk, A., & Jankowiak, N. (2025). Motivation in the workplace – a generational perspective. *Management Systems in Production Engineering*, 33(1), 100-114. <https://doi.org/10.2478/mspe-2025-0011>

- Çiftçi, D. Ö. (2022). The new way of working: hybrid work model. Ofluoğlu, G. (Ed.), *Current Approaches in Management and Organization in the Process of Globalization* içinde (ss. 131-146). Ankara: İksad Publishing House.
- Demirel, Z. H. (2021). Çalışma hayatında geleceğin insan kaynağı: alfa kuşağı. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1798-1827. <https://doi.org/10.26466/opus.895924>
- Diaz, A. M., Salas, L. M., Piras, C., & Suaya, A. (2024). Gender disparities in valuing remote and hybrid work in Latin America [Working Paper]. *Inter-American Development Bank Gender and Diversity Division*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299417/1/1888967870.pdf>
- Dutahatmaja, A. (2025). The influence of hybrid working model on employee engagement through work-life balance on millennial generation employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(4), 5757-5768. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.7961>
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3-22. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.3>
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. America: American Psychological Association, <https://doi.org/10.1037/12318-000>
- Eurofound. (2022). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Eurofound Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/069206>
- Eurofound. (2023). The Future of Telework and Hybrid Work (European foundation for the improvement of living and working conditions). Eurofound Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/234429>
- Eurofound & ILO. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/372726>

- Eurostat. (2020). EU labour force survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements: Quality assessment report : 2020 edition. Eurostat Publications Office. <https://doi.org/10.2785/71618>
- Farndale, E., E. Beijer, S., J.P.M. Van Veldhoven, M., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2014). Work and Organisation engagement: aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(2), 157-176. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2014-0015>
- Fayard, A.-L., Weeks, J., & Khan, M. (2021). Designing the Hybrid Office. *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2021/03/designing-the-hybrid-office>, Erişim Tarihi: 12.05.2026.
- Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. England: Sage.
- Fleychuk, M., Moyseyenko, I., & Khudyakova, T. (2019). The phenomenon of leadership in the modern world. Proceedings of the 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEAL 2019), Prague, Czech Republic, March 23–24. <https://doi.org/10.2991/icseal-19.2019.12>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1954). Role, role conflict, and effectiveness: an empirical study. *American Sociological Review*, 19(2), 164-175. <https://doi.org/10.2307/2088398>
- Gökçe, Ç., & Bolat, O. İ. (2025). Örgütlerde hibrit çalışma modeli üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 58-80.
- Gökçe, Ç., & Seymen, O. (2025). Çok kültürlü örgütlerde kültürel çeşitlilik yönetimi ve kolektif yeterlik ilişkisi: çok kültürlü takımlar bağlamında sosyal bilişsel kuramdan hareketle bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 26(1), 154-183. <https://doi.org/10.24889/ifede.1567651>
- Göksel, A., & Güneş, G. (2017). Kuşaklar arası farklılaşma: x ve y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 807-828.
- Grönlund, A., & Öun, I. (2022). A more equal deal? Employer-employee flexibility, gender and parents' work-family tensions in Sweden. *Work*, 73(3), 843-856. <https://doi.org/10.3233/WOR-210668>
- Grzegorzcyk, M., Mariniello, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (2021). Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work. *Bruegel Policy Contribution*, 14(21), 1-22.

- Guadagno, R. E., & Cialdini, R. B. (2007). Gender differences in impression management in organizations: a qualitative review. *Sex Roles*, 56(7-8), 483-494. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9187-3>
- Guadagno, R. E., Muscanell, N. L., Rice, L. M., & Roberts, N. (2013). Social influence online: The impact of social validation and likability on compliance. *Psychology of Popular Media Culture*, 2(1), 51-60. <https://doi.org/10.1037/a0030592>
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi? *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39-57. <https://doi.org/10.18394/iid.80342>
- Haggard, D. L., Dougherty, T. W., Turban, D. B., & Wilbanks, J. E. (2011). Who Is a mentor? a review of evolving definitions and implications for research. *Journal of Management*, 37(1), 280-304. <https://doi.org/10.1177/0149206310386227>
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19-33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>
- Harley, J. N. (2024). Fostering a culture of belonging within women working in a hybrid environment. Doctorate Thesis, Pepperdine University, Malibu.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hasgöl, F., & Çağatay, A. (2026). Örgütsel sağlık politikası algısı ve işten ayrılma niyeti: cinsiyetin etkileşimsel rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 14(1), 99-117. <https://doi.org/10.22139/jobs.1699035>
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00072.x>
- Hernandez, J. G. (2025). A Comparative Analysis of Remote and Hybrid Work: The Experiences of Generation X and Generation Z in the Public Sector. Masters Degree, California State University, California.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>

- Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk bakımının kadın işgücü üzerinde etkileri ve hukuki düzenlemeler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(34), 108-108. <https://doi.org/10.25294/auibfd.308032>
- ILO. (2021). Working from home From invisibility to decent work. International Labour Office. (ss. 1-276), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- Iqbal, K. M. J., Khalid, F., & Barykin, S. Y. (2021). Hybrid workplace: the future of work. B. A. Khan, M. H. S. Kuofie, & S. Suman (Eds.), *Advances in Educational Technologies and Instructional Design* içinde (ss. 28-48). Hershey: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8327-2.ch003>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2022). Influence of gender diversity on employee work engagement in the context of organizational change: evidence from bangladeshi employees. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 12(3), 1-19. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.294099>
- Jung, H.-S., & Yoon, H.-H. (2021). Generational effects of workplace flexibility on work engagement, satisfaction, and commitment in south korean deluxe hotels. *Sustainability*, 13(16), 9143. <https://doi.org/10.3390/su13169143>
- Jurkiewicz, C. L., & Brown, R. G. (1998). Generational comparisons of public employee motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 18(4), 18-37. <https://doi.org/10.1177/0734371X9801800403>
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID -19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 9-18. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-15-02>
- Kayabaşı, C. (2025). Kuşaklararası iletişimde farklılıklar ve uyum stratejileri: derleme. *International Journal of Social Sciences*, 9(40), 27-42. <https://doi.org/10.52096/usbd.9.40.03>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Khan, I. A., & John, C. (2025). Unveiling the Workforce Renaissance: How Hybrid Work Models, Employee Engagement, and Technology 4.0 Shape Employee Performance. *Management Studies*, 13(4), 186-201. <https://doi.org/doi:%2010.17265/2328-2185/2025.04.005>
- Khatun, N. (2021). Applications of normality test in statistical analysis. *Open Journal of Statistics*, 11(01), 113-122. <https://doi.org/10.4236/ojs.2021.111006>

- Kim, H.-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52-54. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Koksal, M. H. (2019). Differences among baby boomers, Generation X, millennials, and Generation Z wine consumers in Lebanon. *International Journal of Wine Business Research*, 31(3), 456-472. <https://doi.org/10.1108/IJWBR-09-2018-0047>
- Kumar, A. S., & Das, J. B. (2022). The Impact of “Hybrid-Work Model” on Job Satisfaction. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*, 12(1), 71-82.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Lee, S. H., Chong, C. W., & Ojo, A. O. (2024). Influence of workplace flexibility on employee engagement among young generation. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2309705>
- Lenka, R. (2021). Unique hybrid work model- the future of remote work. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt*, 18(7), 2687-2697.
- Low, M. P., & Memon, M. A. (2023). The interrelations between micro-level CSR, job engagement and organizational engagement during the COVID-19 pandemic: A PLSpredict model assessment. *Human Systems Management*, 42(4), 369-390. <https://doi.org/10.3233/HSM-220086>
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research: Generational Differences In The Workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 139-157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Makwana, D., Engineer, P., Dabhi, A., & Chudasama, H. (2023). Sampling methods in research: a review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 7(3), 762-768.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. Paul Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* içinde, (ss. 276-322). London: Routledge & K. Paul.
- Marcinkus Murphy, W. (2012). Reverse mentoring at work: Fostering cross-generational learning and developing millennial leaders. *Human Resource Management*, 51(4), 549-573. <https://doi.org/10.1002/hrm.21489>
- Marcus, J., Aksoy, E., Bolat, O. I., & Bolat, T. (2023). Null effects of age and gender on worker well-being, work-family conflict and performance while working remotely during the Covid-19 pandemic. *Journal of Managerial Psychology*, 38(8), 671-686. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2023-0158>

- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How perceived organizational support, identification with organization and work engagement influence job satisfaction: a gender-based perspective. *Administrative Sciences*, 12(2), 1-15. <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- Mellor, J. A. (2025). Gender, Generational Cohort, and Work Location as Predictors of Employee Engagement. Doctorate Thesis, Minneapolis, Capella University.
- Microsoft. (2021). Work Trend Index: 2021 Annual Report: The Next Great Disruption is Hybrid Work – Are We Ready? Erişim Tarihi: 12.05.2026. <https://assets-c4akfrf5b4d3f4b7.z01.azurefd.net/assets/2023/09/f53eb991-1e21-4e5b-87de-cd70b9b660b4-WTIVisualGuide.pdf>
- Moore, J. (2006). Homeworking and work-life balance: Does it add to quality of life? *European Review of Applied Psychology*, 56(1), 5-13. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.02.013>
- Mullally, J. (2022). Are there generational differences in employee engagement during the COVID-19 pandemic and the ensuing blended working environment in the Irish Civil Service as assessed through communication and job satisfaction? Master Thesis, Dublin: National College of Ireland.
- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball sampling: a purposeful method of sampling in qualitative research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3), 1-6. <https://doi.org/10.5812/sdme.67670>
- Nagori, R., & Lawton, N. R. (2024). The design of hybrid work for improved employee engagement and well-being: Perspectives for HRD practice. *International Journal of Human Resource Development: Practice, Policy and Research*, 8(2), 83-99. <https://doi.org/10.2478/ijhrd-2024-0010>
- Nikiforova, E. G., Safina, A. A., Vakhitova, R. I., & Ponamareva, D. R. (2025). The role of theory of generations in the organization's personnel management system. Mantulenko, V. (Ed.) *Proceedings of the 4th International Conference Engineering Innovations and Sustainable Development* içinde, (ss. 458-465). Switzerland: Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-031-92520-7_62
- Novel, N. J. A., & Tresna, P. W. (2025). The Perspectives of generation z on the future work and workplace. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 14(2), 539-554.

- Oktar, Ö. F., & Doğan, B. (2021). Yeni kurumsal kuram bağlamında hibrit örgütlerde işe alım ve sosyalizasyon politikaları. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 7-29. <https://doi.org/10.38057/bifd.851128>
- Pagnozzi, F., Pescatore, I., Cartone, A., & Antonelli, G. (2026). Future work now: Organizational culture in hybrid work modes. *Management Decision*, 64(13), 506-534. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2025-0164>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Pallant, J. (2020). SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003117452>
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence: generational differences in work values. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business Horizons*, 64(5), 599-610. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021>
- Poma, E., & Pistoiesi, B. (2024). Do women on boards break the glass ceiling or face the glass cliff? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 24(8), 22-45. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2022-0504>
- Prawitasari, G. (2018). The influence of generations on career choice (social cognitive career theory perspective). *Konselor*, 7(1), 15-20. <https://doi.org/10.24036/02018718464-0-00>
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1-6. <https://doi.org/10.1108/10748120110424816>
- Radonic, M., Valentina, V., & Milosavljevic, M. (2021). The impact of hybrid workplace models on intangible assets: the case of an emerging country. *Amfiteatru Economic*, 1(58), 1-15. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/770>
- Rohmawan Rohmawan, Suharto Suharto, & Mochamad Syafii. (2025). The hybrid work model and its impact on employee engagement: a literature review study on the millennial generation. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 5(2), 106-114. <https://doi.org/10.55606/bijmt.v5i2.4454>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2021). Organization Engagement: A Review and Comparison to Job Engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20-49. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253>
- Sanamthong, E., & Prabyai, S. (2023). A causal model of relationship between organizational climate influencing happiness at work and organization engagement. *Emerging Science Journal*, 7(2), 558-568. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-018>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* içinde, (ss. 10-24), Newyork: Psychology Press (Taylor & Francis Group).
- Seemiller, C., & Grace, M. (2017). Generation Z: Educating and engaging the next generation of students. *About Campus: Enriching the Student Learning Experience*, 22(3), 21-26. <https://doi.org/10.1002/abc.21293>
- Shanker, A. (2022). Flexible work arrangements and its impact on Work-Life Balance. *Management Insight*, 18(2), 17-20. <https://doi.org/10.21844/mija.18.2.3>
- Sharma, L. (2012). Generation Y at workplace. *Human Resource Management*, (5), 74-78.
- Siddika, B. A. (2023). Hybrid working, well-being and gender: a study on a public sector organization during the covid-19 pandemic. *Asian Journal of Social Science Studies*, 8(2), 25-44. <https://doi.org/10.20849/ajsss.v8i2.1345>
- Sluss, D. M., Van Dick, R., & Thompson, B. S. (2011). Role theory in organizations: A relational perspective. S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Building and developing the organization* içinde, (ss. 505-534), Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-016>
- Sokolic, D. (2022). Remote Work and Hybrid Work Organizations. 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development, Aveiro, Portugal, February 24–25
- Söner, O. (2024). Kuşaklar arası anlayış: X, Y ve Z'nin kariyer değişimleri üzerine bir inceleme. *Çekmece Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(25), 169-189. <https://doi.org/10.55483/cekmece.1587041>

- Sönmez, A. R., & Üngüren, E. (2026). Kuşak farklılıkları bağlamında iş tatmini ve işe adanmışlık ilişkisi: otel çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 10(1), 196-216. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1684747>
- Srinivasan, V. (2012). Multi generations in the workforce: Building collaboration. *IIMB Management Review*, 24(1), 48-66. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2012.01.004>
- Steude, D. H. (2017). Change and innovation leadership in an industrial digital environment. *Management of Organizations: Systematic Research*, 78(1), 95-107. <https://doi.org/10.1515/mosr-2017-0018>
- Steude, D. H. (2021). Challenges of remote leadership in a digitalized working world 4.0. *Management of Organizations: Systematic Research*, 85(1), 65-86. <https://doi.org/10.1515/mosr-2021-0005>
- Sureiman, O., & Mangera, C. M. (2020). Conceptual framework on conducting two-way analysis of variance. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 6(3), 207-215. https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_75_20
- Taibah, D., & Ho, T. C. F. (2023). The moderating effect of flexible work option on structural empowerment and generation Z contextual performance. *Behavioral Sciences*, 13(3), 1-14. <https://doi.org/10.3390/bs13030266>
- Thomas, C. H., & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: The effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management*, 48(3), 417-432. <https://doi.org/10.1002/hrm.20288>
- Tian, G., Pu, L., & Ren, H. (2021). Gender differences in the effect of workplace loneliness on organizational citizenship behaviors mediated by work engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1389-1398. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S329959>
- Tran, L. (2022). *the impact of hybrid work on productivity: understanding the future of work a case study in agile software development teams*. Master Thesis, KTH Royal Institute of Technology: Stockholm. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1696127/FULLTEXT01.pdf>
- Turner, R. H. (2001). Role Theory. Turner, J. H. (Ed.), *Handbook of Sociological Theory* içinde, (ss. 233-254). USA: Springer. https://doi.org/10.1007/0-387-36274-6_12
- Ulufer Kansoy, S. (2025). İş-aile yaşam çatışması. M. C. Yaralı, S. Köse, H. Değirmenci Tarakçı, H. Süklün, S. Ulufer Kansoy, & B. Berberoğlu (Eds.), *Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü* içinde. Ankara: Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub816.c3439>

- Ünal, Z. M., & Turgut, T. (2015). The buzzword: employee engagement. does person-organization fit have contribution on employee engagement? *Iranian Journal of Management Studies*, 8(2), 157-179.
- Valikhani Dehaghani, M., Cholmaghani, G., & Goli, M. (2013). Factors causing the glass ceiling in public organizations. *International Journal of Scientific Research in Knowledge*, 1(5), 106-115. <https://doi.org/10.12983/ijsrk-2013-p106-115>
- Vidhyaa, B., & Ravichandran, M. (2022). A literature review on hybrid work model. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(7), 292-295.
- Wasilczuk, J. E., & Richert-Kaźmierska, A. (2020). What potential entrepreneurs from generation Y and Z Lack-IEO and the Role of EE. *Education Sciences*, 10(11), 331. <https://doi.org/10.3390/educsci10110331>
- Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150-161. <https://doi.org/10.1108/13620430710733631>
- Wey Smola, K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Wontorczyk, A., & Roźnowski, B. (2022). Remote, hybrid, and on-site work during the sars-cov-2 pandemic and the consequences for stress and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1-22. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>
- Xu, J., Cedeño Laurent, J. G., Chan, V., Khiewpun, D., Purcell, W. M., Spengler, J. D., & Tomasso, L. P. (2024). Individual differences in perceived changes and impacts on well-being of working from home during the COVID-19 pandemic. *Building and Environment*, 265, 1-27. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111984>
- Zhang, Y. (2024). Discrimination against women in the workplace. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 27, 135-140. <https://doi.org/10.54097/bg2b5g02>

Hayalet Sendikalar ve Kısılan Sendikal Hakların Kısılcacında Türkiye’de 2010’lar Sonrası Yeni Çalışma İlişkileri¹

Aykut GÜNEL²

ORCID: 0000-0001-5485-7083

DOI: 10.54752/ct.1804454

Öz: Tarihsel olarak işçi sınıfı, ekonomik mücadelesini evrensel örgütleri olan sendikalar aracılığıyla yürütmüştür. Buna karşın ise burjuvazi ve devletler işçi sınıfı örgütlerinin gücünü kırmak ve eylemsel kapasitesini zayıflatmak için karşı örgütsel yapılar oluşturmuşlardır. Sarı sendikalar bu bağlamda evrensel olarak işçi sınıfı örgütlülüğün karşısında oluşturulan ve büyütülen sermaye ve devlet güdümlü örgütlerin en bilinen örnekleri olmuşlardır. Ancak sınıf mücadelesinin ve verili koşulların dönemsel olarak değişmesi karşı örgütlenmelerin de biçiminin değişmesine yol açmıştır. Bu bağlamda çalışmada sarı sendikalar ile benzer bir tarihsel süreçte ortaya çıkan ve uluslararası literatürde “Non-Union Union” olarak ifade edilen ve çalışmada *hayalet sendika* olarak tanımlanacak olan sendikal

¹ Bu çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Sosyal Politika Bilim Dalı’nda 2024 yılında tamamlanan “Tarihsel ve Güncel Boyutlarıyla Dünyada ve Türkiye’de Grev Kırıcılık Uygulamaları” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr. Türkiye Selüloz, Kâğıt, Ağaç ve Mamülleri İşçileri Sendikası (Selüloz-İş)/Uzman. gunelaykut@gmail.com

GÜNEL, A, (2026) “Hayalet Sendikalar ve Kısılan Sendikal Hakların Kısılcacında Türkiye’de 2010’lar Sonrası Yeni Çalışma İlişkileri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1591-1616

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 15.10.2025– Makale Kabul Tarihi:07.05.2026

yapıya odaklanılmıştır. Çalışmada Türkiye’de 2000’li yılların ilk çeyreğinde ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamın dönüşümünde baş aktör olan AKP iktidarının çalışma ilişkileri alanını şekillendirme çabalarının ürünü olarak oluşturulan ve büyütülen hayalet sendikaların nitelikleri, sarı sendikalara benzeyen ve sarı sendikalardan ayrılan yönleri ve sendikal haklara etkileri tartışılmıştır. Çalışma neticesinde hayalet sendikaların siyasal iktidar ile kurduğu ilişkiler, benimsedikleri ve uyguladıkları yöntemlerle sarı sendikalardan ayrıştıkları, Türkiye’nin özellikle 2010 sonrası gelişen çalışma ilişkileri sisteminde özgün bir yere sahip oldukları ve sendikal hakların özüne zarar verdikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmada basında yer alan haberler ile sendikaların resmi internet sitelerinde paylaşılan içeriklerin analizine dayalı yöntem benimsenmiş ve çalışma betimleyici tarzda hazırlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hayalet sendika, Sarı sendika, Adalet ve Kalkınma Partisi, Çalışma ilişkileri, Sendikal haklar.

New Industrial Relations in Turkey Since the 2010s Marked by Non-Union Unions and the Restriction of Trade Union Rights

Abstract: The working class has historically conducted its economic struggle through its universal organizations, trade unions. In contrast, the bourgeoisie and states have created counter-organizational structures to break the power of working-class organizations and weaken their capacity for action. In this context, yellow unions have been the most well-known examples of employer- and state-led organizations that were created and expanded to counter the universal organization of the working class. However, the periodic changes in class struggle and prevailing conditions have led to changes in the form of counter-organizations. In this context, the study focuses on a union structure that emerged in a similar historical process to yellow unions and is referred to in international literature as a “Non-Union Union” and will be defined as a ghost union in the study. This study discusses the characteristics of non-union union, which were created and expanded as a result of the efforts of the AKP governments, a key player in the transformation of economic, social, and political life in Turkey in the first quarter of the 2000s, to shape the field of labor relations. It also examines the ways in which non-union unions resemble and differ from yellow unions and their impact on union rights. The study concluded that non-union unions differ from yellow unions in terms of the relationships they

establish with political power and the methods they adopt and implement. It also found that they occupy a unique place in Turkey's labor relations system, particularly since 2010, and that they undermine the essence of union rights. The study adopted a method based on the analysis of news reports in the press and content shared on the official websites of trade unions, and was prepared in a descriptive style.

Keywords: Non-union union, Yellow union, Justice and Development Party, Labor relations, Union rights.

Giriş

İşçi sınıfı hareketinin gücü ve etkinliği ile sermayenin buna karşı ürettiği cevaplar sınıf mücadelesinin tarihsel süreç içerisinde niteliğini belirlemektedir. İşçi sınıfı tarihsel ve evrensel olarak çoğunlukla sendikalar aracılığıyla yürüttükleri ekonomik mücadelelerinde sermayenin bu alana ilişkin karşı örgütlenmesiyle karşılaşmaktadır. Sendikalar bu bağlamda işçi sınıfının evrensel ve kendi deneyimlerinin çelişkili kültürel dokuları içerisinde geliştirdikleri öz-örgütlenirken, buna karşılık sarı sendikalar da sermayenin işçi sınıfının öz örgütlülüğünü içeriden yıkmak için kullanılan ve bilinen evrensel yapılar olarak öne çıkmaktadır. Ancak bazı durum ve dönemlerde sarı sendikalar sermaye için işlevselliklerini yitirirlerken, sendikalar karşısında sermaye ve devletler tarafından yeni yapılar oluşturulmaktadır.

Çalışma ilişkileri alanında siyasi iktidarın/devletin üçüncü bir taraf olmaktan ziyade ana aktör olduğu ve sınıfsal güç dengesini sermaye lehine değiştirdiği Türkiye gibi ülkelerde işçi sınıfına karşı geliştirilen karşı örgütlenmeler ayrıca önem taşımaktadır. Çünkü işçi sınıfı ve sendikalar karşısında konumlandırılan ve büyütülen yapılar diğer ülkelerin aksine siyasi iktidarla ve sermayeyle kurduğu ilişkiden daha grift ilişki kurmaktadır. Tarihsel olarak *sarı sendika* tanımlaması ile anlaşılmaya çalışılan karşı örgütlenmeler çoğunlukla yeni tür yapılanmaların verili koşullardaki özelliklerinin ve etkilerinin anlaşılmamasına ya da eksik anlaşılmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de 2000'li yıllarda işçi sınıfının öz örgütlülüğü olan sendikalar karşısında siyasi iktidar eliyle büyütülen ve uluslararası literatürde “*Non-Union Union*” olarak ifade edilen ve çalışmada *hayalet sendika* olarak tanımlanan yapılar incelenecektir. Bu çalışma bu anlamda 2000'li yıllarda oluşan ve büyüyen, literatürde ve uygulamada genel olarak “sarı” olarak nitelendirilen *sendikaları* anlama ve tanımlama çabasının bir ürünüdür. Çalışmada hayalet sendikalar, sarı sendikalarla özdeş yapılar olarak değil; işçi sınıfı örgütlülüğünü zayıflatma ve sınıfsal güç ilişkilerini sermaye lehine yeniden yapılandırma işlevi bakımından aynı örgütsel kategori içerisinde değerlendirilmektedir. Her iki yapı da aynı örgütsel kategorinin farklı tarihsel koşullarına denk düşen ve farklı araçlar üzerinden hareket eden özgül

sendikal formlar olarak varlıklarını sürdürmektedir. Bu nedenle çalışmada sermaye ve siyasi iktidarların işçi sınıfı karşısında büyüttükleri sarı sendikalar ile hayalet sendikaların birbirinden ayrıştığı noktalar incelenecektir.

Türkiye’de 2000’li yıllar çalışma ilişkileri alanında pek çok değişikliğin yaşandığı yıllar olmuştur. Adalet ve Kalkınma Partisi’nin (AKP) iktidara gelmesi, işçi sınıfı hareketinin zayıflaması, geleneksel sendikal hareketin oldukça dar bir alana sıkışması çalışma ilişkileri alanında yaşanan değişikliklerin ve hayalet sendikaların büyümesinin temel sebepleri olmuştur. Çalışma ilişkileri alanındaki politika ve uygulamalarıyla kendisinden önceki iktidarlardan ayrılan ve oldukça özgün bir noktada duran AKP’nin, sendikalarla ilişkisi de geleneksel siyaset-sendika ilişkisinin dışında seyir göstermektedir. Bu nedenle çalışmada AKP dönemi sendikal hakların durumu ortaya konduktan sonra hayalet sendikaların nitelikleri ve etkileri tartışılmaktadır. Çalışmada basında yer alan haberler ile sendikaların resmi internet sitelerinde paylaşılan içeriklerin analizine dayalı yöntem benimsenmiş ve çalışma betimleyici tarzda hazırlanmıştır.

Hayalet Sendika Kavramı ve Özellikleri

Öncelikle *Non-Union Union* kavramı için çalışmada niçin “hayalet sendika” kavramının tercih edildiğini kısaca açıklamakta fayda bulunmaktadır. Çalışma ilişkileri alanında belirli bir sendikal yapıyı tarif etmek için kullanılan *Non-Union* kavramının, temel olarak tıp alanında kullanıldığı görülmektedir. Tıp alanında Türkçeye *kaynamayan* olarak çevrilen bu kavram, kırık bir kemiğin beklenen zaman dilimi içerisinde iyileşmemesini ifade etmektedir. Kaynamama sonucu oluşan kırığın yapısal olarak lifli bir eklemle benzetilmesinden kaynaklı bu durum İngilizcede “false joint” (sahte eklem), Yunancada ise “pseudoarthrosis³” olarak tanımlanmaktadır (Texhammar ve Colton: 2012, 542). Dolayısıyla *non-union union* kavramına karşılık gelecek şekilde sahte sendika kavramının da kullanılabileceği düşünülmektedir. Buna karşın literatürde sahte kavramı çoğunlukla (özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD)) sarı sendikaları tanımlamak için kullanıldığından bu çalışmada hayalet sendika kavramı tercih edilmiştir.

Uluslararası literatürdeki kullanımına ek olarak, “hayalet” kavramının barındırdığı bazı özelliklerden kaynaklı olarak da bu tür yapılar için hayalet kavramı kullanmıştır. Örneğin neredeyse tüm inanışlarda hayaletlerin belirli bir zamanda (gece veya alacakaranlıkta) ve belirli bir mekânda (ölümün gerçekleştiği yer veya

³Pseudoarthrosis kavramı Yunanca sahte anlamına gelen *pseudo*, eklem anlamına gelen *arthron* ve normal olmayan durum anlamına gelen *osis* sözcüklerinden türetilmiştir.

mezarlıkta) görülmeleri ve biçimsiz olmaları sözü edilen yapının aşağıda aktarılabilecek özelliklerine benzerlik gösterdiğinden kaynaklı hayalet kavramı tercih edilmiştir.

Sermayedar, sınıflar mücadelesinde konum alırken kendisi için faydalı olabilecek tüm araç ve yöntemleri kullanmaktan ve kendi lehine dönüştürmekten asla imtina etmemektedir. Sermaye tarihsel süreç içerisinde birçok farklı mekanizmayı kullanarak işçilerin örgütlenmesini içeriden etkisizleştirmeye çalışmaktadır. Ancak sermayenin bu anlamda kendi çıkarları için kullandıkları farklı örgütlerin biçimi ne olursa olsun, bunlar en geniş anlamda işçi sınıfının kolektif eylem kabiliyetini ve kapasitesini önemli ölçüde sekteye uğratmaktadır.

Hayalet sendikalar, 20. yüzyılın başında yani sarı sendikaların ortaya çıkışına benzer bir tarihsel süreçte ABD'de ortaya çıkan, temelde sermayenin örgütlenmeyi engellemek ve grevleri etkisizleştirmek amacıyla kullandıkları yapay işçi oluşumlarıdır. Hayalet sendikaların, sarı sendikalara benzer özellikleri bulunmakla birlikte, sarı sendika olarak nitelendirilmemelerinin belli başlı sebepleri bulunmaktadır. Sarı sendikalar ile aralarındaki temel farklardan biri, sarı sendikalar işçileri sermayenin güdümünde uzun süreli kontrol etme görevini yürütürken, hayalet sendikalar özellikle büyük grevler ya da ekonomik buhran dönemlerinde daha kısa süreli işlevleri olan karşı örgütlenmelerdir (Hulden ve Pearson: 2021, 215). Yani sarı sendikalar daha uzun dönemli ve işçi sınıfını uzun erimli kontrol etmeyi amaçlayan yapılar, hayalet sendikalar kısa dönemli ve belli kriz anlarında başvuru yapılarıdır.

Sarı sendika ile hayalet sendika arasındaki bir diğer fark sarı sendikaların biçimsel de olsa kongre, delege, seçim gibi belli örgütsel yapı ve işleyişlerinin olmasına karşın, hayalet sendikalarda bunlara neredeyse hiç rastlanmamış olmasıdır (Hulden ve Pearson: 2021, 217). Sarı sendika ile hayalet sendika arasındaki bir diğer fark da sarı sendika, üyesinin ve örgütlü olduğu işyerindeki ya da sektördeki işverenin çıkarını uyumlulaştırma çabasında olan ve belli düzeyde de olsa üyelerini temsil etme kabiliyetine sahip olan yapılar, hayalet sendikalar üyeleri ile işvereni arasında çıkar birliğini dahi savun(a)mayan ve temsil yeteneğine sahip olmayan yapılarıdır (Özügürlü, 2022).

Hayalet sendikaları özellikle ülkemiz bağlamında sarı sendikalardan ayıran en önemli özelliklerinden biri genel başkan ve yöneticilerinin çoğunun profesyonel meslek sahibi olmalarıdır. Yine hayalet sendikaların genel başkan ve yöneticilerinin çoğu yöneticilik yaptığı sendikaların faaliyette olduğu işkolunda çalışmayan ve dışardan “atama” yoluyla yöneticilik görevine gelen kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca bu kişiler hayalet sendikal yapı içerisinde çoğunlukla farklı sendikaların kuruluşlarında ve organlarında görev alan ve görevi bittikten sonra diğer bir hayalet sendikada göreve başlayan kişilerdir.

Hayalet sendikaları ülkemiz açısından sarı sendikalardan ayıran en önemli özelliği ise siyasi iktidarla kurduğu ilişki biçimidir. Sarı sendikalar sermayenin güdümünde kurulan yapılar, hayalet sendikalar doğrudan siyasi iktidar eliyle oluşturulan ve büyütülen yapılardır (Millan ve Saluppo: 2021, 10-11; Taras ve Kaufman: 2006, 2). Türkiye’de devletin sendikalara yaklaşımını *ideoloji* kavramı üzerinden ele alan Man (2013), devletin Türkiye’de belirli bir sendika türünü “makbul” kabul ettiğini ve bazılarını ise “makbul olmayan” ya da “ötekiler” olarak gördüğünü ifade etmektedir. Türkiye’de makbul olanla makbul olmayan arasındaki ayrımın özellikle 1970’li yıllarda netleştiğini söyleyen Man’a göre, makbul sendikalar “ulusal birlik ve beraberlik misyonu” olan, “ulusal ekonomiye tehdit oluşturmayan”, “sınıf gerçekliği üzerinde durmayan” ve “siyaset yapmayan” sendikalar. Bir diğer ifadeyle “Sınıf vurgusu düşük, mücadele alanı üyelerinin temel sorunları ile sınırlı, ulusal bütünlüğe tehdit olarak algılanan eylemleri gerçekleştirmeyen, dar anlamda siyasete bulaşmayan ve milli ekonomiyi zarara uğratmayan stratejiler izleyen sendikalara makbul sendika denir.” Hayalet sendikalar makbul ve sarı sendikaların aksine “siyasete bulaşmış” ve hatta bu bağlamda siyasi iktidarla olan ilişkisini gizlemek yerine kendisine alan açmak için kullanan yapılardır.

Hayalet sendikalar özellikle ABD’de sınırlı bir sürede faaliyet göstermiş sermaye güdümlü yapılar olsa da onları sarı sendikalardan ayıran özellikleriyle pek çok ülkede ve özellikle ülkemizde adlandırmadığımız -ya da sarı, makbul sendika olarak adlandırdığımız- ama aşına olduğumuz yapılar olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Özügurlu (2022) benzer bir tartışma yürütürken Türkiye’deki hayalet sendikalar için “zombi” sendika kavramını kullanmaktadır. “Karşımızda üyesi ile işveren çıkarını uyumlaştırma gayreti içindeki sarı sendikacılar yok; karşımızda temsil işlevini tümüyle yitirmiş, sendikacılığın şekli gereklerini sürdürmeyi iş bilen, geçmişin maddi-manevi mirasını kapasite fazlası olarak kullanan bir yapı var” ifadeleriyle hayalet sendikaların niteliğini belirtmektedir.⁴

AKP Döneminde Sendikal Hakların Görünümü

AKP’nin 2002 yılında iktidara gelmesinden günümüze uzanan süreçte, sendikal hakların çeşitli boyutlarında (örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık kapsamı ve grev hakkı gibi) önemli ölçüde sınırlanmalar ve gerilemeler gözlemlenmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) tarafından benimsenen yaklaşım esas alındığında örgütlenme,

⁴Özügurlu yazısını şu soru ile bitirir. “Temasa geçtiği her şeyi kendi işsizlik çukuruna çeken, varoluşunu hiçlik mertebesinde sürdüren bir yapıya zombiden başka ne denir?”

toplu pazarlık ve grev haklarının birbirinden ayrılamaz oldukları, bu hakların tamamının birlikte sendikal hakları teşkil ettiği düşünüldüğünde, 23 yıllık AKP iktidarında sendikal haklara ilişkin ilerleme kaydetmek bir yana sendikal haklarda ciddi bir geri gidiş olduğu belirtilmelidir.

AKP döneminde öncelikle sendikalaşma oranlarına bakıldığında, 2013 yılından itibaren düzenli olarak istatistiklerin yayımlandığı görülmektedir. 2013 Ocak ayında yüzde 9,21 olan resmi sendikalaşma oranı, 2025 Temmuz ayına gelindiğinde yüzde 14,02 olmuştur. Aynı dönemdeki sendikal işçi sayısına bakıldığında, 2013 Ocak ayında 1 milyon olan sendikal işçi sayısı, 2025 Temmuz ayında 2 milyon 429 bin 527 olmuştur (ÇSGB, 2013; ÇSGB, 2025a). Bakanlığın sendikalaşma oranını belirlerken baz aldığı temel parametre sendika üye sayısını Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı işçi sayısına bölmektedir. Ancak ILO tarafından benimsenen yöntemle bakıldığında bunun uluslararası standartlara uygun olmadığı görülmektedir. Ülkemizdeki kayıt dışı çalışan işçiler Bakanlığın istatistiğine dahil edildiğinde genel sendikalaşma oranı 2025 Temmuz itibarıyla yüzde 11'e düşmektedir. Sektör bazında bakıldığında ise kamu sektöründeki sendikalaşma oranı yüzde 75,57 iken, özel sektör sendikalaşma oranı yalnızca yüzde 6,83'tür. (ÇSGB, 2025b). Özel sektör ve kamu sektörü sendikalaşma oranlarında görülen dramatik asimetrinin diğer boyutu ise istihdamın sektörel dağılımında görülmektedir. ÇSGB (2025b) istatistiklerine bakıldığında özel sektör işçilerinin (15 milyon 756 bin 730 işçi) toplam işçiler arasındaki oranı yüzde 91 iken, kamu sektörü işçilerinin (1 milyon 601 bin 512 işçi) oranı yalnızca yüzde 9'dur. Bu yapısal asimetri, toplam sendikalaşma oranının neden düşük seyrettiğini açıklayan temel belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır: sendikal yoğunluk, istihdam içindeki payı görece sınırlı olan kamu kesiminde yoğunlaşırken; geniş ölçekli istihdam alanı olan özel sektörde sendikal örgütlenmenin zayıflığı, genel sendikalaşma oranını sistematik biçimde aşağı çekmektedir. Bu durum, Türkiye'de sendikalaşmanın sektörel bileşimi ile istihdamın yapısal dağılımı arasındaki uyumsuzluğu açık biçimde ortaya koymaktadır.

Türkiye'de toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamı durumuna bakıldığında ise durum daha vahim hale gelmektedir. Bakanlığın 2025 yılı Temmuz verilerine göre aktif olarak imzalanan toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçi sayısı 1 milyon 963 bin 034'tür. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı ise 1 milyon 566 bin 160'tır. Bu veriler Türkiye'de çalışma ilişkilerinde iki önemli sorunu bizlere göstermektedir. Birincisi sendika üyesi olmasına karşın TİS'ten faydalanamayan işçi sayısının fazlalığıdır. Buna göre sendikaya üye olup da TİS'ten faydalanamayan işçi sayısı 863 bin 367'dir. Diğer bir ifade ile Türkiye'de sendika üyesi işçilerin yüzde 35,5'i herhangi bir TİS'ten faydalanamamaktadır. İkincisi ise imzalanan TİS'ler yoluyla toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmayan kapsamı dışı personel oranının

fazlalığıdır. Buna göre TİS kapsamında olmasına karşın TİS'ten faydalanmayan işçilerin sayısı 396 bin 874, oranı ise yüzde 20,2'dir. Sendikalaşma oranlarında sektöre göre görülen asimetrinin bir benzeri hem yürürlükte olan TİS sayısında hem de kapsam dışı personel oranlarında görülmektedir. 2025 Temmuz itibarıyla yürürlükte olan 5 bin 261 TİS'in 3 bin 266'sı kamu sektöründe iken, bin 955'i özel sektördedir. Diğer taraftan ortalamada yüzde 20,2 olan kapsam dışı personel oranı kamu sektöründe yüzde 15,4'e düşerken, özel sektörde ise yüzde 27'ye yükselmektedir (ÇSGB, 2025b). Tüm bu veriler ışığında 2025 Temmuz ayı itibarıyla Türkiye'de fiili sendikalaşma oranı (kayıt dışı çalışanlar eklendiğinde ve TİS'ten faydalanan işçi sayısı baz alındığında) yalnızca yüzde 7'dir.

Türkiye'de 2000'li yıllarda grev eğiliminin durumuna bakıldığında ise sendikalaşma oranı ve TİS kapsam oranındaki kötü tablonun ağırlaşarak devam ettiği görülmektedir. Çalışmada grev eğilimini ölçmek için ILO'nun grev yoğunluğu/şiddeti ölçütü kullanılmıştır. Bin işçi başına grevde geçen işgününün ifade eden grev yoğunluğu, ülkelerdeki grev eğilimini daha sağlıklı bir şekilde yansıtmaktadır (ILO, 1993; ILO, 2024). Aşağıdaki tablo AKP dönemindeki grev yoğunluğunu göstermektedir.

Tablo 1: AKP Döneminde Grev Yoğunluğu (2003-2024)

Yıl	Grev Sayısı	Grevde Geçen İşgünü Sayısı	Sigortalı İşçi Sayısı	Grev Yoğunluğu
2003	23	144.772	5.615.238	26
2004	30	93.161	6.181.251	15
2005	34	176.824	6.918.605	26
2006	26	165.666	7.818.642	21
2007	15	1.353.558	8.505.390	159
2008	15	145.725	8.802.989	17
2009	13	209.913	9.003.028	23
2010	11	37.762	10.000.099	4
2011	9	13.273	10.929.461	1
2012	8	36.073	11.821.337	3
2013	18	307.894	12.368.785	25
2014	12	365.134	13.093.230	28
2015	26	129.181	13.713.717	9
2016	20	98.404	13.415.843	7
2017	25	136.941	14.477.817	9
2018	12	60.042	14.229.170	4
2019	11	50.516	13.994.899	4
2020	10	46.222	15.203.423	3
2021	14	94.539	16.169.679	6
2022	15	61.680	17.332.991	4
2023	16	97.268	16.406.420	6
2024	29	140.530	16.395.275	9

Kaynak: (ÇSGB ve SGK verilerinden hesaplanmıştır).

AKP döneminde grev, Tablo 1'den de görüleceği gibi Türkiye'de çalışma ilişkileri açısından işçilerin ve sendikaların kullandığı bir araç olmaktan çıkmıştır/çıkarılmıştır. 2007 yılı bir istisna⁵ olarak düşünülürse, 2000'li yıllarda ortalama grev yoğunluğu yalnızca 12 olarak gerçekleşmiştir (Çelik, 2012: 111-113).

⁵2007 yılında grevde geçen işgünü sayının ve grev yoğunluğunun böylesine yüksek olmasının ana sebebi Türk Telekom grevidir. 24 bin işçinin katıldığı ve grevde 1 milyon 152 bin işgününün kaybolduğu Türk Telekom grevi sonuçları itibarıyla oldukça tartışmalı bir grevidir.

AKP dönemindeki grev eğilimi 1984-2002 dönemiyle karşılaştırıldığında, ise grev olgusunun AKP dönemindeki durumu çok daha net anlaşılabacaktır.

Tablo 2: Dönemlere Göre Grev Eğilimi ve Grev Yoğunluğu (Yıllık Ortalama)

Dönem	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Sigortalı İşçi Sayısı	Grevde Geçen İşgünü Sayısı	Dönemsel Grev Yoğunluğu
1984-2024	61	19.428	8.247.376	656.522	165
1984-1991 (ANAP)	192	55.141	3.024.617	1.809.511	598
1992-2002 (Koalisyon)	52	24.021	4.686.198	770.566	177
2003-2024 (AKP)	18	4.145	11.927.150	180.231	19
2015-2024	18	2.107	15.133.923	91.532	6

Kaynak: (ÇSGB ve SGK verilerinden hesaplanmıştır).

Tablo 2, 1984-2024 arasında farklı hükümet dönemlerine göre ve ayrıca AKP'nin 2015 yılından sonraki grev eğilimini ve grev yoğunluğunu göstermektedir. AKP döneminde grev eğilimi bütün verileriyle hem diğer hükümet dönemlerinin hem de bir bütün olarak 1984-2024 döneminin ortalamalarının gerisindedir. AKP döneminin tamamında 1984-2024 dönemine göre grev sayısı yüzde 70, greve katılan işçi sayısı yüzde 79, grevde geçen işgünü sayısı yüzde 72 ve grev yoğunluğu yüzde 90 oranında azalmıştır.

Tablo 2'ye göre AKP'nin 2015 yılından sonraki döneminde ise grev eğilimi açısından çok daha vahim bir sonuç ortaya çıkmaktadır. 2015 yılından sonra ortalama grev sayısı aynı kalmasına rağmen greve katılan işçi sayısı ve grevde geçen işgünü sayısı AKP döneminin tamamına göre yüzde 50 oranında düşmüştür. 2015 sonrasında grev eğiliminde yaşanan durumu grev erteleme uygulamalarıyla birlikte düşündüğümüzde, AKP dönemi sendikal hakların özetini çıkarmış oluruz.

AKP döneminde grev ertelemeleri, grevleri etkisizleştirmede oldukça etkin bir şekilde kullanılmıştır. AKP, grev erteleme politikasını iktidarı süresince dönemsel olarak değiştirerek uygulamıştır. 2002-2025 yılları arasında toplam 23 grev ertelemesinde 202 bin civarında işçinin grevini erteleyen AKP, grev ertelemelerinde üç farklı strateji izlemiştir. İktidarının ilk iki yılına kadar 5 grevi erteleyen AKP, sermayeye grev konusunda uygulayacağı politikaların örneklerini göstermeye başlamıştır. 2003-2005 yıllarında ertelenen 5 grevin tamamının hem sektör (lastik, cam, madencilik) hem de kapsadığı işçi sayısı (15.750) bakımından

önemi oldukça yüksektir. İktidara geldiği dönemde grev eğiliminde artış yaşanmasını istemeyen AKP, grev ertelemesini bu anlamda grev eğiliminin artmaması için kullanmıştır. Bu dönemde sermaye istekleri doğrultusunda grev ertelemelerini gerçekleştiren AKP, daha iktidarının ilk aylarında çizgisini belli etmiştir. 2003 yılındaki Şişecam grevini *milli güvenlik* gerekçesiyle erteleleyen hükümet, asıl gerekçeyi dönemin Adalet Bakanı ve Hükümet Sözcüleri Cemil Çiçek aracılığıyla açıklamıştır. Çiçek, “söz konusu grevin otomotiv sanayiine ve ekonominin geneline zarar verebileceği düşüncesiyle ertelenmesi yönünde karar alındığını” söyleyerek grev ertelemesinin asıl sebebinin kamuoyu ile paylaşmıştır (Milliyet, 2003). Ayrıca Şişecam grevinin ertelenmesi talebinin Ford’un Almanya fabrikasından dönemin Dış Ticaret ve Gümrüklerden Sorumlu Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen aracılığıyla bakanlar kuruluna sunulduğu haberleri basında yer almıştır (Müderrişoğlu, 2003).

AKP, 2005 yılındaki Erdemir Madencilik grevini erteledikten sonra 2014 yılına kadar herhangi bir grevi erteleme yoluna gitmemiştir. Bu da AKP’nin grev ertelemesinde ikinci stratejisini oluşturmuştur. Türk Telekom, Türk Hava Yolları, Anadolu Ajansı ile Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR) gibi önemli grevlerin yaşandığı bu dönem, AKP’nin grevleri başka yollarla etkisizleştirmeye çalıştığı dönemdir. Bu dönem yalnızca grevleri değil, bir bütün olarak AKP’nin sendikal hareketi etkisizleştirme dönemi olarak öne çıkmıştır.

AKP döneminin grev ertelemesi konusundaki üçüncü stratejisini ise 2014’ten sonraki yaygın ve geniş kapsamlı grev ertelemeleri oluşturmaktadır. Danıştay’ın 2014 yılından sonra grev ertelemelerine ilişkin yaklaşımını değiştirmesi, AKP’nin yaygın grev ertelemelerindeki üçüncü dönem stratejisinin “sorunsuz” ilerlemesine olanak sağlamaktadır. 2014 öncesinde grev erteleme kararlarına ilişkin yürütmeyi durdurma kararı veren Danıştayın, 2014 sonrasında tutumunu kökten değiştirerek “idarenin noteri gibi davranmaya başladığı” (Çelik, 2024) ifade edilmektedir. AKP, 2014-2025 yılları arasında 18 grevi ertelemiştir. 187 bin işçinin etkilendiği grev ertelemelerinde özellikle 21 Temmuz 2016 tarihinde başlayıp 17 Temmuz 2018 yılında sona eren olağanüstü hâl (OHAL) dönemi öne çıkmıştır. OHAL döneminde toplamda 7 grev ertelemesinde yaklaşık 150 bin işçinin grevi erteleme adıyla yasaklanmıştır. OHAL’i ve grev ertelemelerini sermayenin lehine kullanan AKP hükümeti ve Erdoğan, sermaye temsilcileri ile yaptığı toplantıda kullandığı ifadelerle bunu açıkça ifade etmiştir (Evrensel, 2017):

“Şu anda OHAL ile uğraşıp duruyorlar. OHAL olmamış olsaydı bu kadar rahat, bu kadar huzurlu olarak bu adımlar atılamazdı. Ve OHAL’in sınırlarını da biz belirleriz.

Olağanüstü hâli biz iş dünyamız daha iyi çalışsın diye yapıyoruz. Soruyorum, iş dünyanızda herhangi bir sıkıntınız, aksamanız var mı? Biz göreve geldiğimizde

OHAL vardı. Ama bütün fabrikalar grev tehdidi altındaydı. Hatırlayın o günleri. Şimdi böyle bir şey var mı? Tam aksine. Şimdi grev tehdidi olan yere biz OHAL'den istifadeyle anında müdahale ediyoruz. Diyoruz ki hayır, burada greve müsaade etmiyoruz, çünkü iş dünyamızı sarsamazsınız.”

2010'ların ortasından itibaren grev erteleme ve yasaklamaların kapsamı genişletilmiştir. Bankacılık, havacılık ve şehir içi ulaşım sektörlerinde getirilen grev yasakları buna örnektir. Bankacılık ve şehir içi ulaşımındaki grev yasaklarını Anayasa Mahkemesi (AYM) 2014 yılında anayasaya aykırılıktan dolayı iptal etmiştir. Grev erteleme ve yasakların kapsamını genişletme konusunda ısrarcı olan hükümet, tam da sermayeye OHAL döneminde verdiği grevsizlik güvencesini 2016 yılında 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)⁶ ile bankacılık ve şehir içi taşımacılık sektöründe yerine getirmiştir. KHK'nın 35. maddesiyle 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde yapılan değişikliğe göre bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrarı, büyükşehir belediyelerinin de şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte olduğu düşünülen grevler erteleme kapsamına alınmıştır. Hükümet OHAL döneminde 6356 sayılı Kanun'da yaptığı bu değişikliği çok geçmeden kullanmıştır. Ocak 2017'de Akbank grevi ekonomik ve finansal istikrarı bozucu olduğu gerekçesiyle, 2019 yılında ise İzban (İzmir) grevi şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu olduğu gerekçesiyle ertelenmiştir (Çelik, 2018: 62-63).

AKP'nin üç dönemde izlediği grev erteleme politikası, ilk dönemde (2003-2005) durdurma, ikinci dönemde (2006-2014) uyutma ve üçüncü dönemde (2015-2024) ise yok etme olarak özetlenebilir.⁷ AKP grev ertelemelerine ilişkin izlediği üç farklı dönem stratejisiyle grev erteleme/yasaklama mekanizmasını 1984'ten itibaren en işlevsel şekilde kullanan siyasi iktidar olmuştur. AKP kendi iktidarı döneminde toplam işçinin iki katından fazla işçinin grevini yasaklamış; böylelikle grev erteleme mekanizmasını, tekil grevleri yasaklamanın ötesinde grev hakkının özüne saldırma amacıyla kullanmıştır. Tablo 2, AKP'nin grev ertelemelerinde üçüncü stratejisini uygulamaya başladığı dönem olan 2015 sonrası grev ertelemelerinin yasaklamaya döndüğü ve grevleri yok etmeye çalıştığı tezinin somut sonuçlarını ortaya

⁶678 sayılı KHK için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161122-2.htm>

⁷AKP'nin grev erteleme politikasının ilk döneminin “durdurma” olarak tanımlanmasının sebebi ilgili yıllarda grev sayısının ve grev yoğunluğunun diğer yıllara göre yüksek olmasıdır. Grev eğiliminin artmasını istemeyen AKP grev ertelemeleri grevleri durdurma amacıyla uygulamıştır. İkinci döneminin “uyutma” olarak tanımlanmasının sebebi ise, ilgili dönemde herhangi bir grev erteleme uygulamasına gidilmemesidir. Ancak bu bir yanılsama yaratmamalıdır. Grev erteleme uygulamasına ihtiyaç duyulmadığı ve grevleri etkisizleştirmede farklı yöntemler uygulandığı için AKP ilgili dönemde “uyutma” stratejisi izlemiştir.

koymaktadır. 2015-2025 yılları arasında gerçekleştirilen grev erteleme uygulama kapsamına giren işçi sayısı 178 bin civarındayken, aynı dönemde greve çıkan işçi sayısı yalnızca 21 bindir.

Sonuç olarak, AKP iktidarı döneminde sendikal hakların bütününde belirgin bir gerileme yaşandığı ve mevcut hakların işçiler tarafından etkin biçimde kullanılmasının yapısal olarak sınırlandığı görülmektedir. Bu süreç, yalnızca yasal düzenlemeler düzeyinde değil, aynı zamanda çalışma ilişkilerinin fiili işleyişinde de kendisini göstermektedir. Çalışma ilişkilerinin iktidarın istediği yönde “kurumsallaşması” ve “sorunsuz” bir biçimde sürdürülmesi açısından değerlendirildiğinde, Türkiye’de tarihsel olarak varlık gösteren sarı sendikal yapıların bu işlevi yerine getirmede yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda, özellikle 2010’lu yıllar sonrasında, iktidarın çalışma rejimini yeniden yapılandırma süreciyle birlikte hayalet sendikaların öne çıktığı görülmektedir. Bu sendikalar, biçimsel olarak sendikal örgütlenmenin unsurlarını taşısa da fiilen toplu pazarlık süreçlerine katılım sağlamayan, üyelik yapıları şeffaf olmayan ve çoğu durumda sermaye ya da siyasal iktidar ile açık ilişki içerisinde faaliyet gösteren yapılar olarak dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, söz konusu dönemde çalışma ilişkilerinin işçiler aleyhinde değişmesinde ve sendikal alanın yeniden düzenlenmesinde hayalet sendikaların işlevsel araçlar haline geldiği ileri sürülebilir.

Türkiye’deki Hayalet Sendikal Yapı ve Hayalet Sendikalar

Siyasi iktidar eliyle kurumsallaşan yeni çalışma ilişkileri, beraberinde yeni sistemle uyumlu sendikal düzeninin oluşmasında önemli bir paya sahiptir. Mevcut düzen içerisinde serpilen sendikaların dışındaki sendikaların hareket alanının kısıtlanması ve siyaset yoluyla izin verilen “hormonlu” sendikal yapı, tam da AKP’nin hayal ettiği hayalet sendikaların hareket alanını genişletmektedir (Çelik, 2017). AKP hükümetleri döneminde devlet eliyle büyütülen sendikalar hem yasal hem de fiili olarak koruma altına alınmışlardır. 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na eklenen “Geçici Madde 6” ile siyasi iktidar açıkça büyütme istediği sendikaları TİS ehliyeti açısından TİS işkolu yetki barajı dışında tutmuştur. İlgili maddenin “(...) 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının bu fıkrayı değiştiren maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır,” şeklindeki düzenlemesi isim vermeden birkaç sendikayı TİS işkolu yetki barajının dışında bırakmıştır. Maddede belirtilen 2009 Temmuz ile 15.09.2012

tarahleri arasında kurulan sendikalara baktığımızda ise karşımıza dört sendika çıkmaktadır. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu’na (Hak-İş) bağı Medya İşçileri Sendikası (Medya-İş), Öz Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası (Öz Büro-İş) ve Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası (Öz Güven-Sen) ile Türk-İş’e bağı Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası (Güvenlik-İş) maddede belirtilen tarihler arasında kurulmuştur. 6356 sayılı Kanun ile muafiyet sağlanan dört sendikanın tamamı, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2025 Temmuz ayı istatistiklerine göre yüzde bir barajını geçmişlerdir.

AKP hükümetleri dönemi Hak-İş Konfederasyonu’nun “altın çağını” yaşadığı ve “mucizevi” şekilde örgütlenme başarısı yaşadığı dönem olmuştur. 1976 yılında kurulan Hak-İş Konfederasyonu’na bağı 2025 yılı itibarıyla 21 sendika bulunmaktadır. 21 sendikadan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Kamu-Sen’i ayırdığımızda Türkiye’de faaliyet yürüten 20 sendikanın 13’ü 2003, bu 13 sendikanın 11’i ise 2010 sonrasında kurulmuştur. 13 sendikanın 11’i kurulu bulunduğu işkolunda 2025 Temmuz itibarıyla yüzde 1 barajını geçen sendikalar konumundadır. 10 yıl gibi kısa bir sürede mucizevi örgütlenme başarısı gösteren Hak-İş ve bağı sendikalar genelde 2000’li yılların ama özellikle 2010’ların “parlayan yıldızları” olmuşlardır. Hak-İş 2013-2025 arasında üye sayısını yüzde 400 oranında artırırken, aynı dönemde DİSK yüzde 165, Türk-İş ise 79 oranında artırmıştır. Sendikalı işçiler arasında konfederasyonların temsil güçlerindeki değişime bakıldığında ise Hak-İş’in 2013 yılında yüzde 16 olan temsil gücü 2025 yılında yüzde 36’ya yükselmiştir. Aynı dönemde Türk-İş’in temsil gücü yüzde 71’den yüzde 52’ye düşerken, DİSK’in yüzde 10’luk temsil gücünü korumuştur. Konfederal düzeyde yaşanan asimetrik durum sendikalar düzeyinde daha belirginleşmiştir. Örneğin 2014 yılında kurulan Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası’nın (Öz Sağlık-İş) 2025 Temmuz itibarıyla üye sayısı 224 binin üzerindeyken, 2011 yılında kurulan Öz Büro-İş’in üye sayısı 54 bindir. 2025 Temmuz itibarıyla Türkiye’de en çok üyeye sahip olan Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası (Hizmet-İş) ise 10 yıllık bir zaman diliminde üye sayısını 210 binin üzerine çıkarmıştır.

Hayalet sendikalar, sarı sendika işleyişinin de ötesinde sermayeyle ama özellikle siyasi iktidarla neredeyse organik bağı olan yapılardır. Bu bağı gizlemek bir tarafa, çoğunlukla bu bağlarla övünülmektedir. Örneğin Hak-İş’e bağı Ağaç, Sunta, Mobilya ve Kâğıt Sanayi İşçileri Sendikası’nın (Öz Ağaç-İş) avukat olan Genel Başkanı Tuncay Dolu (Öz Ağaç-İş, 2024):

“Okul yıllarında milli görüşten, değişik cemaatlerden ve muhafazakâr öğrenci arkadaşlarından oluşan öğrenci topluluğu SEVKAP Sevgi ve Kardeşlik Birliği kurucularındandır. Bu toplulukta Adalet Bakanı Abdulhamit Gül, Ak Parti kurucu Gençlik Kolları Başkanı ve Milletvekili Zekif Kazdal, Ak Parti Genel

Başkan Yardımcısı Fatih Şahin gibi Ak Partinin, milletvekili, genel merkez, il ve ilçe teşkilatlarında görev yapan/yapmış çok sayıda arkadaşıyla birlikte mücadele vermiştir.”

Mesleği avukatlık olan ve 2012 yılında kurulan Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası'nın (Öz Taşıma İş Sendikası) genel başkanı olan Mehmet Ali Kayabaşı halihazırda AKP Ankara İl Yönetim Kurulu üyesidir. Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası (Öz Çelik-İş) Genel Başkanı Yunus Değirmenci ise “2010 yılından itibaren bir dönem AK Parti Kayseri Yönetim İl Kurulu Üyeliği” yaparken (Öz Çelik-İş, 2024), Hizmet-İş kurucu genel başkanı Hüseyin Tanrıverdi AKP 22, 23 ve 24. dönem Manisa milletvekilliği yapmıştır.

Hayalet sendikaların yöneticileri yalnızca siyasi iktidarla değil, sermaye ile de doğrudan bağı olan (en azından sendikal geçmişleri öncesi) ve sendikacılığı bir şirket yöneticiliği mantığıyla yöneten profesyonel kişilerdir. Örneğin Tuncay Dolu 2007-2015 yılları arasında hukuk müşavirliği yürüttüğü sendikası Öz Ağaç-İş'te 2015 yılından itibaren genel başkanlık yapmaktadır. Dolu aynı zamanda (Öz Ağaç-İş, 2024):

“Memursen Konfederasyonuna bağlı TOÇ BİR SEN, Ankara Servis İşletmecileri Odası ve çok sayıda oda ve esnaf kredi ve kefalet kuruluşu, gönüllü olarak Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve Görme Engelliler Federasyonu ile Öz Toprak İş sendikası, Öz Ağaç İş sendikası gibi çok sayıda kamu kurum/kuruluş, sivil toplum kuruluşu ve ticari şirkete avukat olarak danışmanlık yapmıştır. Hak İş Konfederasyonuna bağlı Öz Toprak iş sendikasının kurucusu ve bir dönem başkan yardımcılığını üstlenmiştir. Yine çeşitli özel eğitim kurum ve kuruluşlarında 14 yıl hukuk eğitimi ve dersleri vermiştir. Bir Dönem Beyzbol, Softbol ve Amerikan Futbol Federasyonunda yönetim kurulu üyeliği ve disiplin kurulu başkanlığı yapmıştır.”

Bu tip hayalet sendikalarda görev yapan kişiler arasında sendikalar arasında geçiş yapma ve/veya halen farklı sendikalarda birlikte görev yapma eğilimi oldukça yaygındır. Bu örneklerden bir diğeri Öz İnşaat İşçileri Sendikası (Öz İnşaat-İş) Genel Başkanı Zekeriya Koca'dır. Koca, Öz İnşaat-İş Genel Başkanlığı yanı sıra Hizmet-İş sendikası genel sekreter yardımcılığı görevini de yürütmektedir (Öz İnşaat-İş, 2025; Hizmet-İş, 2025). Öz Maden İş Maden İşçileri Sendikası (Öz Maden-İş) Genel Başkanı Fahrettin Kütükcü, uzun yıllar Hizmet-İş sendikasının Sakarya şube başkanlığı görevini yürütmüştür (Ateş, 2023). Yine sendikalar arası benzer geçişi gördüğümüz bir diğer örneği ise Öz Sağlık-İş Genel Başkanı Devlet Sert oluşturmaktadır (Öz Sağlık-İş, 2025):

“2004 yılında Hizmet-İş Sendikası Trabzon Şube Başkanlığı'na seçilen Devlet Sert, Trabzon Şube Başkanı iken 25-26 Ağustos 2007 tarihlerinde yapılan 10. Olağan Genel Kurulda ve 23-24 Temmuz 2011 tarihlerinde yapılan 11. Olağan

Genel Kurul’da Hizmet-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu’na seçildi ve Genel Sekreterlik görevine getirildi. 25 Temmuz 2015 tarihinde yapılan Öz Sağlık İş Sendikası Olağanüstü Genel Kurulu’nda, Öz Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanlığı’na seçilen Sert, 09-10 Aralık 2017 tarihlerinde yapılan 2. Olağan Genel Kurulda yeniden Genel Başkan olarak seçildi.”

Toprak, Çimento, Seramik ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası (Öz Toprak-İş) Genel Başkanı Metin Özben de sendikacılığı profesyonel bir meslek olarak yapan kişilerden biridir (Öz Toprak-İş, 2024):

“1975 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığında Memur Şef, Müdür, Müdür Yardımcısı, Orman Genel Müdürlüğünde Şube Müdürlüğü, Orman Bakanlığında Bakan Müşavirliği ve Bakan Danışmanlığı görevlerini yaptı. 2006 yılında emekli oldu. 2007 yılında Hak-İş’e bağlı bir sendikada Danışman, bir işyerinde ise İşveren Danışmanlığı yaptı. 2014 yılında Öz Toprak-İş sendikasını kurarak Hak-İş’e üye oldu. Halen Öz Toprak-İş sendikasının Genel Başkanı olarak görevini sürdürmektedir.”

Konfederasyona bağlı sendikalar arasında düzenli olarak geçiş sağlayan sendika yöneticilerinin çoğu aynı zamanda özel sektörde profesyonel yöneticilik yapmıştır. Örneğin Öz Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Öz Gıda-İş) Genel Başkanı Halil Çukutli (Öz Gıda-İş, 2024):

“Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden 1993 yılında mezun oldu. 2009 yılında Sakarya Üniversitesinde (MBA) master yaptı. 1997 yılında Mali Müşavir olan Çukutli, 2013 yılında bağımsız denetçi oldu. 1993-2002 yılları arasında Otomotiv sektöründe çalışan Çukutli, 2002-2014 yılları arasında gıda sektöründe yöneticilik yaptı.”

Halil Çukutli ile benzer bir “kariyer” geçmişi olan ve halen Halk Sigorta A.Ş. Genel Müdür Danışmanı olarak görev yapan Öz Banka ve Sigorta Çalışanları Sendikası (Öz Finans-İş) Genel Başkanı Ahmet Eroğlu ise (Öz Finans-İş, 2025):

“Ziraat Bankası’nda; Bankacılık Hizmetleri, Bankacılık Kartları ve İnsan Kaynakları birimlerinde uzman olarak çalıştı ve 1997 yılında Başbakanlık Müşavirliği’ne atandı. 1993 – 2002 yılları arasında, aynı zamanda, TBMM’de Milletvekili Danışmanlığı görevinde de bulundu. 2002 Seçimlerinde aday olmak için istifa ettikten sonra, 2004 yılında yeniden Ziraat Bankası’ndaki görevine döndü ve Kazakistan Ziraat International Bank’a Genel Müdür Yardımcısı olarak atandı ve 2008 yılı sonunda aynı bankada Genel Müdür oldu. 2011 Yılında Halk Sigorta Genel Müdür Yardımcılığı görevine atandı.”

Hayalet sendikaların genel başkanları ve yöneticileri, siyasi iktidarla ve sermaye ile böylesine iç içeyken, örgütlü oldukları işyerlerinin yöneticilerini de sendika bünyesine yönetici olarak atamaktan çekinmemektedirler. Örneğin 2021 yılında Öz Maden-İş, örgütlü olduğu Eysim Madencilik şirketinin kalite güvence

müdürü Volkan Karasulu’yu sendikanın Aydın bölge temsilci yardımcısı olarak atamıştır. Öz Maden-İş sendikası genel başkanı Fahrettin Kütükçü konuya ilişkin yaptığı, “Amacımız işçi ve işveren dayanışmasını pekiştirmek. İşverenin rakibi değil sosyal ortağı ve dostuyuz. Çine’deki diğer madenlerde örgütlenmek istiyoruz. İşverenler bizden çekinmesin,” şeklindeki açıklamasıyla sendikal yaklaşımını açıkça ifade etmiştir (Taşcıoğlu, 2021).

Yukarıda örnekleri verilen sendikalar ve sendika yöneticileri, tipik sarı sendikaların ötesinde doğrudan siyasi iktidarın ve sermayenin sendikal alandaki temsilcileri niteliğindedirler. Sendikalar arası geçişlerle ve yöneticilik geçmişleriyle proje niteliğinde olan hayalet sendikalar ve hayalet sendikacılar, AKP’nin yeni çalışma ilişkileri sisteminin en işlevsel araçlarından biridir. İşverenler ise bu tip sendikaların dışındaki sendikaların faaliyetlerini istemediklerini doğrudan ifade ederek, mevcut düzenin devamlılığını sürdürme niyetindedirler.⁸

Siyasi iktidar eliyle sendikal alanı kontrol etmek amaçlı kurulan ve büyütülen hayalet sendikalar örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını içeren sendikal haklar bütününe özüne saldırmakta ve zarar vermektedirler. Üyelerinin çoğunluğu kamu sektöründe yer alan ve geleneksel örgütlenme araç ve yöntemlerinin dışında doğrudan siyasi iktidar aracılığıyla örgütlenen hayalet sendikalar sendika-üyelik ilişkisini metalaştırmaktadırlar. Bu noktadan itibaren sendika hizmet satan bir işletmeye, sendika üyesi ise parası (üyelik aidatı) karşılığında hizmet alan bir

⁸İşverenler kamuoyuna yönelik açıklamalarında, dava dilekçelerinde ya da işçilere gönderdikleri mesajlarda son derece açık biçimde hayalet sendikaların dışındaki sendikalara karşı açıktan tavrı almaktadırlar. Örneğin 2023 yılında İzmir’in Bergama ilçesinde bulunan Agrobay Seracılık’ta çalışan işçiler Tarım İşçileri Sendikası’nda örgütlenmeye başlamış ve bunun karşılığında işveren tarafından işten atılmışlardır. Agrobay Yönetim Kurulu Üyesi Arzu Şentürk katıldığı bir programda yaptığı, “İşçinin sendikaya ihtiyacı yok ki!” (Bakırçaytürk, 2023) şeklindeki açıklamasıyla bakışını net ifade etmektedir. Yine Petrol-İş sendikasının Zonguldak/Çaycuma’da örgütlendiği ve çoğunluğu sağladığı Ece Seramik işyerinde işveren, sendikanın yetkisine itiraz etmiştir. İşveren vekili dava dilekçesinde yazdığı “Bunun yanında müvekkil firma, faaliyet gösterdiği 1998 yılından bu yana her daim çalışanlarının ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartları hususunda gerekli özeni gösterip haklarını gözettiğinden müvekkilim firma nezdinde herhangi bir sendikal faaliyete gerek ve ihtiyaç duyulmamıştır/duyulmamaktadır,” ifadelerle benzer bir yaklaşım göstermiştir. Selüloz-İş sendikasının Tekirdağ’ın Ergene ilçesinde kurulu bulunan ve yaklaşık 3 yıllık bir mücadele sonucu örgütlenmesini başardığı Lila Kâğıt fabrikasında insan kaynakları yöneticisi, işçilere “Bizler birer aileyiz. İsteklerinizi sendikadan değil, bizden talep ediniz. Aramıza üçüncü kişileri almayınız,” şeklinde attığı mesajla sendikalara yaklaşımını göstermiştir. Aynı Lila Kâğıt yönetimi işçilere Selüloz-İş ile ilgili bu mesajı gönderdiği dönemde tekstil faaliyetinde bulunan diğer işyerine Öz İplik-İş’i getirerek yetkili sendika olmasını sağlamıştır.

müşteriye dönüşmektedir. Örneğin Öz Sağlık-İş 2021 yılında yaptığı bir açıklama⁹ ile üyelerine pandemi nedeniyle 500’er TL ödeme, 2022 yılı içinde de Ramazan ve Kurban Bayramı dolayısıyla tek seferlik olmak üzere “bayram harçlığı” ödemesi yapılacağını duyurmuştur.¹⁰

Sendika üyelerine ve özellikle de örgütlenme sürecinde işçilere yönelik gerçekleştirilen bu tür ödemeler ve promosyon dağıtımlarının artması üzerine konuya ÇSGB de dahil olmuş ve konfederasyonlara bir yazı göndermiştir. Bakanlık konfederasyonlara göndermiş olduğu yazısında özetle şunları söylemiştir:¹¹

“Bakanlığımıza gerek doğrudan, gerekse CİMER sistemi üzerinden yapılan başvurularda; sendikaların üyelerine market çekleri/alışveriş kartları dağıttığı, nakdi destek sağladığı, promosyon verdiği ve bahse konu yardımları özellikle örgütlenme sorunu yaşadığı işyerlerinde yaptığına ilişkin birçok başvuru yapılmıştır. Ulusal basında konuya ilişkin çeşitli haberlerin yer aldığı da görülmüştür.

(...) Temel amacı; üye işçilerinin ekonomik, sosyal, kültürel hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olan sendikaların, faaliyetlerinin de kanuna uygun olması gerekmekte olup kanunda yer alan istisnalar dışında üyelerine market çeki, alışveriş kartı, nakdi destek, promosyon vb. adlarla yardımlar yapılması ve bu yardımlar aracılığı ile örgütlenme faaliyetlerinde bulunulması, sendikal örgütlenmenin amacına ve Kanuna aykırılık teşkil etmektedir. Sendika gelirlerinin bu şekilde dağıtılması hukuka aykırı olup ilgili sendika yöneticileri açısından hukuki ve cezai sorumluluk doğurabilecektir.”

Hayalet sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık süreçlerindeki tutum ve davranışlarına ek olarak grev hakkının özüne yönelik saldırıları siyasi iktidarla olan ilişkilerinde ve özellikle kamu işyerlerinde yürütülen toplu pazarlık süreçlerinde net bir şekilde görülmektedir. Bu tip sendikalar ya doğrudan grevi bir araç olmaktan çıkarak ya da “sahte” grev kararları alarak grev hakkının özünü yok etmektedirler.

Medya-İş’in 2025 yılında başvurmuş olduğu yöntem bir sendikanın şekli düzeyde de olsa toplu pazarlık ve grev sürecini yürütmediğinin açık bir örneği niteliğindedir. Medya-İş, bir yandan kendi yürüttüğü bir yandan da KÇP kapsamında olan Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü işyerindeki

⁹Açıklamayı izlemek için bkz. https://www.youtube.com/watch?v=N_15hlSXPII&t=16s

¹⁰Pandemi ödemesi için üyelerine WhatsApp mesajı gönderen sendika “Şu an Sendikamız Üyesi Olmayan Çalışma Arkadaşlarımızın DİKKATİNE: Bahsi geçen ödemeden yararlanabilmeniz için sendikamız üyesi olmanız gerekmektedir. Aksi halde bu ödemelerden mahrum kalacağınızı üzümlerle belirtmek isteriz.” notunu düşmeyi ihmal etmemiştir (Çelik, 2022).

¹¹Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından işçi konfederasyonlarına gönderilen 15.01.2025 tarihli, E-36664208-000-448114 sayılı ve “Sendikaların Üyelerine Yardımı Hakkında” konulu yazından alınmıştır.

toplu pazarlık sürecinin tıkanması üzerine 6356 sayılı Kanun gereği alması gereken grev kararını almamıştır. Bunun üzerine işyerinde TİS yetkisini kaybeden Medya-İş, tekrar Bakanlığa çoğunluk tespiti başvurusunda bulunmuştur. “Yetki prosedürünün yenilenmesi” olarak ifade ettikleri ve buna “zorunlu” olduklarını söyleyen sendika yöneticileri bu yöntemin “sıklıkla” kullanıldığını belirtmişlerdir. Medya-İş Genel Başkanı Sezai Ballı Evrensel gazetesine göndermiş olduğu mektubunda konuya ilişkin şunları ifade etmiştir (Arıdur ve Saylam, 2025):

“KÇP’ye tabi İşyerlerinde yetki prosedürünün sonuna gelindiğinde sendikaların önünde üç seçenek bulunmaktadır. 1- Grev kararı alınması, 2- Sözleşmenin kamu çerçeve protokolüne atfedilerek mevcut haliyle imzalanması, 3- YHK’nin özel hakem olarak belirlenmesi. Bu seçenekler değerlendirildiğinde, yaklaşık 600 bin kamu işçisini kapsayan KÇP süreci tamamlanmadan tekil olarak bir iş yerinde grev uygulanmasının etkili bir sonuç doğurmayacağı açıktır.”

Grev “hakkından” vazgeçen Medya-İş örneğinden farklı olarak Öz Sağlık-İş’in 2021-2022 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile yürüttüğü TİS süreci ve devamındaki grev aşaması ise sahte greve örnektir. Ekim 2021’de başlayan TİS görüşmeleri Nisan 2022 yılına kadar devam etmiş; sendika, işyerinde yetkisinin düşmemesi için grev kararı almıştır. Ancak sendika üyesi işçiler, temsilcilerden gelen bilgiler doğrultusunda sendikanın işverenle anlaştığını, greve “prosedür” gereği gidileceğine yönelik açıklamada bulunulduğunu söylemişlerdir (Serdaroğlu, 2022):

“Geçtiğimiz çarşamba günü sendika temsilcileri tarafından bizzat bize aktarıldı. Söylediklerine göre anlaşma yapıldı ancak prosedür gereği greve gireceğiz. Diğer taraftan grevin iptal edilebileceğine dair duyurular da var ancak bize tam bir bilgi verilmiyor. İçinde bulunmamız gereken süreçte bizi dışarda tutuyorlar.”

Öz Sağlık-İş’in toplu pazarlık görüşmelerinden grev kararı almasına kadar geçen zaman diliminde, herhangi bir şekilde işçileri sürece dâhil etmemesi ve bir kamu işyerinde işveren sendikası ile anlaşarak hayali olarak aldığı grev kararı, özellikle 2015 sonrası sendikal durum için şaşırtıcı olmamıştır. Öz Sağlık-İş ve Medya-İş örnekleri, hayalet nitelikteki sendikaların, hayali olarak yürüttüğü TİS süreçlerinde tercih ettikleri yöntem ve uygulamaların grev hakkının özüne yönelik saldırılarını görmek açısından oldukça önemlidir.

Sonuç

Dünyada işçi sınıfının tarihsel olarak ortaya çıktığı ve çoğunlukla sendikalar aracılığıyla ekonomik ve sosyal koşullarını iyileştirmeye çalıştığı dönemden itibaren sermaye ve devletler karşı örgütlenmeler yoluyla işçi sınıfının örgütsel ve eylemsel

kapasitesini zayıflatmayı amaçlamıştır. Bu amacın en evrensel ve bilinen örneği olan sarı sendikalar neredeyse tüm dünyada işçilerin ve sendikaların mücadele etmek zorunda kaldıkları ana örgütsel yapılar olmuşlardır. Ancak sınıf mücadelesinin ve sınıflar arasındaki güç ilişkisinin verili koşullardaki durumuna bağlı olarak karşı örgütlenmelerin biçimleri değişmiştir. Bu anlamda belirli bir dönemde ortaya çıkan ve kısa süreli amaçları doğrultusunda sendikal hareketin kazanımlarını *içeriden* tahribata uğratmaya çalışan hayalet sendikalar, sarı sendikalardan ayrılmışlardır.

Türkiye'de dünyadaki gelişime benzer olarak -ancak sendikal hareketin güçlenmesine bağlı olarak farklı zamanlarda- sarı sendikalar “kurumsallaşmaya” başlamış, 1970'lerde makbul olarak tanımlanan özellikleriyle çalışma ilişkileri alanında kendine yer edinmiştir. Ancak Türkiye'de AKP hükümetleri döneminde pek çok alanda olduğu gibi çalışma ilişkileri alanında da önemli değişim ve dönüşümler yaşanmıştır. Özellikle 2010'lu yıllardan sonra emek alanındaki sermaye lehine olan ekonomi ve siyasi politikalarını derinleştirerek devam ettiren AKP hükümetleri, sendikal alana doğrudan müdahale yoluyla çalışma ilişkileri sistemini şekillendirmiştir. Sendikalaşma oranının düşük olduğu, TİS kapsamının sınırlı kaldığı ve grevin neredeyse hiç kullanılmadığı bir ortamda geleneksel sendikal yapılar ve ilişkiler erozyona uğramıştır.

Hayalet sendikalar bu bağlamda genel olarak 2000'li yıllardan özel olarak da 2010'lu yılların ortasından itibaren örgütsüz, toplu iş sözleşmesiz ve grevsiz çalışma ilişkileri sisteminin bir sonucu olarak büyümüş ve sendikal alanı siyasi iktidar ve sermaye adına kontrol etme görevi üstlenmiştir. Tarihsel olarak işçi sınıfı örgütlenmesini içeriden güçsüzleştirme ve yıkmayı hedefleyen sarı sendikaların pek çok özelliğini barındırmakla birlikte, mevcut işlevi ve özellikleriyle hayalet sendikalar özgün karşı örgütlenmeler olarak 2000'li yıllardaki yerini almıştır. Çalışmada hayalet sendikaların özgün ve sarı sendikalardan ayrılan özellikleri ortaya konmaya çalışılmış, onları var eden koşullar siyasi iktidarla olan ilişkileri üzerinden değerlendirilmiştir.

Sendikal hakların işçiler açısından kullanımını yalnızca kısıtlayan değil, sendikal hakların bir bütün olarak özüne zarar veren yapılar olarak varlıklarını sürdüren hayalet sendikalar, belirli bir tarihsel döneme özgü ve belirli koşullar altında büyüyen örgütlerdir. Ancak vurgulanması ve sendikal hareket açısından dikkat edilmesi gereken en önemli konu hayalet sendikaların tarihsel olarak örgütsel yaşam süreleri değildir. Hayalet sendikaların yöntem ve uygulamaları ile sendikal hakların özüne yönelik verdikleri zararların bir bütün olarak sendikal hareket üzerinde yapacağı etkinin süresidir. Hayalet sendikaların örgütsel olarak olmadığı ancak hayalet sendikal yapının yöntem ve uygulamalarının devam ettiği bir çalışma ilişkileri sisteminde işçiler aleyhine kısa süreli değil, uzun süreli bir köklü değişimin yaşandığı durumla karşı karşıya kalınabilir. Bu bağlamda, hayalet sendikalara karşı

mücadele, bu yapıların tipik olarak benimsediği ve uyguladığı; sermaye ve siyasal iktidarla kurulan sembiyotik ilişkiler ya da üyelerle tesis edilen müşteri temelli ilişkiler üzerinden değil, işçi sınıfı hareketinin tarihsel süreç içerisinde biriktirdiği mücadele pratikleri ve örgütlenme deneyimleri temelinde yürütülmelidir.

Extended Summary

The power and effectiveness of the working-class movement and the responses produced by capital to this determine the nature of the class struggle within the historical process. Historically and universally, the working class has mostly encountered capital's counter-organization in this area through the economic struggles they have waged via trade unions. In this context, while unions are self-organizations developed by the working class within the contradictory cultural fabrics of their universal and own experiences, yellow unions, on the other hand, emerge as universal structures known to be used by capital to destroy the self-organization of the working class from within. However, in certain situations and periods, yellow unions lose their functionality for capital, and new structures are created by capital and states against unions.

In countries such as Turkey, where the political authority/state is the main actor rather than a third party in labor relations and shifts the class power balance in favor of capital, counter-organizations developed against the working class are also significant. This is because the structures positioned and developed against the working class and trade unions establish more complex relationships with the political power and employers than in other countries. Historically, attempts to understand counter-organizations through the definition of yellow unions often lead to a lack of understanding or incomplete understanding of the characteristics and effects of new types of structures under given conditions. In this context, this study will examine the structures that were developed by the political power in Turkey in the 2000s against the self-organization of the working class, i.e., the unions, and which are referred to as "Non-Union Unions" in the international literature and defined as *ghost* unions in this study. In this sense, this study is a product of the effort to understand and define the unions that emerged and grew in the 2000s, generally characterized as "yellow" in the literature and in practice.

The 2000s were years of significant change in the field of labor relations in Turkey. The rise to power of the Justice and Development Party (AKP), the weakening of the labor movement, and the confinement of the traditional trade union movement to a very narrow sphere were the main reasons for the changes in labor relations and the growth of non-union unions. The AKP, which stands out from previous governments with its policies and practices in the field of labor

relations and occupies a rather unique position, also has a relationship with unions that lies outside the traditional politics-trade union relationship. For this reason, after presenting the state of union rights during the AKP era, this study discusses the characteristics and effects of non-union unions. The study adopts a method based on the analysis of news reports in the press and content shared on the official websites of trade unions, and is prepared in a descriptive style.

The study attempts to highlight the characteristics that distinguish non-union unions from genuine and yellow unions, evaluating the conditions that give rise to them through their relationship with political power. Non-union unions, which not only restrict the use of union rights for workers but also continue to exist as structures that undermine the very essence of union rights as a whole, are organizations that grew under specific historical periods and conditions. However, the most important issue to emphasize and pay attention to in terms of the union movement is not the historical duration of non-union unions' organizational life. It is the duration of the overall impact that the methods and practices of non-union unions and the damage they cause to the essence of union rights will have on the union movement. In a system of labor relations where non-union unions do not exist organizationally but the methods and practices of the non-union union structure continue, workers may face not a short-term but a long-term, fundamental change to their detriment. In this context, the struggle against non-union unions should not be waged against the methods they adopt and implement, but rather against the methods and practices accumulated by the working-class movement throughout its historical process.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

“Türkiye’de 2000’lerde Sendikal Alanda Yükselen Yapılar: Hayalet Sendikalar” başlıklı çalışmada herhangi bir kurum, kuruluş ve kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Arıdur, A. A. ve Saylam, S. (2025). Medya-İş’ten kamu işçisine oyun: Yetkisini kaybetti, kamu çerçeve protokolünde başa döndü, Evrensel, <https://www.evrensel.net/haber/561467/medya-isten-kamu-iscisine-oyun-yetkisini-kaybetti-kamu-cerceve-protokolunde-basa-dodu>, Erişim Tarihi: 12.07.2025.
- Ateş, T. (2023). Fahrettin Kütükçü Yeniden Genel Başkan Seçildi, Sakarya Detay Haber, <https://www.sakaryadetayhaber.com/haber/fahrettin-kutukcu-yeniden-genel-baskan-secildi-105227.html>, Erişim Tarihi: 10.06.2025.
- Bakırçaytürk (2023, Eylül 27). Arzu Şentürk AGROBAY hakkındaki iddialara yanıt verdi, [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=0K_CTZZOe5A&t=765s
- Çelik, A. (2012). “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grev ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” mı?”, IV. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı içinde, 107-131.
- Çelik, A. (2017). Hormonlu Sendikalaşma: Üye Var, Sendikacılık Yok!, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/hormonlu-sendikalaşma-uye-var-sendikacilik-yok-173544>, Erişim Tarihi: 02.02.2024.
- Çelik, A. (2018). Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kısılcında 2010’lu yıllarda Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi 2018 Özel Sayısı. 39-69.
- Çelik, A. (2022). Çoban Armağanı Sendikacılık, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/coban-armagani-sendikacilik-388886>, Erişim Tarihi: 08.07.2025.
- Çelik, A. (2024). Grevleri Şirket Kârları İçin Yasaklıyorlar: AKP Grev Yasaklama Şampiyonu!, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/grevleri-sirket-karlari-icin-yasakliyorlar-akp-grev-yasaklama-sampiyonu-584045>, Erişim Tarihi: 25.12.2024.
- ÇSGB (2013). İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler-2013 Ocak Ayı İstatistiği, <https://www.cs.gb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/sendikal-%C4%B1statistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>, Erişim Tarihi: 10.08.2025.
- ÇSGB (2025a). İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler- 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri, <https://www.cs.gb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/sendikal-%C4%B1statistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>, Erişim Tarihi: 10.08.2025

- ÇSGB (2025b). Çalışma Hayatı İstatistikleri Ağustos 2025 E-Bülten, <https://www.csgeb.gov.tr/cgm/tr/yayinlar/calisma-hayati-istatistik-ebultenleri/>, Erişim Tarihi: 15.09.2025.
- Evrensel (2017). Erdoğan’dan itiraf: OHAL’le grevlere müsaade etmiyoruz, <https://www.evrensel.net/haber/326078/erdogandan-itaraf-ohalle-grevlere-musaade-etmiyoruz> Erişim Tarihi: 10.09.2023.
- Hizmet-İş (2025). Genel Merkez Personeli, <https://hizmet-is.org.tr/teskilat/personel/genel-merkez-personeli/>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Hulden, V. ve Pearson, C. (2021). “The wild west of employer anti-unionism: the glorification of vigilantism and individualism in the early twentieth-century United States”, Millan, M. Ve Saluppo, A. (Ed.) Corporate Policing, Yellow Unionism, And, Strikebreaking içinde, 1890-1930. New York: Routledge. 205-221.
- ILO (1993). Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf, Erişim Tarihi: 10.09.2023.
- ILO (2024). Industrial Relations Data (IRData), <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-industrial-relations-data/>, Erişim Tarihi: 10.07.2024.
- Man, F. (2013). Türkiye’de Devletin Çalışma İlişkileri İdeolojisi. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Millan, M ve Saluppo, A. (2021). “Introduction: strikebreaking and industrial vigilantism as a historical problem” Millan, M. Ve Saluppo, A. (Ed.) Corporate Policing, Yellow Unionism, And, Strikebreaking içinde, 1890-1930. New York: Routledge. 1-21.
- Milliyet (2003). Şişecam grevi ertelendi, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/sisecam-grevi-ertelendi-5134930>, Erişim Tarihi: 15.02.2024.
- Müderrişoğlu, O. (2003). Ford Almanya Grev Erteletti, Sabah, https://www.sabah.com.tr/yazarlar/muderrisoglu/2003/12/10/ford_almany_a_grev_erteletti, Erişim Tarihi: 13.02.2024.
- Öz Ağaç-İş (2024). Başkanın Özgeçmişi, <https://www.ozagacis.org.tr/sayfa/baskanin-ozgecmisi.html>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.

- Öz Çelik-İş (2024). Yunus Değirmenci, <https://ozcelikis.org/yunus-degirmenci/>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Öz Gıda-İş (2024). Halil Çukutli, <https://www.ozgidais.org.tr/yonetim-kurulu/1/halil-cukutli>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Öz Finans-İş (2025). Ahmet Eroğlu (Halk Sigorta) Genel Başkan, <https://ozfinansis.org.tr/yonetim-kurulu/ahmet-eroglu.html>, 10.06.2025.
- Öz İnşaat-İş (2025). Yönetim, <https://ozinsaatis.org/kurumsal/yonetim/>, Erişim Tarihi: 10.06.2025
- Öz Sağlık-İş (2025). Devlet Sert Öz Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı, <https://ozsaglikis.org/genel-baskan/>, Erişim Tarihi: 10.06.2025.
- Öz Toprak-İş (2024). Genel Başkan, <https://www.oztoprakis.org/YonetimKurulu/Ozgecmis?YoneticiId=5>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Özüğurlu, M. (2022). Zombi sendika, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/zombi-sendika-407061>, Erişim Tarihi: 20.10.2023.
- Serdaroğlu, U. (2022). Sendikadan sahte grev, BirGün, <https://www.birgun.net/haber/sendikadan-sahte-grev-385987>, Erişim Tarihi: 10.02.2024.
- Taras, D. ve Kaufman, B. (2006). Nonunion Employee Representation in North America: Diversity, Controversy, and Uncertain Future, Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series.
- Taşcıoğlu, U. (2021). 'İşverenin ortağıyız' dediler sendikayı müdüre verdiler, Evrensel, <https://www.evrensel.net/haber/425554/isverenin-ortagiyiz-dediler-sendikayi-mudure-verdiler>, Erişim Tarihi: 17.05.2024.
- Texhammar, R. ve Colton, C. (2012). Ao/Asif Instruments and Implants: A Technical Manual. Berlin: Springer Science & Business Media.

Eğitim-İstihdam Modeli Olarak Mesleki Eğitim Merkezleri: İzmir İli Örneği¹

Gözde Gökçe YALINCAKLI²

ORCID: 0009-0000-8666-5174

DOI: 10.54752/ct.1896895

Öz: Okuldan istihdama geçiş modeli olan Mesleki Eğitim Merkezleri teorik bilginin okulda, uygulamalı eğitimin ise işyerinde verildiği ikili bir yapıya sahiptir. Ancak bu geçiş modelinin etkinliği, sistemdeki yapısal sorunlardan ve işgücü piyasasındaki dinamiklerden doğrudan etkilenmektedir. Uluslararası politika belgelerine göre mesleki eğitim; nitelikli işgücü yetiştirme yoluyla ülkelerin kalkınmasına destek sağlar ve çocuklara güvenli ortamlarda mesleki beceri kazandırdığı için enformel çocuk işçiliği ile mücadele fonksiyonlarını üstlenir. Mesleki eğitimin tüm bu fonksiyonlarının ülkemizde eğitim-istihdam modeli örneği olan Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerinin çalışma koşulları ve işgücü piyasasındaki mevcut konumlarıyla ne ölçüde örtüştüğü ise tartışma konusudur. Bu tartışmadan hareketle çalışmada istihdama geçiş aşaması olan uygulamalı eğitim esnasında Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerinin

¹ Bu makale yazarın Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Saniye DEDEOĞLU danışmanlığında yürütülmekte olan “Çocuk Hakkı İhlali Olarak Çocuk İşçiliğine Bakış: Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencileri Bağlamında Bir Değerlendirme” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, gozdeyalincakli@hotmail.com

YALINCAKLI, G.G, (2026) “Eğitim-İstihdam Modeli Olarak Mesleki Eğitim Merkezleri: İzmir İli Örneği”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1617-1650

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 24.02.2026- Makale Kabul Tarihi: 10.07.2026

karşılaştıkları yapısal sorunları koordinatör öğretmenlerin işyeri ziyaretlerinden elde ettikleri deneyim ve gözlemleri üzerinden analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede İzmir ilinde iki Mesleki Eğitim Merkezinde farklı alanlarda görev yapan yedi koordinatör öğretmenle yüz yüze derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş ve veriler tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Görüşmelerde öğrencilerin işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlar; çalışma sürelerinin uzun olması, düşük ücret, zorunlu fazla mesai, öğrenci değil ucuz iş gücü olarak görülme, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli olmaması olarak tespit edilmiştir. Bulgular, Mesleki Eğitim Merkezlerinin eğitimden istihdama geçiş işlevinin çocuklar için güvenli çalışma ortamları sunan ve beceri geliştirmelerine olanak sağlayarak nitelikli işgücü olarak istihdama katılmalarını destekleyen bir sistem olmasından ziyade, çocukların işgücü piyasasına erken yaşta, güvencesiz, düşük ücretli ve ikincil emek biçimleriyle entegre olduklarına işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim Merkezi, Çıraklık, Çocuk İşçi, Eğitim-İstihdam İlişkisi.

Vocational Training Centers as an Education-Employment Model: The Case of İzmir Province

Abstract: Vocational Training Centers, which serve as a transition model from school to employment, have a dual structure where theoretical knowledge is provided at school and practical training is provided in the workplace. However, the effectiveness of this transition model is directly affected by structural problems in the system and dynamics in the labor market. According to international policy documents, vocational education supports countries' development by training a qualified workforce and takes on the function of combating informal child labor by providing children with vocational skills in safe environments. The extent to which all these functions of vocational education correspond to the working conditions and current position in the labor market of students at Vocational Training Centers, which are examples of the education-employment model in our country, is a matter of debate. Based on this discussion, the study aims to analyze the structural problems encountered by Vocational Training Center students during applied training, which is the transition phase to employment, through the experiences and observations gained by coordinating teachers during workplace visits. Within this framework, in-depth face-to-face interviews were conducted with seven coordinating teachers working in different fields at two Vocational Training Centers in the province of İzmir, and

the data was analyzed using thematic analysis methods. In the interviews, the problems students encounter in the labor market were identified as long working hours, low wages, mandatory overtime, being seen as cheap labor rather than students, inadequate occupational health and safety measures. The findings indicate that rather than being a system that supports children's transition from education to employment by providing safe working environments and enabling them to develop skills, vocational training centers integrate children into the labor market at an early age through precarious, low-wage, and secondary forms of labor.

Keywords: Vocational Training Center, Apprenticeship, Child Labor, the Relationship Between Education and Employment.

Giriş

Neoliberal politikaların etkisiyle önem kazanan eğitim-istihdam iş birliğine dayanan eğitim modelleri günümüzde ülkelerin sıklıkla uyguladığı bir eğitim sistemidir. Uluslararası sosyal politika belgelerinde bu eğitim sisteminin; ülkelerin kalkınmasına, işgücü piyasası göstergelerine ve gençlerin geleceğine yönelik olumlu etkileri olduğu sıklıkla vurgulanır (Ryan, 2021: 3; Bol, Eller, Werfhorst, ve DiPrete, 2019: 275, 276; Arum ve Shavit, 1995: 29). Ayrıca uluslararası örgütler tarafından sistem; dezavantajlı ve yoksul ailelerden gelen çocukların enformel çocuk işçiliğinden korunmasını sağlayan bir sosyal politika aracı olarak nitelendirilir (OECD, 2023; Montobbio, 2025). Ancak küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasının katmanlı bir yapıya dönüşmesi, güvencesizlik, esnek istihdam biçimleri, yüksek işsizlik oranları ve artan rekabet sebebiyle gençlerin işgücü piyasasının hangi katmanına eklemelendikleri dünya genelinde toplumsal bir sorun haline dönüşmüştür. Bu dönüşümün, mesleki eğitim sistemlerindeki eğitimden istihdama geçiş sürecine etkileri ile sistemin işlevine etkileri tartışma konusu olmuştur (Bol, Eller, Werfhorst, ve DiPrete, 2019: 275, 276; Arum ve Shavit, 1995: 29). Eğitim istihdam modellerine yüklenen tüm bu fonksiyonların ülkemizde eğitim-istihdam modeli örneği olan Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM) tarafından ne ölçüde gerçekleştirildiği ve işgücü piyasasındaki dönüşümün sistem üzerindeki etkileri önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizdeki lise düzeyinde sunulan mesleki eğitim hem eğitim-istihdam ilişkisi hem de çocuk çalışmasının sınırlarının tartışılması açısından özgün bir örnektir. Bu özgünlük; yüksek genç işsizliği, prekeryalaşma, enformel işgücü piyasasının yaygınlığı ve mesleki eğitim alan öğrencilerin erken yaşta bu emek ilişkileriyle yüzleşmek zorunda kalmasıdır (FİSA Çocuk Hakları Merkezi, 2024: 15, 16; Aksoy, 2017: 79; Birleşik Metal-İş Sendikası, 2024). Özellikle meslek liselerinin

içerisinde “nitelikli ara eleman yetiştirme” söylemiyle ön plana çıkan Mesleki Eğitim Merkezlerinin (MESEM) eğitim-istihdam modeli olarak işlevi tartışmaların odağındadır.

2016 yılında yapılan yasal düzenleme ile zorunlu eğitim kapsamına alınan MESEM’ler okul ve işyeri tabanlı mesleki eğitimin sunulduğu ikili bir yapıya sahiptir (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2022). Bu ikili yapı çerçevesinde MESEM’li öğrenciler haftanın 1 günü okula gitmekte geri kalan 4 günü işyerinde uygulamalı eğitim almaktadır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’na (1986) göre, 2021 yılından itibaren ise MESEM öğrencilerinin asgari çıraklık ücretleri ve sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu iki düzenlemeden sonra MESEM sistemi içerisindeki öğrenci sayısı hızla artmaktadır. Ayrıca işverenlerin devlet katkısı sebebiyle sisteme katılmaya ve daha fazla çırak çalıştırmaya istekli olduğu da farklı araştırmalarda ele alınmaktadır. Bu araştırmalarda sistemin sermayenin ihtiyaçlarına öncelik verdiğine yönelik eleştiriler de mevcuttur. (Durna ve Mermer, 2024: 826; Birleşik Metal-İş Sendikası, 2024). Eleştirilerden hareketle; eğitim istihdam iş birliğinde sunulan mesleki eğitimin sermayenin ihtiyaçlarına göre değil çocuk işçiliğine karşı kırık olan 15-18 yaş grubunun zorunlu eğitim kapsamında tutularak güvenli bir şekilde okuldan istihdama geçişini sağlaması gerekir (Montobbio, 2025; McGrath, 2012: 625). Ancak uygulamada işgücü piyasasına çırak öğrencilerin düşük ücretli, güvencesiz çalışma ortamlarında ve ikincil emek olarak dahil edilmeleri söz konusudur (Birleşik Metal-İş Sendikası, 2024; Aksoy, 2017).

Bu bağlamda çalışmanın amacı; MESEM’lerin eğitimden istihdama geçiş modeli olarak özgünlüğünü hem eğitim programında hem de işyerlerinde pratik ettikleri uygulamalı eğitim koşulları incelenerek ele alınmasıdır. İzmir ilinde yapılan saha çalışmasında MESEM sisteminin hem eğitim hem de uygulama özelinde bir eğitim istihdam modeli olarak çocuk çalışması ile ilişkisi incelenmektedir. 2025 yılının Şubat ve Ekim ayları arasında gerçekleştirilen saha çalışmasında işyerlerine ziyaret eden koordinatör öğretmenlere işyerlerinde verilen uygulamalı eğitimin mevcut durumu sorulmuştur. Böylelikle eğitimden istihdam geçiş aşaması olan uygulamalı eğitimde MESEM öğrencilerinin karşılaştıkları yapısal sorunlar tespit edilmiştir.

Makalenin bundan sonraki kısımları; uluslararası ve ulusal literatür, araştırma yöntemi ve gerekçeleri, araştırma bulguları, tartışma ve sonuçtur. Araştırma bulguları başlığı altında; eğitim-istihdam modeli olarak İzmir ilindeki mesleki eğitim merkezleri, dezavantajlı geçmişe sahip olmak, çalışma süreleri ve fazla mesai, uygulamalı eğitim karşılığında verilmesi gereken ücret ve kazanılması gereken vasıflar, uygulamalı eğitim verilen işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği, uygulamalı

eğitim verilen işyerlerinde denetim bölümlerinde elde edilen bulgular tartışılmaktadır.

Uluslararası Literatür: Mesleki Eğitim ve Eğitim-İstihdam İlişkisi

Eğitimden istihdama geçişin işgücü piyasasındaki hızlı dönüşümler, belirsizlik ve esnekleşmenin yaygınlaşması ile birlikte giderek daha zor bir süreç dönüşüğü kabul edilir (Ryan, 2021: 34; Arum ve Shavit, 1995: 188). Mesleki eğitim sistemlerinin gençlerin okuldan işe geçişteki etkisi üzerine birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak bu araştırmalarda mesleki eğitim sistemlerinin etkinliği ölçülürken ülkelerde mesleki eğitimin homojen olduğu algısı genel yanılgıdır. Mesleki eğitimin mesleğe olan etkisi her ülke için farklı sonuçlar doğurmakta olup heterojen bir yapıya sahip olduğunun altı çizilmektedir. Genel olarak araştırmalar olumlu mesleki etkiye sahip (nitelikli beceriler kazandıran özel programlar gibi) mesleki eğitim sistemlerinin istihdama geçişi hızlandırdığına değinmektedir (Muja vd., 2019: 6; Ryan, 2021: 35).

Okuldan işe geçişin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi gençlerin gelecekte işgücü piyasasında hangi konumda olacaklarını belirlemektedir. Okuldan işe geçişi ele alan çalışmalar okuldan işe ilk geçişin kapsamlı bir mesleki eğitim ve öğretim sistemine sahip olan ülkeler için daha sorunsuz ilerlediği sonucuna ulaşmıştır. Örneğin; Almanya ve Hollanda gibi ülkeler güçlü inşa edilmiş mesleki eğitim sistemine sahip olduğundan gençlerin işe geçişleri daha kolaydır. Bu durum mesleki eğitim programlarının mesleki özgünlüğünün işgücü piyasasını etkilediğini ortaya koymaktadır (Muja vd., 2019: 6-8). Sürecin tersine işlediği ülkelerde okuldan işe geçişte mesleki eğitime yönelik eleştiriler ise; yetersiz eğitim düzeyi, yüksek işsizlik, aşırı iş devri ve eğitim-istihdam arasındaki zayıf bağlantılardır (Ryan, 2021: 34). Sonuç olarak; mesleki eğitim sistemlerinin eğitimden istihdama geçişi hızlandırdığı kabul edilmekle birlikte bu etki her ülke için farklı sonuçlar doğurduğundan literatürde tartışma konusudur. Bu tartışmaya netlik kazandırmak için eğitim istihdam arasındaki ilişkinin açıklanması ve mesleki eğitimin çıktılarının tespit edilmesinde farklı teorilerden yararlanılmaktadır.

Eğitimden istihdama geçiş araştırmalarında; lise düzeyindeki mesleki eğitimin eğitimden işe geçişteki başarısının ve akademik liselerden farkının ölçülmesine “mesleki etki” denmektedir (Iannelli ve Raffe, 2006: 49, 50). Bu araştırmalar mesleki etkiyi çeşitli teorilerle açıklamakta ve zıt tahminler üretmektedir. Yaygın olarak kullanılan teoriler; insan sermayesi teorisi, sosyal yeniden üretim teorisi, sinyal teorisi ve ağ teorisidir. Bu teorilere farklı makro ekonomik etkiler altında mesleki etkinin olumlu etki yaratabileceği yaklaşımı da eklenebilir (Muja vd., 2019:

3; Shavit ve Müller, 2000: 48, 49; Ryan, 2021: 43). İnsan sermayesi teorisinden hareket eden ilk grup mesleki eğitimi; öğrencilerin vasfı düzeyini artırarak nitelikli işlere geçişini sağlayan bir güvenlik ağı olarak ele almaktadır. Bu teoriyle bağlantılı olan ve mesleki eğitimin olumsuz etkisini saptırma aracı olarak yorumlayan bazı araştırmacılar da mevcuttur. Ancak araştırmacılara göre; bu iki zıt etkinin aynı anda ve aynı ülkede görülmesi de olasıdır (Shavit ve Müller, 2000: 29-50). Sosyal yeniden üretim teorisi mesleki eğitim bir saptırma aracı olarak işçi sınıfı gençleri işgücü piyasasından soğuttuğu ve bağımlı ekonomik rollerle onları istihdamda sosyalleştirdiğini savunur (Iannelli ve Raffe 2006: 49). Bu teoriden yararlanılarak dezavantajlı geçmişe sahip öğrencilerin lise düzeyinde mesleki eğitim sistemine katılmalarına rağmen dezavantajlılığının devam etmesi vurgulanır (McGrath, 2012: 623). Diğer teoriler genellikle eğitim istihdam modellerinde istihdam kesimiyle olan güçlü bağlantıların olumlu etkisine odaklanmaktadır. Bu yaklaşımlarda çıraklık eğitiminin istihdam kesimiyle olan güçlü bağlantısı ve bu işbirliğinin yarattığı olumlu çıktılar sıklıkla vurgulanmaktadır.

Sinyal teorisi; işverenin mesleki eğitim sisteminde verilen eğitim konusunda bilgi sahibi olması ve aradığı nitelikte elemanın bu sistemden yetiştiğinin sinyalini almasının eğitim istihdam modeli açısından önemini vurgular. Ağ teorisine göre; eğitim ve istihdam odaklı mesleki eğitim sistemlerinde işverenlerin sisteme aktif katılımı ile öğrencilerin ve işverenin arasındaki ilişkiler güçlü olmaktadır. Bu bağlantılar sayesinde mezunların istihdama geçişi sorunsuz bir şekilde gerçekleşmektedir. Örneğin; çıraklık eğitimden mezun olanların uygulamalı eğitim aldıkları işyerlerinde istihdama devam etmesi yaygın bir pratiktir. Son olarak; farklı makro ekonomik koşulların mesleki eğitimi olumsuz etkileyebileceği kabul edilir. Ancak mesleki eğitimde yüksek düzeyde özelleştirilmiş ve uzmanlık kazandıran program mezunları olumsuz makro ekonomik etkilerden etkilenmediği ispatlanmıştır. İşgücü piyasasındaki yüksek işsizlik ve talebin düşük olması gibi pek çok makroekonomik olgu işverenlerin eğitim sistemine katıldığı programlardan mezun öğrencileri (çıraklık eğitim programları gibi) etkilememektedir (Ryan, 2021: 41; Muja vd., 2019: 3). Uluslararası araştırmalarda eğitimden istihdama geçişi ölçen tüm bu teoriler ve yaklaşımlar göstermektedir ki eğitim istihdam modeli olarak çıraklık eğitim programları genel olarak olumlu mesleki etkiye sahip programlardır. Bu mesleki etkinin eğitim-istihdam modelini uygulayan ülkeye göre değişmesi sebebiyle ülkedeki özgün yapının dikkate alınması ise mesleki eğitim araştırmaları için kilit öneme sahiptir.

Ulusal Literatür: Türkiye’de Mesleki Eğitimden İstihdama Geçişin Özgünlüğü

Ülkemizde mesleki becerilerin kazanılması çok uzun yıllar usta ile çırak ilişkisine dayanan enformel bir yapıda sürdürülmüştür. Bu yapı ile mesleklerin kuşaktan kuşağa devam ettirilmesi sağlanmıştır. Geleneksel mesleki eğitimde yetişen çıraklar, ustası izin vermeden kalfa ya da usta olamaz ve işyeri açamazdı. Bu geleneksel yapıda usta çırağa hem mesleği hem de hayatı öğreten bir rol üstlenmekteydi.

Mesleki ve teknik eğitimin modernleşmesine yönelik atılan ilk adımlar Osmanlı’da 18. yüzyılda orduyu düzenlemeye yönelikti ve ordunun ihtiyaç duyduğu kalifiye elemanların yetiştirilmesi için meslek okulları açılmıştı (Kılınç, 2022: 4). Mesleki eğitimin genelleşmesi ise Mithat Paşa’nın 1861 yılında Müslüman ve Hristiyan kimsesiz çocuklara meslek kazandırmak amacıyla açtığı “İslahane” adlı okullar ile başlamıştır. Mesleki eğitim için dönüm noktası ise Sultan II. Abdülhamit döneminde ülkenin birçok yerinde “Hamidiye” adıyla açılan meslek okullarıdır (MEB, 2012). Modern anlamda mesleki eğitim sunan ilk meslek okullarının açılması ise Cumhuriyet döneminde gerçekleşmiştir.

Cumhuriyet dönemindeki yenikler, mesleki ve teknik eğitimin gelişmesi ve modernleşmesine önemli bir adım olarak görülmektedir (Kılınç, 2022: 4-6). 1923 ile 1940 yılları arasında mesleki ve teknik eğitim bütüncül bir eğitim sistemi geliştirmek adına devlet politikası kapsamına alınmıştır. Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında genel liseler ile birlikte mesleki ve teknik liselerin açılması ve Osmanlı Devleti’nden kalma meslek okullarının eğitim faaliyetlerini sürdürmesi sağlanmıştır (Alkan, Doğan, ve Sezgin, 2001: 36). 1923’te I. Heyet-i İlmiye Programında meslekî ve teknik eğitim görüşülmüştür. 1923’te toplanan İzmir İktisat Kongresinde çırak okullarının açılması gündeme gelmiştir (MEB, 2012). Böylelikle çıraklık eğitim bir devlet politikasına dönüşmüştür.

Formel çıraklık sistemine geçişin ilk adımı 1977 yılındaki 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu’dur. Bu kanun ile Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Ancak kanunun etkin bir şekilde uygulanmaması sebebiyle 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun MESEM’lerin kurumsal yapısını düzenlemektedir. Kanun “çıraklık” statüsünü ilk kez bir mesleki eğitim modeli içinde ve bir bütün olarak ele alarak çırakların sigorta, ücret gibi özlük haklarını düzenlenmiştir. 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunu’nun adı 2001 yılında 4702 sayılı Kanunla “Meslekî Eğitim Kanunu” olarak değiştirilmiştir (MEB 2012). Böylelikle çıraklık eğitime yönelik hukuku zeminin de atılmıştır. Bu dönemde dünya genelinde özellikle sanayinin gelişmesiyle birlikte ihtiyaç duyulan nitelikli eleman eksikliğini karşılamak için mesleki eğitimde okul ve istihdam iş birliğine dayanan sistem yaygınlaşmaya başlamıştır (Aksoy, 1996: 74,

75). Benzer şekilde ülkemizde de eğitim-istihdam modelini güçlendirilmeye yönelik adımlar atılmıştır.

1970 yılının sonlarına doğru ülkemizde okul işletme iş birliği güçlenmeye başlamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile Ankara Üniversitesi'nin ortaklaşa yürüttükleri ve 1977-1978 eğitim yılında pilot bölgelerde uygulamaya konulan “Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)” sektörle olan ilişkilerin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu proje ile okul-sanayi iş birliğinin artırılması ve meslekî ve teknik eğitime ilişkin verilecek olan kararlarda istihdam kesimlerinin de görüşlerinin alınması ve uygulamaya dâhil edilmesi söz konusudur (MEB, 2012). Eğitim istihdam modeli ürünü olan ve sanayi bölgelerinde yaygınlaşan okullardan biri ise MESEM’lerdir.

MESEM okul ve işyeri eğitimini birleştiren enformel çıraklığı ortadan kaldırmayı amaçlayan bir modelidir. 9 Aralık 2016 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile MESEM zorunlu eğitime dahil olmuştur. Bu düzenleme ile MESEM, MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlı faaliyet göstermekte olan liselere dönüşmüştür (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2022: 5). MESEM’lerin ortaöğretim kurumu olarak 15-18 yaş aralığındaki çocuklara lise eğitimi verilir. Ayrıca kurumda çeşitli programlar da mevcuttur. Örneğin; ustalık belgesi almak isteyen lise mezunu yetişkinlere ustalık belgesi verilmesi gibi. MESEM’deki bu programlar; ustalık programları, ustalık telafi programları, diploma programları ve diploma fark dersleridir (Durna ve Mermer, 2024: 809). Bu sebeple de sisteme katılmak için üst yaş şartı aranmamaktadır.

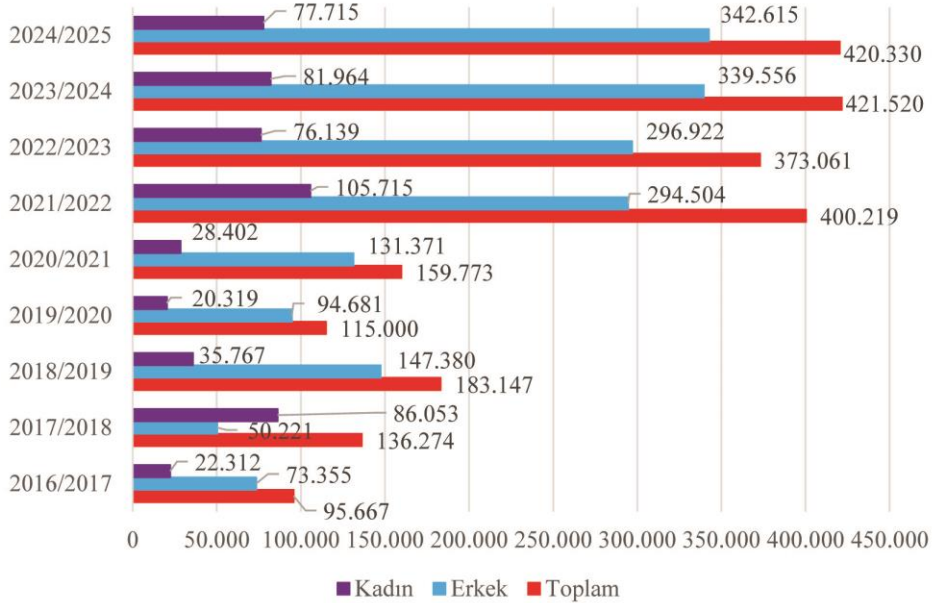
MESEM’e kayıt yaptırmak isteyen öğrencilerin ortaokul mezunu olması ve 14 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Öğrencinin kayıt yaptırmak istediği meslek dalıyla alakalı bir işyeri ile sözleşme imzalanması ve bunu okula bildirmesi gerekmektedir. Ayrıca sağlık durumu meslek öğrenmeye uygun olanlar ve bunu raporla belgeli edebilecek olanlar kayıt yaptırabilmektedir (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2022: 9).

MESEM’lerin temel anlayışı, öğrencinin okulda teknik bilgiyi öğrenmesi ve işyerinde uygulamalı eğitim alması üzerinedir. Haftanın bir ya da iki günü okulda teknik bilgi alan öğrenci haftanın geri kalan günlerinde işyerlerinde uygulamalı eğitim almaktadır. 9. sınıftan itibaren uygulamalı eğitime dahil olan öğrenci 11. sınıfın sonunda kalfalık sınavına girer ve başarılı olması durumunda “Kalfalık Belgesi” almaya hak kazanır. 12. sınıfta ustalık eğitimi alan öğrenci sene sonunda yapılan sınavda başarılı olursa “Ustalık Belgesi” alamaya hak kazanır. Öğrencilerin meslek lisesi diplomasını alabilmeleri için MEB tarafından belirlenen fark derslerinden başarılı olması gerekmektedir (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel

Müdürlüğü, 2022: 9). Sistemin istihdam odaklı olması sebebiyle öğrencilerin lise diplomasına sahip olabilecek yeterliliğe erişmesi için bu şart konmuştur.

Uygulamalı eğitim karşılığında MESEM öğrencileri aylık; 9., 10. ve 11. sınıfta asgari ücretin yüzde otuzu (2026 yılı için aylık 8.422,65 TL'dir) ve 12. sınıfta asgari ücretin yüzde ellisi kadar (2026 yılı için aylık 14.037,75 TL) ücret almaktadır. Öğrencinin yaptığı her devamsızlık günü karşılığında 9., 10. ve 11. sınıf öğrencileri için günlük 280,76 TL ve 12. sınıf öğrencileri için 467,93 TL ücretlerinden kesinti yapılır (MEB, 2026). 2021 yılında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na eklenen değişiklikle eğitim hayatı boyunca MESEM öğrencilerinin alacakları asgari çıraklık ücreti devlet desteği olarak işverene geri ödenmektedir. Ayrıca 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na (1986, md. 25) göre, öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. İşveren her ayın 8. gününe kadar çırığın ücretini çırığın banka hesabına yatırır. Devlet çırığın ücretini ilgili ayın 20'sinden sonra Mal Müdürlüğüne, 25'inden sonra işletme hesabına yatırır (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2025).

Grafik 1. 2016-2025 Yılları Arasındaki MESEM Öğrenci Sayısı



Kaynak: MEB, Örgün Eğitim İstatistikleri (2016–2025) verilerinden araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 1’de MESEM’lerin zorunlu eğitime katılması ve devlet desteğinin getirilmesinin öğrenci sayıları üzerine etkisi görülmektedir. MESEM’lerin zorunlu eğitim kapsamına alınmasından sonraki 2017/2018 eğitim yılında kız öğrenci sayısı erkek öğrenci sayısını aşmıştır. Ancak izleyen yıllarda kız öğrenci sayısı giderek azalmıştır. 2021 yılında devlet desteğinin uygulanmaya başlaması ile birlikte 2021/2022 eğitim yılında toplam çırak öğrenci sayısı bir önceki yıla oranla 2,5 kat artmıştır. Ayrıca erkek öğrenci sayısı 2,24 kat ve kız öğrencileri sayı 3,72 kat artmıştır. Mesleki eğitimde kız öğrenci sayısının daha düşük olması sebebiyle 2021 yılında getirilen devlet desteğinin kız öğrencilerin sayısına pozitif etki ettiği açıktır. Fakat 2016 yılından bu yana (2017/2018 eğitim yılı hariç) genellikle kız öğrenci sayısı erkek öğrenci sayısının gerisinde kalmaktadır.

Grafik 1’deki istatistiklere göre 2021 yılındaki devlet desteğinden sonra sisteme daha fazla öğrencinin katıldığı açıktır. Literatürde devlet desteğinden sonra daha çok işverenin de sisteme katılmak için istekli olduğu vurgulanmaktadır (Birleşik Metal-İş Sendikası, 2024; İçli ve Bağış, 2018: 158). Ancak MEB tarafından yıllar içerisinde sisteme katılan işveren sayısı verisi paylaşılmamaktadır. MEB konuya ilişkin milletvekillerinin soru yönervesine verdiği bir cevapta işveren sayısına değinmiştir. İlgili metinde 2025/2026 eğitim yılına başlayan MESEM öğrenci sayısı 509.085’e yükseldiği ve bu öğrencilerin 224.346 işletmede beceri eğitimi aldığı paylaşılmıştır (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2025). Mevcut durumda MESEM’lerde öğrenci sayısının yarısı kadar beceri eğitimi veren işyeri olduğu görülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi ve Gerekçeleri

Okuldan işe geçişle ilgili araştırmalarda, eğitim sistemlerinin özgünlüğünü ikili bir yaklaşımla (mesleki eğitim ve genel eğitimi karşılaştırma) veya mesleki eğitim sistemlerine kayıtlı öğrencilerin payı olarak incelemek oldukça yaygındır. Ancak bu yaklaşım, bir ülkedeki mesleki eğitimi homojen bir varlıkmiş gibi ele alır ve incelenen mesleki etkinin tüm mesleki eğitim ve öğretim sistemine eşit şekilde uygulandığını varsayar. Mesleki eğitim programlarının özgünlüğü kademelidir ve mesleki eğitim sistemindeki programlar arasında özgünlük açısından önemli farklılıklar olabilir. Otomobil tamirciliği programı gibi bazı mesleki programlarında özel mesleki beceriler öğretilmesi gibi (Muja vd., 2019: 2, 3). Uluslararası literatürde çıraklık eğitimin mesleğe özgü nitelikler kazandıran özel programlar olduğu kabul edilir ve bu programların etkinliğinin uygulanan ülkeye göre değerlendirmek gerektiği vurgulanır (Iannelli ve Raffe, 2006: 50, 51; Ryan, 2021: 44; Muja vd., 2019: 1). Bu bağlamda araştırmada meslek liselerinden ayrılan yapısıyla ön plana çıkan MESEM’lerin eğitim istihdam modeli olarak performansını ölçerken özgün yapısı dikkate alınmıştır.

MESEM'lerin istihdam odaklı sistem olması ve işgücü piyasasıyla doğrudan ilişki içerisinde olması (sinyal ve ağ kuramı) ve sunulan eğitimlerdeki mesleki etkinin genellikle nitelikli ara eleman yetiştirme olarak ön plana çıkması (oto tamir, makine bölümleri gibi) gibi heterojen niteliklerine göre araştırma bulguları yorumlanmıştır. Sistemin özgün yapısı ve performansı ölçülürken Bakanlık tarafında paylaşılan istatistikler ile sistemin süreç içerisindeki etkilerini yakından takip eden deneyimli koordinatör öğretmenlerin konuya ilişkin görüşleri önemli bir veri setidir.

Mesleki eğitimin niteliğini ölçmeye ilişkin en önemli veri kaynağı MEB örgün eğitim istatistikleridir. Ancak istatistiklerde meslek lisesi öğrencilerine yönelik ayrıntılı veriler bulunmakta olup, MESEM'lere ilişkin detaylı veri sunulmamaktadır. MESEM öğrencilerinin toplam sayısı bu istatistiklerde yer almakta ancak sistemin işlerliğini ölçecek detaylı veri setleri paylaşılmamaktadır. Yıllara göre mezunların istihdam oranı, hangi sektörde hangi beceri seviyelerinde çalıştıkları, sisteme dahil olan işverenlerin oranı, kaç fabrikanın uygulamalı eğitim verdiği ve bünyesinde eğitim birimi sınıfı açtığı gibi verilere ulaşılammamaktadır. Araştırma kapsamındaki bu sınırlılıklar sebebiyle sistemi ilişkin sınırlı istatistikler ve saha bulgularından hareketle durum analiz edilmiştir.

MESEM'lerde mesleki etkinin ölçülmesi için okutulan programları ve öğrenci potansiyelini incelemek gerekmektedir. Sahanın yapıldığı İzmir ilinde meslek lisesi öğrencilerinin en çok tercih ettikleri alanlar; elektrik-elektronik teknolojisi, bilişim, sağlık hizmetleri, yiyecek ve içecek hizmetleri ve muhasebedir. İzmir ilindeki 2025 yılındaki mesleki ve teknik eğitimdeki toplam öğrenci sayısı 77.704'tür. Meslek lisesi mezunlarının 2025 yılı için ilk altı ay içerisindeki istihdam oranı ise yüzde 36'dır. Meslek lisesi mezunlarının istihdama katılımı oldukça düşüktür. MESEM'lerde ise istihdam oranının daha fazla olduğu iddia edilmektedir. 2019 yılı için ülkemizde MESEM mezunlarının kendi alanlarındaki istihdam oranı yüzde 88 verilmiştir. Ancak mezun istatistikleri güncel olarak paylaşılmamaktadır. İzmir ilinde mevcut durumda MESEM öğrenci sayısı 17.729'dur (İzmir Milli Eğitim Müdürlüğü, 2025; MEB, 2019). Başka bir ifadeyle İzmir'de meslek lisesi öğrencilerinin yaklaşık yüzde 23'ü MESEM öğrencisidir. İzmir ilindeki bu öğrencilerin mevcut durumunu tespit etmek için koordinatör öğretmenlerin bilgi ve deneyimine başvurulmuştur.

İzmir ilinde 2 farklı MESEM'de görev yapan 7 gönüllü koordinatör öğretmen (teknik öğretmen) oluşturmaktadır. Koordinatör öğretmenlerin görevi; mesleki eğitim verilen işletmelerde, yönetici, öğretmen, usta öğretici ve öğrencilerin işyerlerindeki uygulamalı eğitimini izlemek, programa uygunluğunu ve sistemin işyerlerindeki işlerliğini sağlamak, mesleki rehberlik sunmak olarak tanımlanmıştır (MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2019: 1). Bu tanım bağlamında

örneklem seçimindeki amaç, MESEM’de görev yapan koordinatör öğretmenlerin çırak öğrencilerin aldıkları okul-işyeri tabanlı eğitime ve uygulamalı eğitim sırasında işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlara yakından tanık olan kişiler olmasıdır.

Katılımcılar, farklı mesleki eğitim alanlarında görev yapan öğretmenlerden amaçlı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Görüşmeci öğretmenlerin alanları; makine, motor, elektrik, güzellik ve saç bakım hizmetleri, yiyecek ve içecek hizmetleri, bilgisayar ve bilişim teknolojileri ve inşaatıdır. Bu alanlarla bağlantılı olarak araştırma kendi hesabına çalışan işverenin (usta öğretici ve işveren genellikle aynı kişi) yanında çalışan çocuklar ve literatür için özgün olan büyük ölçekli fabrikalarda çalışan çocukların durumunu analiz etmektedir.

Veri toplama sürecinde görüşmecilerle yarı yapılandırılmış soru formu vasıtasıyla yüz yüze derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşme esnasında görüşmecilere açık uçlu 5 soru yöneltilmiştir. Görüşmeler ortalama 30 dakika ile 1 saat arasında sürmüştür. Gönüllü görüşmeci öğretmenler “Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7” olarak kodlanmıştır. Görüşmeci öğretmenlere; öğrencilerin işyerlerinde aldıkları uygulamalı eğitim esnasında karşılaştıkları sorunlar, çalışma koşulları, işyerlerinin denetimi ve mevcut sorunlara ilişkin çözüm önerileri sorulmuştur.

Bu çalışmada, MESEM öğrencilerinin işyerlerinde aldıkları uygulamalı eğitim esnasında karşılaştıkları sorunları derinlemesine incelemek için tematik analizden faydalanılmıştır. Tematik analiz araştırmacı tarafından verileri anlamlandırmak ve okuyucuya araştırma hakkında bilgi sunmak için kullanılmaktadır (Çarıkçı vd., 2024: 129). Bu bağlamda veriler analiz edilirken; veriler kodlanmış, benzer içerikler gruplandırılmış ve ana temalar belirlenmiştir. Kodlama sürecinde MESEM öğrencilerinin çalışma koşullarını düzenleyen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve araştırma soruları rehber olarak kullanılmıştır. Tematik analiz sonucunda elde edilen bulgular alt başlıklar altında detaylandırılmıştır.

Saha çalışması 2025 yılının Şubat ve Ekim ayları arasında gerçekleşmiştir. Saha çalışması yürütülen okullardan ilki organize sanayi bölgesi içerisinde bulunan bir MESEM olup öğretmen sayısı 65, öğrenci sayısı 1.914 ve derslik sayısı 7’dir. Bu okulda yemekhane bulunmakta ve ücretsiz öğle yemeği verilmektedir. Öğle yemeğini sanayi bölgesindeki işverenlerin finanse ettiği bilgisine ulaşılmıştır. Okul tek katlı olup sanayi sitesinin içerisinde yer almakta kantini, bahçesi ve güvenliği bulunmamaktadır. İlk okulun seçilme nedeni içerisinde MESEM bulunan İzmir’in en büyük organize sanayi bölgelerinden biri olmasıdır. Diğer okulun öğretmen sayısı 125, öğrenci sayısı 4.304 ve derslik sayısı 22’dir. Bu okulun seçilme nedeni yiyecek ve içecek hizmetlerinde AB destekli proje yürütülmesi (et pişirme teknikleri) ve ilde öğrenci nüfusu en kalabalık olan MESEM’lerden biri olmasıdır. Okulda bir adet kantin bulunmaktadır. İlk okuldan farklı olarak okulun kapısında

güvenliği, kantini ve öğrencilerin spor aktivitelerine uygun (futbol ve basketbol sahası) geniş bir bahçesi bulunmaktadır.

Araştırma Bulguları

Saha çalışması yapılan okulların eğitimi haftada bir gündür ve 8.30 ile 16.30 arasında eğitim verilmektedir. Öğrencilerin günlük 10 derse girdikleri tespit edilmiştir. MESEM’lerde verilen eğitimler teknik dersler ve temel dersler (matematik, tarih, edebiyat ve din) olarak ikiye ayrılır (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2026). Her iki okulda da temel derslerin genellikle karma sınıflarda verildiği tespit edilmiştir. Ayrıca temel dersler hem uzaktan hem de yüz yüze eğitimle verilmektedir. Bu durum okulun haftalık ders saatine ve öğretmenlerin ders yoğunluğuna göre okul tarafından belirlenmektedir. Haftada bir gün okula giden MESEM’lilerin aldığı derslerin süresi tablo 1’de paylaşılmıştır. Temel ders saati 9. ve 10. sınıf için 6 saat, 11. sınıf için 3 saat ve 12 sınıf için 2 saattir. Alan ve dal ders saatleri 9. sınıf için 2 saat, 10 sınıf için 4 saat, 11 sınıf için 7 saat ve 12. sınıf için 8 saattir. Uygulamalı eğitim verilen işletmelerde eğitim süresi haftalık 32 saattir. MESEM öğrencilerinin gördükleri ders saatlerinin toplamı 6.048 saattir. Ders saatlerinin dağılımı; temel akademik ders saatleri yüzde 11, meslek ders saatleri yüzde 13, işletmelerde mesleki eğitim ders saatleri yüzde 76’dır (MEB, 2024: 19). Bu bağlamda öğrencilerin uygulamalı eğitim süresinin daha yoğun olduğu bu sebeple de eğitim-istihdam modeli olan MESEM’lerin işyeri tabanlı eğitime daha yatkın olduğu görülmektedir.

Tablo 1. MESEM’lerde Eğitim Verilen Alanların Haftalık Toplam Ders Saati

Dersler	9. sınıf	10. sınıf	11. sınıf	12. sınıf
Alan/Dal Ders Saatleri Toplam	2	4	7	8
Temel Ders Saatleri Toplam	6	6	3	2
Seçmeli Ders Saati	2	-	-	-
İşletmelerdeki Mesleki Eğitim	32	32	32	32
Toplam Ders Saatleri	42	42	42	42

Kaynak: (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2026).

Uygulamalı eğitimde daha fazla zaman geçiren bu öğrencilerin alanlarına göre eğitim aldıkları işyerleri farklıdır. İzmir ilinde koordinatör öğretmenlere göre; alanı makine olan öğrenciler makine fabrikası, alanı elektrik olan öğrenciler fabrika ve yetkili servis, alanı motor olan öğrenciler oto tamir dükkânı, alanı güzellik olan öğrenciler berber, kuaför ve güzellik salonu, alanı yiyecek olan öğrenciler kafe, kantin, dönerci gibi işyerleri, alanı bilişim olan öğrencilerin fabrika ve teknik servis,

alanı inşaat olan öğrencilerin fabrika ve inşaat malzemeleri satan dükkanlarda uygulamalı eğitim almaktadır. Bazı öğrencilerin uygulamalı eğitim aldıkları işyerleri (kendi hesabına çalışan) ailesine ya da akrabasına aittir. Bu sebeple de araştırmada bulgular uygulamalı eğitim alınan işyerlerinin büyüklüğüne göre sınıflandırılmıştır.

Eğitim-İstihdam Modeli Olarak İzmir İlindeki Mesleki Eğitim Merkezleri

Mesleki eğitim çalışmalarında bir eğitim istihdam modeli olarak mesleki eğitimin işlevi; toplumsal cinsiyete duyarlı olması, güvenli çalışma ortamı sunması, öğrencilere işgücü piyasasının aradığı niteliklerde beceriler kazandırması, sosyal güvencelerini koruyan çalışma koşulları sunması, öğrenci için çalışmaktan ziyade bir öğrenme aşaması olması, istihdama geçişi hızlandırması ve mezuniyetten sonra istihdam edilme şansını arttırmasıdır (Arum ve Shavit, 1995: 188; Bol vd., 2019: 275; Bruin vd., 2023; McGrath, 2012: 623; OECD, 2023). Mesleki eğitimin bu işlevleri tablo 2’de verilen İzmir ilindeki MESEM öğrencilerinin mevcut durumuyla karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Görüşmeci Öğretmenlere Göre MESEM Öğrencilerinin Çalışma Koşulları

Alan	İşyeri	Ücret	Günlük Çalışma Süresi	Fazla Mesai	Haftalık Çalışılan Gün
Makine	Fabrika	Genellikle yasal sınırın üzerinde ödeme yapılır. Bazen ücretler geç ödenir.	Genellikle 8 saat uygulanır. Ancak bazı dönemlerde yasal sınır aşılmaktadır.	Fabrikalarda öğrenci isterse fazla mesaiye kalır ve karşılığında ücret ödenir.	Öğrenci 4 gün çalışır 1 gün okula gider.
Elektrik	Fabrika, yetkili servis vb.	Yasal sınırdaki ödeme.	8 saatin üzerinde çalışılır.	Kendi hesabına çalışan işyerlerinde zorunlu fazla mesai yaygındır.	Genellikle 4 gün. Ancak küçük işyerlerinde cumartesi gününde çalışılır.
Motor	Oto tamir	Yasal sınırdaki ödeme. 12. sınıf öğrencisinin niteliğine göre bazı işverenler asgari ücrete tamamlar.	8 saatin üzerinde çalıştırılır.	Zorunlu fazla mesai yaygındır.	Cumartesi ya da okul çıkışı çalıştırılan işverenler yaygındır.
Güzellik	Berber, kuaför ve güzellik salonları	Yasal sınırın altında ödeme ve ücretleri geciktirme yaygındır.	8 saatin üzerinde çalıştırılır.	Zorunlu fazla mesai yaygındır.	Cumartesi ya da okul çıkışı çalıştırılır.
Yiyecek	Kafe, kantin, dönerci, restoran vb.	Öğrencinin niteliğine göre yasal sınırın üzerinde ödeme yapılmakta.	8 saatin üzerinde çalıştırılır.	Zorunlu fazla mesai yaygındır.	Cumartesi ya da okul çıkışı çalıştırılır.
Bilişim	Fabrika, Teknik servis vb.	Yasal sınırdaki ödeme yapılır.	8 saatin üzerinde çalıştırılır.	Zorunlu fazla mesai yaygındır (fabrikada çalışanlar hariç).	Cumartesi ya da okul çıkışı çalıştırılır.

İnşaat	Fabrika, inşaat malzeme si satan işyeri vb.	Öğrenci sayısı az olduğundan yasal sınırın üzerinde ödeme yapılmaktadır.	8 saatin üzerinde çalıştırılır.	Zorunlu fazla mesai yaygındır (fabrikada çalışanlar hariç).	Cumartesi ya da okul çıkışı çalıştırılır.
---------------	---	--	---------------------------------	---	---

Kaynak: Saha bulguları kullanılarak araştırmacı tarafından oluşturuldu.

Tablo 2 İzmir ilindeki MESEM öğrencilerinin mevcut durumunu değerlendirmektedir. MESEM öğrencilerinin ücretlerinin yaptıkları işlere oranla yeterli düzeyde olmaması, günlük çalışma sürelerinin uzun olması, fazla mesaiye zorlanmaları, haftalık çalışılan gün sayısının fazla olması istihdama geçişte uygulamalı eğitimin öğrencilere beceri kazandırma işlevinden ziyade çok çalıştırma işlevi üstendiğini göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli olmaması ve uzun saatler çalışılmalarından kaynaklı iş kazası geçirme risklerinin yüksek olması mesleki eğitimin güvenli çalışma ortamı sunma işlevinden uzaktır. Öğrencilerin fazla mesaiye zorlanmaları ve karşılığında ücret alamamaları onların normal bir çalışanın sahip olduğu güvenceye erişemedikleri dolayısıyla sosyal haklardan yoksun ve güvencesiz çalışma koşullarına sahip olduklarına işaret eder. Ayrıca bazı bölümlerde erkek çırakların yaygın olması (motor, makine ve elektrik gibi) toplumsal cinsiyet rollerindeki eşitsizliğe işaret eder. Bulgular, öğrencilerin vasıf geliştirmekten çok çocuk işçi olarak piyasaya eklemeliği yönündedir. Öğrencilerin bu koşullarda işgücü piyasasının aradığı nitelikte beceri geliştirmesi ve mezuniyetten sonra nitelikli işlerde istihdam edilmeleri olası görünmemektedir. Bulgular mesleki eğitimin çocuk haklarına duyarlı olmadığını göstermektedir.

Çocukların eğitim-istihdam modeli çerçevesinde işgücü piyasasıyla erken yaşta tanışması sebebiyle sistem çocuk hakları açısından da değerlendirilmelidir. MESEM öğrencilerinin uygulamalı eğitim esnasında karşılaştıkları sorunlar Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye aykırıdır. MESEM öğrencilerinin uygulamalı eğitimde mesleki beceri kazanmaktan ziyade normal bir çalışanın yaptığı işleri yapması, sistemde işgücü piyasasının öncelenmesi ve sözleşmede yer alan madde 3'teki çocuğun üstün yararı ilkesinin gözetilmemesi söz konusudur. Madde 28 çocukların eğitim hakkından eşit ve adil bir şekilde yararlanmasına değinir. Ancak MESEM öğrencileri vakitlerinin çoğunu işyerinde geçirmekte eğitim hakkından uzak kalmaktadır. Ayrıca bazı bölümlerde erkek çırakların yoğun olması eğitimde eşitlik ilkesine aykırıdır. Madde 29'da eğitimin "çocuğun kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi" ilkesi ele alınır. Örneğin; makine fabrikalarındaki MESEM öğrencileri ağır ve tehlikeli işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yeterli düzeyde

olmayan çalışma koşullarında uygulamalı eğitim almaktadır. MESEM öğrencilerinin yaşadığı emek sömürüsü düşünüldüğünde madde 32’de “Taraf Devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler” ifadeleri de ihlal edilmektedir (Birleşmiş Milletler, 1989). Sonuç olarak MESEM’ler eğitim-istihdam modeli olarak işlevi çocuk haklarına karşı da duyarlı değildir. Bu hak ihlalleriyle bağlantılı olarak araştırmada MESEM’lerdeki öğrencilerin mevcut durumuna ilişkin bulguların alt temaları; dezavantajlı geçmişe sahip olmak, çalışma süreleri ve fazla mesai, ücret ve vasıflar, iş sağlığı ve güvenliği, eril dil ve sosyal izolasyon, denetim yetersizliği olarak detaylandırılmıştır.

Dezavantajlı Geçmişe Sahip Olmak

Araştırma kapsamında yapılan saha çalışmasında görüşmeciler öğretmenlerin ifadeleri (f:7) MESEM’leri tercih eden öğrencilerin dezavantajlı ailelerden geldiği yönündedir. MESEM’li öğrencilerin yoksul ve işçi ailelerden gelmeleri sebebiyle işçilik kültürüne aşina olmaları söz konusudur. Öğrencilerin yoksul hanelerden gelmesi sebebiyle çıraklık geliri hane için önemli bir gelir kaynağıdır.

“Öğrencilerimizin çoğu dezavantajlı ailelerden geliyor.” Ö6/Bilişim.

“Öğrencilerimiz işçi ailelerden gelen çocuklar.” Ö2/Elektrik.

“Ailenin durumu iyiye motor bölümüne yazdırın diyorum. Mezun olunca dükkân açarlar diye. Fabrikalardaki çocuklar için bu imkanlar söz konusu değil. Aileleri de genelde yoksul, işçi hatta fabrika işçisi.” Ö1/Makine.

“Çocuk aldığı ücreti genellikle ailesine veriyor. Çünkü ailesi de işçi ve yoksul.” Ö5/Yiyecek ve içecek hizmetleri.

MESEM öğrenci profilinde karşılaşılan “işçi, yoksul ve dezavantajlı aileye sahip olma” aslında eğitim istihdam modelleri için yaygın bir olgudur. Uluslararası literatürde, mesleki eğitime katılan öğrencilerin genellikle işçi, yoksul ve dezavantajlı hanelerden geldikleri vurgulanır. Eğitim istihdam modeli güçlü bağlantılardan oluşan mesleki eğitim sistemlerinin dezavantajlı öğrenciler için sosyal katılım imkanı sunduğunu ileri süren araştırmalar da mevcuttur. Ancak sistemin güçlü bağlantılardan oluşmaması tersine etkiye sebep olabilmektedir (Bruin, vd., 2023; Nilsson, 2010). Bu tersine etkinin sinyalleri ülkemizde yapılan araştırmalarda, MESEM öğrencilerinin dezavantajlılık durumunun hanede başlayıp okulda devam ettiği, çocukların dezavantajlı koşullarda eğitim gördükleri ve çalışma hayatına erken yaşta katıldıkları olarak tespit edilmiştir. Mesleki eğitimin yoksullar için çalıştırma

bir rol üstlendiği ve işçi ailelerden gelen çocuklar için ise düşük nitelikli bir eğitim olduğu yönünde bulgular da mevcuttur (Aksoy, 2017: 76; Yalıncağı, 2025: 141). FİSA Çocuk Hakları Merkezi (2024), MESEM öğrencilerine ilişkin yaptıkları araştırmada öğrencilerin yoksul ailelerden geldiklerini tespit etmiştir. MESEM öğrencileriyle yapılan bir başka araştırmada çocukların kalabalık ve yoksul ailelerden geldiklerine değinilmektedir. Araştırmada babaları işsiz olan öğrencilerin çalışma nedeni ailelerinin isteği ya da ailenin borcu olması sebebiyledir (Başbakkal, Şen, ve Conk, 2005: 91). Yoksul aileler daha iyi seçenekleri bulunmadığından çocuklarını çıraklık eğitime göndermektedir. Bu durum çocukların ekonomik sömürü ve istismara karşı kırılgan olmalarına sebebiyet vermektedir. Başka bir görüşe göre; ülkenin yarı nitelikli işgücü vaadi, çocukların istismarı ve eğitim haklarının ihmaline neden olmaktadır (Aksoy, 2017: 76).

Çalışma Süreleri ve Fazla Mesai

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004, md. 6) kapsamında, 15 yaşını tamamlamış çocukların günlük çalışma süresi günde 8 ve haftada 40 saate kadar çıkartılabilir. Ancak 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda (1986), çırak öğrencilerin günlük çalışma süresi 8 saat ve haftalık çalışabilecekleri gün sayısı en fazla 4 gündür. Dolayısıyla haftalık çalışma süreleri maksimum 32 saat olmalıdır. Ayrıca çırak öğrenciler okula gittikleri gün ücretli izinli sayılmalıdır. Uygulamada ise MESEM öğrencilerinin çalışma sürelerinin yasal mevzuata aykırı ve çocukların gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek derecede uzun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüşmeci öğretmenler öğrencilerin çalışma sürelerinin günlük ortalama 12 saat olduğunu ifade etmektedir (f:7). İşyerine göre sınıflandırma yapıldığında; kendi hesabına çalışan işverenin yanında (usta öğretici ve işveren genellikle aynı kişidir) çalışan öğrencilerin çalışma süresinin daha uzun olduğu (ortalama 12 saat), fabrikalarda çalışan öğrencilerin çalışma sürelerinin genellikle 8 saat olduğu bazen fabrikaların da bu sınırı aşabildikleri (günlük 10 saat) tespit edilmiştir.

“Fabrikada çalışan öğrencilerin çalışma süresi genellikle 8 saattir. Bazen fabrika bu sınırı aşıyor müdahale ediyorum servis saatine kadar çocukları çalıştıramazsınız diyorum. Bazen de uyarıları dinlemiyorlar iş kazası yaşıyor, 8 saate geri çekiyorlar.” Ö1/Makine.

“Çalışma süreleri uzun ve yaptıkları işler ağır öğrencilerin yaşına göre bu kadar uzun süre çalıştırılmaması gerektiğine inanıyorum. Küçük işletmelerde çocuklar iş bitene kadar çalıştırılıyor.” Ö4/Güzellik ve saç bakım hizmetleri.

“Öğrencilerin çalışma saatleri 8 saati aşıyor, 12 saati buluyor ve zorunlu fazla mesaiye de bırakılıyorlar bu durum insan haklarına aykırı. İşverenler devlet ödemesi gecikti diye ücretleri de geciktiriyor.” Ö5/Yiyecek ve içecek hizmetleri.

Özellikle kendi hesabına çalışan işverenlerin yanında uygulamalı eğitim alan çocukların zorunlu fazla mesaiye bırakılması ve karşılığında zorunlu fazla mesai ödenmemesi yaygın bir pratiktir (f:6). Fabrikalarda ise fazla mesaiye öğrenci isterse kalmakta ve karşılığında ücret ödenmektedir.

“Kafe ve restoranlarda çocuklar mutfaktan çıkamıyor. Yemek hazırlığına erken saatte başlayıp sipariş bitene kadar çalışıyorlar.” Ö5/Yiyecek ve içecek hizmetleri.

“Bazı sektörlerde kurumsallık az olduğu için mesai dışı zorunlu çalışma yaptırılması durumunda idareler devreye girmiyor.” Ö2/Elektrik.

Öğrenciler maksimum haftada 4 gün çalışıp geri kalan 1 günde okula gitmelidir. Ancak görüşmeciler öğretmenlerin ifadelerine göre, haftalık çalışılan gün sayısı sınırına işyerlerinin uymadığı bulgulardandır. Özellikle kendi hesabına çalışan işletmelerde uygulamalı eğitim alan öğrenciler okul çıkışı mesaiye gelmeye zorlandığı ya da cumartesi günü çalıştırıldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğrenciler işsiz kalma korkusuyla durumu kabul etmek zorunda kalmaktadır.

“İşverene hafta sonu çocuğu çalıştıramazsın diyorum o zaman ben niye çırak alayım diyor. İşveren çocukları ne kadar çok çalıştırabilirim diye düşünüyor, bu çocukları ucuz işgücü olarak görüyor. Hafta sonu çalışmak zorunda bırakılan öğrenciler oluyor ve işi kaybetme korkusundan bunu saklıyor.” Ö3/Motor.

Çırak çocukların işyerlerinde almaları gereken uygulamalı eğitimin koşullarının 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na uygun olmadığı bulgulardandır ve bu durum literatürde yaygın bir şekilde eleştirilmektedir. Yapılan araştırmalarda çırakların günlük çalışma süresinin ortalama 12 saat olduğu tespit edilmiştir (İçli ve Bağış, 2018: 159-163; Kösesoy ve Oğuzöncül, 2019: 54; Lordoğlu ve Erder, 1993: 54). Ancak bu araştırmalarda uygulamalı eğitimin verilen işyerinin büyüklüğüne göre çırak çocukların pratikteki çalışma süreleri hakkında detaylı bilgi bulunmamaktadır.

MESEM öğrencilerinin çalışma süresinin uzun olmakla birlikte fazla mesaiye zorlandıkları karşılığında fazla mesai ücreti alamadıkları literatürde de vurgulanmaktadır. Çıraklarla yapılan bir araştırmada görüşülen 349 çırak çocuktan yüzde 90'ının fazla mesai yaptığı ve bunlardan sadece yüzde 24,4'ünün fazla mesai ücreti alabildiği bulgulardandır (Başbakkal, Şen, ve Conk, 2005: 91-100). Diğer bir

araştırmada ise, 348 çırağa anket uygulanmış ve 40 çıraklarda derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler sonucunda, çırakların yüzde 52,9'unun kendilerine ödenen ücretlerini yeterli bulmadığı, yüzde 58,6'sının mesaiye kalmaları durumunda fazla mesai ücreti almadıkları, okula gittikleri gün ücretli izinli sayılmalarına rağmen ustaları tarafından işe çağrıldıkları ve işsizlikle tehdit edildikleri tespit edilmiştir (İçli ve Bağış, 2018: 159-163).

Sonuç olarak araştırma bulguları literatürle örtüşmektedir. Bulgular; MESEM'li öğrencilerin uygulamalı eğitim alırken bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek derecede uzun çalışma sürelerine maruz kaldığı ve fazla mesaiyi yapmaya zorlandıklarına işaret etmektedir. Bulgulardan hareketle, MESEM'lerde eğitimden istihdama geçiş sürecinin pedagojik olarak kurgulanmadığı ve daha çok üretim odaklı bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Uygulamalı Eğitim Karşılığında Verilmesi Gereken Ücret ve Kazanılması Gereken Vasıflar

Çırak öğrencilerin uygulamalı eğitim karşılığında alacakları taban ücret 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (1986, md. 25) ile düzenlenmiştir. 9. sınıftan 11. sınıfın sonuna kadar asgari ücretin yüzde otuzu ve 12. sınıfta ise asgari ücretin yüzde ellisi ödenmelidir. MESEM'ler zorunlu eğitime dahil olmadan önce yapılan bir araştırmada çırak çocukların aldıkları ücret ele alınmıştır. Çırakların aldıkları ücretin çocuğun yaşı, işi kavraması ve becerisine göre değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada küçük işletmelerde çalışan çocukların ücret farkları nedeniyle sık iş değiştirdiklerine değinilmektedir (Lordoğlu ve Erder, 1993: 54).

Günümüzde çırak öğrencilerin aldıkları ücret 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile belirlenmesine karşın aynı sınıfta eğitim gören çocukların ücretleri aynı değildir. Aynı sınıftaki öğrencilerin kişisel becerisi ve işverenin tutumuna göre ücretleri farklılaşmaktadır. Özellikle güzellik ve saç bakım hizmetlerinde işverene devlet katkısı kattığı (öğrenci önceden bu hakkı kazandığı için 12. sınıf öğrencilerine devlet katkısı devam etmekte) öğrencilerin diğer alanlara nazaran daha düşük ücret aldığı tespit edilmiştir. Yasal sınırın altında ücret alan öğrencilere rastlayan koordinatör öğretmenler de mevcuttur.

“Öğrenci hocam işveren kartımı aldı üç aydır paramı vermiyor diyor. Daha önce niye söylemedin diyorum çekindim diyor. Asgari ücretin yüzde 30'unu (2025 yılı için 6,630 TL) yatırıp öğrenciye 4.000 TL ödüyormuş son üç aydır onu da ödememiş. Öğrenciyi oradan aldık.”
Ö5/Yiyecek ve içecek hizmetleri.

“Kuaförlere, berberlere ve güzellik salonlarında çalışan çıraklara devlet desteği kalktı çocukların ücretleri çok düştü. Bazı işverenler ödemeyi

zamanında yapmıyor. Öğrenciler bazen işsiz kalmaktan korktuğundan bu durumu saklayabiliyor.” Ö4/Güzellik ve saç bakım hizmetleri.

“Bu çocuklar genellikle işçi ailelerden geliyor yani çocuklar yoksul ve aldıkları ücret ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar düşük.” Ö2/Elektrik.

Diğer alanlarda katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre devlet katkısının üzerine işverenler (kendi hesabına çalışan) ortalama 1.000 TL kadar ücret ilave etmektedir. Ancak bu ilave ücretin tutarı da öğrencilerin sınıfına ve becerilerine göre değişebilmektedir. Örneğin; ustalık sınıfı öğrencilerinin ücretini asgari ücrete tamamlayan işverenler mevcuttur. İşverenlerin bu ilave ücretin karşılığında öğrencinin daha fazla çalışmasını beklemesi de yaygın bir pratiktir. Ayrıca öğretmen ifadelerine göre, işyeri ustalık sınıfı öğrencisi yerine başka usta çalıştırırsa sektöre göre değişmekle birlikte ortalama ustaya 60.000 TL-70.000 TL ödeyeceği gerçeğini göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu ücret ustalık sınıfı öğrencisine ödeyeceği ücretin yaklaşık üç katıdır. Fabrikaların ise, fabrikaya göre değişmekle birlikte yasal çıraklık ücretine ilave ortalama 1.000 TL daha fazla para verdikleri bulgularındandır. Ancak fabrikalarda kendi hesabına çalışan işyerlerinden farklı olarak aynı sınıfta okuyan öğrencinin aldığı ücret standarttır. Görüşmeci öğretmenlerin ifadelerine göre; MESEM’lerde çıraklık ücretinin düşük olması öğrencilerin ucuz işgücü olarak görülmesine sebebiyet vermektedir.

“Ben işverenlere fazla ücret vermeyin diyorum. Çünkü fazla ücret veriyorum diye hafta sonu da çalıştırıyor, çırakların çalışma sürelerini de uzatıyorlar.” Ö2/Elektrik.

“Bizim bölüm çok bilinmiyor. İşverenler fazla ücret vermeye istekli çünkü öğrenci az.” Ö7/İnşaat.

“İşverenler bu çocukları ucuz işgücü olarak görüyor.” Ö1/Makine

“Bazı işverenler çocuklara eğitim vermek yerine hususi işlerini yaptırıyor. Geçen bir işyerine gittim bir baktım bizim öğrenci ustasının çocuğuna bakıyor dönem başından beri çocuk bakıyormuş. Hemen öğrenciyi oradan aldık. Düşük ücret veriyor bide hususi işlerini yaptırıyorlar.” Ö4/Güzellik ve saç bakım hizmetleri.

Koordinatör öğretmenin bu ifadeleri, mesleki eğitimin çocuklara vasıf kazandırmakta ne derece başarılı olduğu sorusunu akla getirmektedir. Bu konu uluslararası literatürde de tartışma konusudur (Arum ve Shavit, 1995). Görüşmeci öğretmenlerin deneyimlerine göre öğrencilerin okullarda aldığı teknik eğitimle paralel olarak işyerlerinde de pratik eğitim alması gerekmektedir. Ancak işveren ve

usta öğretmenlerin çocukları kendi alanlarıyla bağlantılı işlerde çalıştırmadığı bu durumun öğrencilerin vasıf geliştirmesine engel olduğu tespit edilmiştir.

“Öğrencilerin okulda aldığı teorik eğitime uygun olarak işyerinde de pratik eğitim alması gerekir. Ama fabrikada hangi bölümde eleman eksiği varsa orada çalıştırılıyor. Çocuklar vasıf kazanamıyor.” Ö1/Makine.

“Bu çocuklara asgari ücretli beden işçisinin yaptığı işleri yaptırıyorlar.” Ö2/Elektrik.

Görüşmeci öğretmenlerin ifadeleri fabrikaların da vasıf kazandırmakta geri kaldığı yönündedir. Bu durum mesleki eğitimin eğitimden istihdama geçişteki vasıf geliştirme üzerine kurulu olan eğitim politikasıyla da örtüşmemektedir.

Ülkemizde işverenlerin öğrencileri ucuz işgücü olarak gördüğü yapılan çoğu araştırmada ortaya konmuştur (Kalkınma Atölyesi, 2022: 71; Büken ve Büken, 2013: 39; Kablay, 2021: 132; Aksoy, 2017: 80). İşverenler öğrencilerden diğer çalışan işçiler kadar performans beklemekte ve istedikleri zaman çırakların ya da stajyerlerin işlerine son verebilmektedir (Üstün ve Yiğit, 2022: 835, 836). Bu durum mesleki eğitim öğrencilerinin ekonomik sömürüye ve okul destekli çocuk işçiliğine maruz kalmasına sebep verdiği yönünde eleştirileri gündeme getirmektedir (Aksoy, 2017: 80).

Mesleki eğitim, uluslararası örgütler tarafından Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’ye aykırı nitelikteki çocuk işçiliği biçimleriyle mücadele aracı olarak görülmektedir (OECD, 2023; Montobbio, 2025). Mesleki ve teknik eğitimde temel amaç çocuğun işçi değil öğrenci olarak görülmesi ve eğitimine devam etmesidir. Literatürde mesleki eğitime atfedilen roller ve bu rollerin ülkemizde yapılan araştırmalardaki yansımaları çalışmaktadır. Uygulamada MESEM öğrencilerinin fazla gibi gösterilen ücret karşılığında yasal sınırın üzerinde çalışması ve uygulamalı eğitim kapsamında olmayan işleri yapmak zorunda bırakılması söz konusudur.

Uygulamalı Eğitim Verilen İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

MESEM’lerle iş birliği içerisinde olan ve uygulamalı eğitim verilen işyerlerinde çırak öğrenciler için alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’nün 02.02.2024 tarihli ve 2024/36 sayılı “Mesleki Eğitimde İş Sağlığı ve Güvenliği” genelgesi kapsamındadır (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2025). Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na (2012, md. 2) göre “Kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” Dolayısıyla kanunda çıraklar diğer çalışanlara dahil edilmiş ve çıraklar içinde işverenlerin risk

değerlendirmesi yapma, eğitim verme, sağlık gözetimi sağlama ve kişisel koruyucu donanım sağlama ve kullanımını denetleme yükümlülüğü mevcuttur. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004, md. 5/A), çırak çocukların iş sağlığı ve güvenliği konusunda “Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler” ifadeleri yer almaktadır.

İş Kanunu’nu madde 71’e göre; ağır ve tehlikeli işlerde 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak Mesleki Eğitim Merkezi öğrencisi olan 15 yaşından küçük çocukların çırak olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırıldığı bilinmektedir (Birleşik Metal-İş Sendikası, 2024). Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te, çocukların ve gençlerin çalıştırılması yasak olan işler ve çalışması uygun olan işler sayılmıştır. MESEM öğrencileri çırak olduklarından, bu kanunların kapsamıyla çelişen işlerde ve koşullarda çalıştıkları bilinmektedir. Ulusal hukuktaki tüm bu düzenlemelerin çırak öğrenciler için kapsayıcı olmaması ve tüm çocuk ve genç işçiliğine yönelik hukuki düzenlemelerle 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’n çelişmesi literatürde tartışma konusudur (Tonbul ve Keleş, 2020; Türk Tabipler Birliği, 2025). Bu bağlamda çırak öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini nasıl deneyimlediklerine ilişkin sınırlı araştırma ve veri seti bulunmaktadır. Bu sebeple çırak öğrencilerin bu durumu nasıl deneyimlediklerini açıklamak için koordinatör öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanılmıştır.

“Fabrikalarda iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda sürekli uyarı yapmak durumunda kalıyorum. Duman altı olan fabrikalar var, söylüyoruz ama...İş yerleri Bakanlık tarafından denetlenmeli.”
Ö1/Makine.

“İş sağlığı ve güvenliği konusunda işletmelere sert yaptırımlar uygulanmalı ve düzenli olarak denetlenmeli.” Ö5/Yiyecek ve içecek Hizmetleri.

Görüşmeci öğretmenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde olmadığına değinmektedir (f:7). Alınması gereken önlemler işyerlerinin türüne ve büyüklüğüne göre farklılaşmaktadır. Görüşmeci öğretmenler kendi hesabına çalışan işverenin yanında çalışan öğrencilerin yaşadığı iş sağlığı ve güvenliği risklerini; uzun süre ayakta kalma, yağ ve kimyasal madde ile temas, ağır kaldırma, sıcak yüzeyler ve maddeler, kesici aletlerle çalışma olarak özetlemektedir. Fabrikada çalışan öğrenciler için öğretmenler; gürültülü ortam, yoğun duman ve koku, ağır yük taşıma, yağ ve kimyasal maddelerle temas gibi riskler saymaktadır.

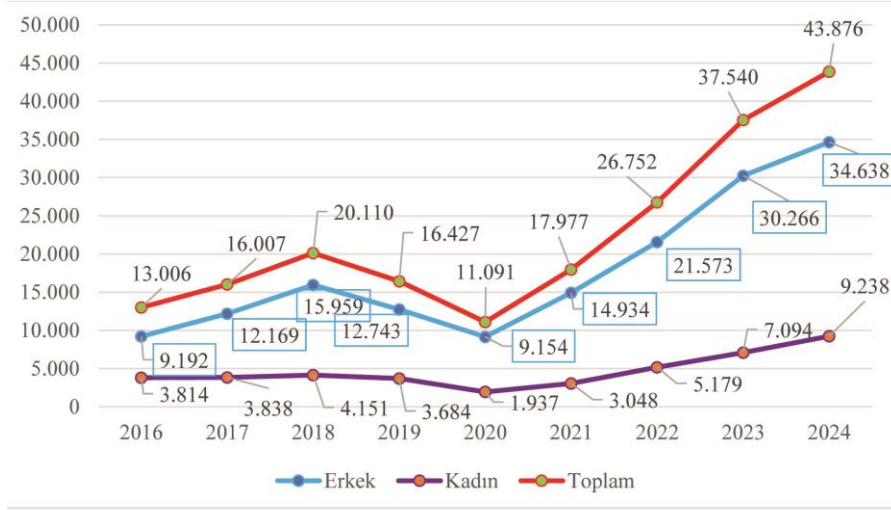
Bu risklere karşı koruyacak eldiven, önlük, gözlük, bone vb. ekipmanların çoğunun işverenler tarafından öğrencilere verilmediğinin altı çizilmektedir. Örneğin; fabrikalarda baret verilmekte ama eldiven ve gözlük gibi ekipmanlar verilmemekte olduğu bulgulardandır. Öte yandan küçük işyerlerinde mutfakta çalışan öğrencilere genellikle bone ve kolluk gibi koruyucu iş kıyafetlerinin verilmediği tespit edilmiştir.

Araştırmalarda son yıllarda artan çocuk işçi ölümlerine dikkat çekilmektedir. Bir araştırmada iş kazasında yaşamını kaybeden çocukların sayısı 2025 yılının ilk beş ayı için en az 26 çocuk olduğu verisi paylaşılmıştır. Bu çocuklardan 4'ünün çırak ya da stajyer olarak çalıştığı, 2'sinin moto kurye olarak çalıştığı ve 7 çocuğun çalışmadığı halde işyerinde bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır (FİSA Çocuk Hakları Merkezi, 2025: 2-4). Başka bir araştırmada ise; 2024 yılında 71 çocuk işçinin hayatını kaybettiği paylaşılmıştır. Bu sayının 2025 yılında (kasım ayının sonuna kadar) 85 çocuk işçiye yükseldiği bulgulardandır (İSİG, 2025). Çocuk işçilerden iş kazası geçirip hayatını kaybedenlerin sayısındaki bu artış MESEM öğrencilerin mevcut durumu hakkındaki tartışmaları gündeme getirmiştir.

Literatürde çocukların çalışma ortamları ve uygulamalı eğitim esnasında yaşadıkları iş kazaları tartışılmaktadır. Çırak çocuklarla yapılan bir araştırmada görüşülen çırakların önemli bir kısmının işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli olan koruyucu önlemlere sahip olmadığı vurgulanmıştır. Görüşülen çırak çocukların içerisinde iş kazası geçirenlerin oranı yüzde 27 olarak verilmiştir. Araştırmada vurgulanan bir başka önemli bulgu ise, çırakların önemli bir kısmının işlerini kaybetme korkusuyla haklarını aramadıkları ve savunmasız kaldıklarıdır (İçli ve Bağış, 2018: 162, 163). Elazığ Mesleki Eğitim Merkezi'nde yapılan bir araştırmada 138 çırak çocukla görüşülmüştür. Görüşmecilerin yüzde 70,3'ü işe girişte sağlık kontrolüne alınmadıklarını ifade etmiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan yüzde 23,2 kişi olduğu ve en az bir kere iş kazası geçirenlerin oranının yüzde 34,8 olduğu bulgulardandır (Kösesoy ve Oğuzöncül, 2019: 96).

MESEM öğrencilerinin geçirdiği iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından ayrı bir veri olarak paylaşılmamaktadır. Bu sebeple araştırmada 18 yaşından küçük çocuk işçilerin iş kazası verileri incelenmiştir.

Grafik 2. 2016-2024 yılları arasında 14-18 yaş aralığındaki çocuk işçilerden iş kazası geçirenlerin sayısı



Kaynak: SGK'nın (2025), 2016–2024 yıllarına ait iş kazası istatistiklerinden elde edilen verilerin yazar tarafından hesaplanmasıyla oluşturulmuştur.

Grafik 2'de cinsiyete göre 14-18 yaş aralığındaki çocuk işçilerden iş kazası geçiren çocukların oranı verilmiştir. Bu oran MESEM öğrencileri dahil bütün çocuk işçileri kapsamaktadır. MESEM'lerin zorunlu eğitime dahil edildiği 2016 yılından bu yana iş kazası geçiren çocuk işçilerin sayısı yaklaşık 3,5 kat artmıştır. Cinsiyete göre iş kazası geçiren çocukların sayısı; erkek çocuk işçiler için yaklaşık 4 kat ve kız çocuk işçiler için yaklaşık 3 kat artmıştır. İş kazası geçiren bu çocukların içerisinde; 2021 yılında 13 (erkek), 2022 yılında 24 (23 erkek 1 kız), 2023 yılında 45 (44 erkek 1 kız) ve 2024 yılında 26 (24 erkek 2 kız) çocuk hayatını kaybetmiştir (SGK, 2025). İş kazası geçiren çocuk işçiler ile iş kazası sonucu hayatını kaybeden çocuk işçilerin sayısındaki artış, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde olmadığına işaretir.

Uygulamalı Eğitim Verilen İşyerlerinde Denetim

Mesleki ortaöğretimdeki mevcut sorunların tespit edilmesinde Bakanlık tarafından yapılacak denetimlerin düzenli aralıklarla gerçekleştirilmesi önemli yere sahiptir. Ancak görüşmeciler öğretmenlerin ifadelerine göre il düzeyinde denetimlerin sık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum çocukların işgücü piyasasındaki karşılaştığı sorunları derinleştirmektedir. Denetim yetersizliği, MESEM'lerin

eğitimden istihdama geçişi düzenleyen bir mekanizma olması gerekirken işgücü piyasasına kontrolsüz bir geçiş alanına dönüşmesiyle sonuçlanmaktadır.

Koordinatör öğretmenlerin işyeri ziyaretleri dışında denetimlerin sık yapılmadığı görüşmeci öğretmenlerin ifadelerinden anlaşılmaktadır (f:7). Burada dikkat edilmesi gereken literatürde de sıklıkla karıştırılan husus ise; öğretmenlerin koordinatör öğretmen olarak işyerlerini ziyaret etmesi bir işyeri denetimi değildir. Yönetmelikte koordinatör öğretmenlerin görev tanımı; mesleki eğitim verilen işletmelerde, yönetici, öğretmen, usta öğretici, öğrenci ve çırakların işyerlerindeki uygulamalı eğitimini izlemek, programa uygunluğunu ve sistemin işyerlerindeki işlerliğini sağlamak, mesleki rehberlik sunmak olarak tanımlanmıştır (MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2019). Koordinatör öğretmenlerin yaptırım yetkisi olmaması sebebiyle koordinatör öğretmenlerin gerçekleştirdikleri işyeri ziyaretleri sorunların çözülmesi için yeterli değildir. Öğretmenlerin iş yükünün fazla olması işyerlerini sık ziyaret edememelerine sebep olmaktadır. Ayrıca tespit ettikleri sorunların çözümünde çoğu zaman idare ile uzlaşmaya varamamaları çırak çocukların mevcut sorunlarının çözülmesini güçleştirmektedir.

“Okul yönetimiyle toplantı oluyor. Sorunları anlatıyorum toplantı uzuyor ve kavgı çıkıyor. İdare bir şey yapmıyor sorumluluğu öğretmene atıyor. İşletmelere karşı hiçbir şey yapamıyoruz.” Ö1/Makine.

“Bakanlık işyerlerini koordinatör öğretmenlerin ziyaretleriyle denetlemiş sayıyor. Denetimler yetersiz.” Ö5/Yiyecek ve içecek hizmetleri.

Denetimin zayıf olduğu uygulamalı eğitim aşamasında öğrencilerin, işgücü piyasasında eğitim alan çırak olmalarına rağmen fiilen çalışan tam zamanlı işçiler gibi konumlandırıldıkları bulgulardandır. Bu durum MESEM’lerin okuldan istihdama geçiş işlevinin işyerlerinin inisiyatifine bırakıldığını işaret etmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, ülkemizde eğitimden istihdama geçiş modeli olan MESEM’leri ele almakta ve bu geçiş sürecinin sahada çırak çocuklar tarafından nasıl deneyimlendiğini koordinatör öğretmenlerin gözlemleri üzerinden analiz etmektedir. Çalışma, MESEM’lerin uluslararası politika metinlerinde mesleki eğitime atfedilen kalkınma ve çocuk işçiliğiyle mücadele işlevlerinin, uygulamada öğrencilerin çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri bağlamında nasıl karşılık bulunduğunu tartışmayı amaçlamıştır.

Bugulara göre MESEM öğrencilerinin uygulamalı eğitim aldıkları işyerlerinde yaşadıkları sorunlar; uzun çalışma süreleri, çıraklık ücretinin düşük olması ya da zamanında ödenmemesi, zorunlu fazla mesaiye bırakılma, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli seviyede olmaması ve öğrenci değil ucuz işgücü olarak görülme olarak tespit edilmiştir. Özellikle bazı fabrikalarda uygulamalı eğitim alan öğrenciler

için fabrikada açılan bir sınıfta teorik eğitim verilmesi ve genellikle burada çalışan çocukların erkek çıraklar olması bu öğrencilerin cinsiyet eşitsizliğine dayanan bir sosyal izalasyon yaşamalarına sebep olmaktadır. Bulgulardan elde edilen sonuçlar Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye aykırıdır.

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'de madde 3 çocuğun üstün yararı, madde 28 çocukların eğitim hakkından eşit ve adil bir şekilde yararlanması, madde 29 eğitimin "çocuğun kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi" ilkeleri ihlal edilmektedir (Birleşmiş Milletler, 1989). Ayrıca madde 32'de düzenlenen çocukların ekonomik sömürüye maruz bırakılmalarını ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarını yasaklayan ifadeler de ihlal edilmektedir.

Literatürde mesleki eğitimin eğitimden istihdama geçiş sürecinde güvenceli, kademeli ve mesleki eğitimi öncüleyen bir yapıda olması gerektiği vurgulanmaktadır (Montobbio, 2025). Ancak MESEM öğrencileri için bu geçiş süreci mesleki eğitimin ve çocuk haklarının ikincil hale geldiği ve işyerlerinin üretim ihtiyaçlarının sistemde daha belirleyici olduğu bir yapıya dönüşmüştür. MESEM öğrencilerinin işgücü piyasasındaki mevcut konumlarının tam zamanlı çalışandan farksız olması ancak normal bir çalışana göre daha az güvenceye sahip olması söz konusudur. Bu durum MESEM öğrencileri için istihdama geçiş sürecinin güvencesiz ve ikincil istihdam yaratmaya açık olduğunu göstermektedir.

MESEM öğrencilerinin uygulamalı eğitim aşamasında öğrenci değil çalışan olarak görülmesi söz konusudur. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na (1986) göre öğrencilere işyerlerinde uygulamalı eğitim kapsamında işin öğretilmesi ve mesleğe özgü vasıfların geliştirilmesinin sağlanması gerekir. Ancak uygulamada öğrencilerin iş yüklerinin fazla olması ve işyerlerinde uygulamalı eğitim kapsamına girmeyen işleri yapmak durumunda kalması söz konusudur. Bu durum eğitim istihdam işbirliğine dayanan eğitim modellerinin işleyişine aykırı bir pratiktir. Bu bağlamda MESEM öğrencileri işgücü piyasasına mesleki eğitim alan öğrenciler olarak değil güvencesiz işçiler olarak dahil olmaktadır.

MESEM öğrencilerinin çalışma koşullarına ilişkin sorunlar büyük ölçüde denetim mekanizmalarının yetersizliğiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Koordinatör öğretmenlerin saha gözlemleri, denetimin sınırlı kaldığı durumlarda işyerlerinin eğitim sürecini kendi üretim pratiklerine göre şekillendirebildiği yönündedir. Bu bağlamda denetim, yalnızca sistemin mevzuata uygunluğu için değil, eğitimden istihdama geçişin niteliğini belirleyen ve çocuk hakları ihlallerinin önüne geçme işlevi üstenen temel mekanizmadır. Çocukların çalıştıkları işyerleri düzenli aralıklarla Bakanlık tarafından denetlenmelidir. Bu denetimler vasıtasıyla uygulamalı eğitimin yasal mevzuata uygunluğu tespit edilmelidir. Özellikle çalışma süreleri ve fazla mesai süreleri yasaya uygun hale getirilmelidir.

MESEM’de geliştirilmesi gereken önlemlerden bir diğeri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin artırılması ve çocukların gelişimlerine uygun çalışma ortamlarında çalıştırılmasıdır. Öğrencilere işgücü piyasasına uygun vasıf geliştirebilecekleri işler verilmelidir. Öğrencilerin asgari ücretli çalışanların yaptığı işleri yapmak zorunda bırakılmaları vasıf kazanmalarını engellemektedir.

Çocukların 15 yaşından itibaren erken yaşta işgücü piyasasıyla tanışması fiziksel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir. MESEM’lerin, çocukların işgücü piyasasıyla kademeli olarak geçiş yapabilecekleri şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Örneğin; Almanya’da çırakların yaşı ortalama 20’dir (CEDEFOP ve BIBB, 2023). Avusturya’da ise zorunlu eğitim 9. sınıfta bittiğinden çıraklığa başlama yaşı minimum 16’dır (CEDEFOP ve ibw Austria, 2023). Bu sebeple çocukların okullarda açılacak atölyelerde uygulamalı eğitimlerini alıp aşamalı bir şekilde işgücü piyasasına geçiş yapmaları pedagojik gelişimleri için daha uygundur.

Fabrikalarda verilen uygulamalı eğitimlerin çocuk hakları ihlali potansiyeline sahip olduğu bulgulardandır. Ancak literatürde bu konuda detaylı çalışmanın bulunmaması sebebiyle araştırmada sınırlı kalmaktadır. Bundan sonra yapılacak araştırmaların bu konuya odaklanması çocuk hakları açısından önem arz etmektedir. Sonuç olarak, MESEM’lerin eğitimden istihdama geçişi düzenleyen işlevinin yeniden değerlendirilmesi, öğrencilerin çalışma koşullarını, çalışma ilişkilerini, denetim mekanizmalarını, eğitimin koruyucu niteliğini ve çocuk haklarını merkeze alan bütüncül bir yaklaşımın geliştirilmesi gerekliliği bu çalışmanın temel çıkarımlarındandır.

Extended Summary

Vocational education offered at the high school level in our country is a unique example in terms of both the education-employment relationship and the debate over the limits of child labor. This uniqueness stems from high youth unemployment, precarization, the prevalence of the informal labor market, and the fact that students in vocational education are forced to confront these labor relations at an early age (FİSA Çocuk Hakları Merkezi, 2024: 15, 16; Aksoy, 2017: 79; Birleşik Metal-İş Sendikası, 2024). The function of Vocational Education Centers (MESEM), which are particularly prominent within vocational high schools with their discourse of “training qualified intermediate personnel,” as an education-employment model is at the center of the debate.

The MESEM model for transitioning from school to employment has a dual structure, with theoretical knowledge taught at school and practical training provided in the workplace. However, the effectiveness of this transition model is directly affected by structural problems in the system and dynamics in the labor market. According to international policy documents, vocational education supports countries' development

by training a qualified workforce and takes on the function of combating informal child labor by providing children with vocational skills in safe environments (OECD, 2023; Montobbio, 2025). The extent to which all these functions of vocational education correspond to the working conditions and current position in the labor market of MESEM students, who are an example of the education-employment model in our country, is a matter of debate. Based on this discussion, the study aims to analyze the structural problems encountered by MESEM students during applied training, which is the transition phase to employment, through the experiences and observations gained by coordinator teachers during workplace visits. Within this framework, in-depth face-to-face interviews were conducted with seven coordinator teachers working in different fields at two MESEMs in İzmir, and the data was analyzed using thematic analysis methods.

According to the findings, the problems experienced by MESEM students in the workplaces where they receive practical training include: long working hours, low or late payment of apprenticeship wages, being forced to work overtime, inadequate occupational health and safety measures, being viewed as cheap labor rather than students. In particular, in some factories, students receiving practical training are given theoretical training in a classroom opened in the factory, and since the children working here are usually male apprentices, this causes these students to experience social isolation based on gender inequality. The findings are contrary to the United Nations Convention on the Rights of the Child.

The United Nations Convention on the Rights of the Child; Article 3 on the best interests of the child, Article 28 on children's equal and fair access to education, and Article 29 on the principle that education should “develop the child's personality, talents, and mental and physical abilities to their fullest potential” are being violated (Birleşmiş Milletler, 1989). Furthermore, the provisions of Article 32 prohibiting the economic exploitation of children and their employment in hazardous work are also being violated.

According to the research findings, rather than being a system that supports children's transition from education to employment by providing safe working environments and enabling them to develop skills, thereby facilitating their participation in the workforce as qualified labor, MESEMs indicate that children are integrated into the labor market at an early age through precarious, low-wage, and secondary forms of labor.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarın finansal, kurumsal veya kişisel herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, H. H. (1996). Ekonomik Getirisi, İstihdam ve Piyasaya Dönük Etkileri Açısından Mesleki Teknik Eğitim. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 29(1), 73-104. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000277
- Aksoy, H. H. (2017). Meslek Liseleri Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi: Okul Destekli Çocuk İşçiliği. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 74-82.
- Alkan, C., Doğan, H., ve Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Nobel.
- Arum, R., ve Shavit, Y. (1995). Secondary Vocational and the Transition from School to Work. *Sociology of Education*, 68(3), 187-204.
- Başbakkal, Z., Şen, N., ve Conk, Z. (2005). İzmir Mesleki Eğitim Merkezinde Eğitim Gören Çocuk İşçilerin Sağlık, Sosyal ve Kültürel Durumlarının Belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 21(1), 91-101.
- Birleşik Metal-İş Sendikası. (2024). *MESEM mesleki eğitim değil, çocuk emeği sömürsüdür! Başka Ardalar Ölmesin*. Birleşik Metal-İş Sendikası. <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklama/2122-mesem-mesleki-egitim-degil-cocuk-emeği-somurusudur>, Erişim tarihi: 22.12.2025.
- Birleşmiş Milletler. (1989). *Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme*. UNICEF Türkiye. <https://www.unicef.org/turkiye/%C3%A7ocuk-haklar%C4%B1na-dair-s%C3%B6zle%C5%9Fme>
- Bol, T., Eller, C. C., Werfhorst, H. G., ve DiPrete, T. A. (2019). School-to-work linkages, educational mismatches and labor market outcomes. *American Sociological Review*, 84(2), 275-307. <https://doi.org/10.1177/0003122419836081>
- Bruin, M., Tutlys, V., Ümarik, M., Loogma, K., Kaminskienė, L., Bentsalo, I., Våljataga, T., Sloka, B., ve Buligina, I. (2023). Participation and learning in Vocational education and training - a cross-national analysis of the perspectives of youth at risk for social exclusion. *Journal of Vocational Education and Training*, 77(3), 1-22. <https://doi.org/10.1080/13636820.2023.2283745>
- Büken, E., ve Büken, B. (2013). Çalışan çocuğun kabullenilmiş istismarı mı? (Çıraklık okullarında yapılan bir çalışma). *Adli Tıp Bülteni*, 18(2), 39-46.
- CEDEFOP ve ibw Austria. (2023). *Vocational education and training in Europe – Austria: system description*. CEDEFOP. Vocational education and training in Europe: VET in Europe database – detailed VET system descriptions: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/austria-u3>, Erişim tarihi: 12.12.2025.

- CEDEFOP, ve BIBB. (2023). *Vocational education and training in Europe-Germany: system description*. CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-u3#programme-156887>, Erişim tarihi:12.12.2025.
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004). Resmî Gazete, Sayı: 25425. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm>
- Çarıkcı, K., Meral, H., Berkil, S., Çalışır, A., Önala, L., ve Arslan, Ö. (2024). Nitel Araştırmalarda Tematik Analiz. *Socrates Journal of Interdisciplinary*, 10(37), 127–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10509707>
- Durna, E., ve Mermer, S. (2024). Okul Yöneticilerinin Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) Hakkındaki Görüşleri (Sivas İli Örneği). *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜED)*, 24(2), 806-825. HYPERLINK "<https://doi.org/10.17240/aibuefd.2024..-1350638>" \t "_blank" <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2024..-1350638>
- FİSA Çocuk Hakları Merkezi. (2024). *İşten Eve Evden İşe... Hep İş, İş, İş: Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin (Çırakların) Haklara ve Özgürlüklere Erişim Raporu*. Ankara: FİSA Çocuk Hakları Merkezi.
- FİSA Çocuk Hakları Merkezi. (2025). *Türkiye'de Çocuğun Yaşam Hakkı İhlali Bilgi Notu*. FİSA Çocuk Hakları Merkezi. <https://chm.fisa.org.tr/cocugun-yasam-hakki-ihlalleri-ocak-subat-mart-nisan-mayis-2025-bilgi-notu/>, Erişim tarihi: 16.02.2025.
- İçli, G., ve Bağış, R. C. (2018). Çocuk Emegine ve Çıraklık Eğitimine Sosyolojik Bir Yaklaşım: Denizli Kent Örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 145-152. HYPERLINK "<https://doi.org/10.30794/pausbed.397310>" \t "_blank" <https://doi.org/10.30794/pausbed.397310>
- İSİG. (2025). *İş Cinayetlerine ve Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadeleye....* İSİG Meclis. <https://www.isigmeclisi.org/21492-is-cinayetlerine-ve-cocuk-isciligine-karsi-mucadeleye-kasim-ayind>, Erişim tarihi: 10.01.2026.
- İzmir Milli Eğitim Müdürlüğü, (2025). *Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Belgesi 2025-2026 Eğitim Öğretim Yılı İzmir İli Mesleki ve Teknik Eğitim Planı*. İzmir Milli Eğitim Müdürlüğü: https://izmir.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_12/10093215_izmir_il_mesleki_ve_teknik_egitim_eylem_plani.pdf, Erişim tarihi: 10.11.2025.
- Kablay, S. (2021). Stajyer Öğrencilerin Emek Süreçleri: Meslek Liseleri Üzerine Niteliksel Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 5(1), 132-160. HYPERLINK "<https://doi.org/10.30586/pek.943297>" \t "_blank" <https://doi.org/10.30586/pek.943297>
- Kalkınma Atölyesi. (2022). *Hizmet Sektöründe Çocuk İşçiliği (Ankara, Antalya, İstanbul, İzmir) Hızlı Değerlendirme Araştırma Raporu*. Ankara: Kalkınma Atölyesi.

- Kılınç, M. (2022). *Köy Enstitülerinde Mesleki Teknik Eğitim (1940-1954)*. İstanbul: Kriter.
- Kösesoy, B. C., ve Oğuzöncül, A. F. (2019). Çocuk İşçiliği Üzerine Bir Değerlendirme: Elazığ Mesleki Eğitim Merkezi Örneği. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 5(1), 96-103. HYPERLINK "<https://doi.org/10.35232/estudamhsd.632205>" \t "_blank" <https://doi.org/10.35232/estudamhsd.632205>
- Iannelli, C., ve Raffe, D. (2006). Vocational upper-secondary education and the transition from school. *European Sociological Review*, 23(1), 49-63. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1093/esr/jcl019>" <https://doi.org/10.1093/esr/jcl019>
- Lordoğlu, K., ve Erder, S. (1993). *Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Eməğine: Bir Alan Araştırması*. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.
- McGrath, S. (2012). Vocational education and training for development: A policy in need of a theory? *International Journal of Educational Development*, 32(5), 623-631. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2011.12.001>" \t "_blank" \o "Persistent link using digital object identifier" <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2011.12.001>
- MEB. (2012). *Tarihçemiz*. Milli Eğitim Bakanlığı. <https://mtegm.meb.gov.tr/www/tarihcemiz/icerik/20>, Erişim tarihi: 14.08.2024.
- MEB. (2019). *Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü*. MEB'in Yetiştirdiği Ustaların Yüzde 88'i Kendi Alanında İstihdam Ediliyor. https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/haber/mebin_yetistirdigi_ustalarin_yuzde_88i_kendi_alaninda_istihdam_ediyor, Erişim tarihi: 14.08.2025.
- MEB. (2024). *Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Belgesi*. https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_09/18170207_16_09_2024_mtgmpolitikabelgesi.pdf, Erişim tarihi: 14.02.2026.
- MEB. (2025). *Resmî İstatistikler*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>, Erişim tarihi: 14.01.2026.
- MEB. (2026). *Çırak ve Kalfa Öğrenci Maaşları Arttı*. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Giresun/Tirebolu-Tirebolu Mesleki Eğitim Merkezi. https://tirebolumesem.meb.k12.tr/icerikler/cirakvekalfaogrencimaaslariartti_14156048.html, Erişim tarihi: 14.02.2026.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2019). *Koordinatör Öğretmen El Kitabı*. MEB, UNICEF. https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_11/26115454_KOORDYNATOR_OYRETMEN_EL_KYTABI.pdf, Erişim tarihi: 23.04.2025.

- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2022, Ocak). *Sanayi Bölgelerinde Kurulan Mesleki Eğitim Merkezleri/İrtibat Büroları*. Ankara: T.C. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2026). *Çerçeve Öğretim Programları*. Meslek.MEB. <https://meslek.meb.gov.tr/cerceve>, Erişim tarihi: 31.01.2026.
- MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2025). *Yazılı Soru Önergesi Bilgileri*. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı. <https://www.tbmm.gov.tr/Denetim/Yazili-Soru-Onergesi-Detay/8d052c37-4ea2-498d-8685-0199dc807a68>, Erişim tarihi: 27.11.2025.
- Montobbio, E. (2025). *Editorial: Vocational training as a key tool in eliminating child labour*. ILO: https://www.ccinterfor.org/en/editorial-vocational-training-key-tool-eliminating-child-labour?utm_, Erişim tarihi: 29.11.2025.
- Muja, A., Blommaert, L., Gesthuizen, M., ve Wolbers, M. H. (2019). The vocational impact of educational programs on youth labor market integration. *Research in Social Stratification and Mobility*, 64, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100437>
- Nilsson, A. (2010). Vocational education and training – an engine for economic growth and a vehicle for social inclusion? *International Journal of Training and Development*, 14(4), 251-272. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2010.00357.x>
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2023_e13bef63-en, Erişim tarihi: 01.12.2025.
- Ryan, P. (2001). The School-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34-92. <https://doi.org/10.1257/jel.39.1.34>
- SGK. (2025). *Sosyal Güvenlik Kurumu*. SGK: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Index/6863b1e8-c384-4f46-90c6-511dac2376d2/>, Erişim tarihi: 11.03.2025.
- Shavit, Y., ve Müller, W. (2000). Vocational secondary education: Where diversion and where safety net? *European Societies*, 2(1), 29-50. <https://doi.org/10.1080/146166900360710>
- Tonbul, Y., ve Keleş, N. Ö. (2020). Mesleki Eğitim Merkezleri Rehberlik ve Denetim Rehberi'nin Yasal Belgeler ve Alanyazın Temelinde Tutarlılığının İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 139-153. HYPERLINK "https://doi.org/10.19160/ijer.803653" \t "_blank" <https://doi.org/10.19160/ijer.803653>
- Türk Tabipler Birliği. (2025). *Çocukları İşçileştiren, Eğitim Hakkından Koparan, Eşitsiz Kılan, İhmal ve İstismara Açık Hale Getiren MESEM'ler Derhal Kapatılmalıdır*. Türk Tabipler Birliği: https://www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=f9545ea4-af2a-11f0-a42d-42010a9c0017, Erişim tarihi: 12.02.2026.

- Üstün, A., ve Yiğit, A. (2022). Mesleki Eğitimde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *International Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 8(54), 827-839. <https://doi.org/10.29228/JOSHAS.63315>
- Yalıncağı, G. G. (2025). Dezavantajlılık Kısır Döngüsüne Çekilmek: Mesleki Eğitim Merkezi (MEM) Öğrencileri. 8. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Öğrenci Kongresi (ISERSC)*, *Tam Metin Bildiri Kitabı*, 141-157. Konya: Çizgi Kitapevi.
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu. (1986). *Resmî Gazete* (Sayı: 19139). HYPERLINK "<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3308&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>" \t "_new" <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3308&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). *Resmî Gazete* (Sayı: 28339). HYPERLINK "<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>" \t "_new" <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Araştırma Makalesi

İşçilik Alacaklarına İlişkin Davada Delil Olarak İşyeri Kayıtlarına Dayanılması Halinde Kayıtların Sunulmamasının Sonuçları

Cihat Alp KARAAHMETOĞLU¹
ORCID:0000-0001-8097-1437

DOI: 10.54752/ct.1869443

Öz: İşçilik alacakları davasında taraflar iddia ettikleri hususların ispatlanması için ispat faaliyetinde bulunmaktadırlar. İspat yükü üzerine düşen tarafın, ispatlamak istediği hususa ilişkin elinde bir belge bulunmadığı durumlarda, ispat yükü üzerinde olmayan tarafta bulunan bir belgeye dayanarak, mahkemeden o belgenin ibrazına karar verilmesini isteyebilir. Çalışmamızda öncelikle medeni yargılama hukukundaki ispat yükü ile belge ve senet kavramlarına ilişkin açıklamalarda bulunulduktan sonra, delillerin gösterilmesi, iş mevzuatı uyarınca işveren tarafından tutulması zorunlu olan kayıtlar ile işçinin yargılama esnasında dayanabileceği işyeri kayıtları ele alınacak; son kısımda ise, usul kuralları bakımından belgelerin mahkemeye ibrazı zorunluluğu ve bu zorunluluğun işçilik alacakları davası bakımından görünümü ve sonuçlarından bahsedilecektir.

Anahtar Kelimeler: İspat, Belge, Senet, İşyeri Kayıtları, Belge İbraz Zorunluluğu.

¹ İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Doktora Programı Öğrencisi. alpkaahmetoglu@gmail.com

KARAAHMETOĞLU, C.A., (2026) “İşçilik Alacaklarına İlişkin Davada Delil Olarak İşyeri Kayıtlarına Dayanılması Halinde Kayıtların Sunulmamasının Sonuçları”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1651-1706

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 22.01.2026- Makale Kabul Tarihi: 07.05.2026

The Consequences Of An Employer's Failure To Provide Records When An Employee Relies On Workplace Records As Evidence

Abstract: In labor claims, the parties engage in evidentiary activities in order to prove the facts they assert. Where the party bearing the burden of proof does not possess a document relating to the fact to be proven, that party may request the court to order the production of a document held by the opposing party, who does not bear the burden of proof. This study first examines the burden of proof in civil procedural law, as well as the concepts of documents and written instruments. It then addresses the submission of evidence, the records that employers are legally required to keep under labor legislation, and the workplace records on which employees may rely during litigation. Finally, the study evaluates the obligation to submit documents to the court from a procedural law perspective and discusses the appearance, implications and legal consequences of this obligation in labor claims.

Keywords: Burden of Proof, Document, Written Instrument, Workplace Records, Obligation to Submit Documents.

Giriş

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK)² dördüncü kısmında “İspat ve Deliller” başlığı altında ispata ilişkin genel hükümler yer almaktadır. Bir uyuşmazlığın mahkeme önüne taşınması ile birlikte taraflar, ileri sürdükleri iddia ve savunmalarını desteklemek ve kendi lehlerine hüküm tesis edebilmek için ispat faaliyetinde bulunmaları gereklidir. Tarafların kendi lehlerine sonuç elde etme ihtimalleri dava malzemelerinin hakim nezdinde bıraktığı etki ile doğru orantılı olarak artmaktadır.

HMK m.189'da düzenlenen hüküm ile tarafların, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir. İspat hakkı, Anayasal güvence altına alınmış hukuki dinlenilme hakkının bir parçası olduğundan, taraflar, elinde bulundurdıkları kanıtları ortaya koyma ve mahkemeye sunma hakkına eşit olarak sahiptirler.

Çalışma konumuz olan işçilik alacakları davasında, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin niteliği, ispat hukuku açısından kendine özgü sorunlar ortaya çıkarmaktadır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda³ ispat yüküne ilişkin ayrıca

² RG, 04.02.2011, 27836.

³ RG, 25.10.2017, 30221.

bir düzenleme olmadığından iş yargılamasında da HMK'daki genel kurallar geçerlidir.

İş mevzuatından kaynaklanan bazı kurallar, işvereni bir takım belge ve kayıtları tutmakla yükümlü tutmuştur. Bu kayıtlar, çoğu zaman işçinin kendi başına tutamayacağı ve kendi başına elde etmesinin mümkün olmadığı, ancak işçinin ileri sürdüğü uyuşmazlık konusu olan vakıaları ispatlayabilmesini mümkün kılan kayıtlardır. İş yargılamasında yargılamanın temel amacı olan maddi gerçeğe ulaşmak ve doğru karar vermek için işyeri kayıtlarına dayanılması da oldukça yaygın şekilde görülmektedir.

İşçinin, işçilik alacakları davasında iddiasını somutlaştırarak, ispat faaliyeti için işyeri kayıtlarına dayanması halinde, mahkemenin söz konusu kayıtların ibrazını işverenden istemesi ispat hukuku açısından özel bir önem arz etmektedir. İşverenin tutmakla yükümlü olduğu kayıtları sunmaktan imtina etmesi, yalnızca iş mevzuatından kaynaklanan bir eksiklik olmamakta, aynı zamanda ispat hukuku bakımından bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Bu sürecin sağlıklı işletilmemesi ve bu sonuçların bilinmemesi sebebiyle yanlış usûl hükümleri uygulanmakta, hatta usûl hükümleri dışında gereksiz arayışlara girilmekte, maddi iş hukuku ilkeleri yanlış biçimde doğrudan yargılama hukukunun içine eklenmektedir. Bu durum, doğru bir şey yapılmaya çalışılırken yanlış sonuçlara yol açmakta, hem kavram ve kurumlar bozulmakta hem de çoğu kez de istenen sonuç alınamamaktadır.

Çalışmamızda işçinin işçilik alacaklarına ilişkin olarak işveren aleyhine açmış olduğu davada işyeri kayıtlarına delil olarak dayanması durumunda, işyeri kayıtlarının mahkemeye ibraz edilmemesinin sonuçları, uygulamada sıkça karşılaşılan sorunlar ve emsal yargı kararları ile birlikte açıklanacaktır.

Usul Hukukunda İspata İlişkin Temel Yükler

İddia ve Savunma Yükü

Medeni yargılamada, iddia ve savunmanın temeli olan vakıalar ile bu vakılara ispatına ilişkin dayanak olan delillerin taraflarca mahkemeye bildirilmesi bakımından geçerlilik taşıyan taraflarca hazırlama ilkesinin uygulandığı davalarda mahkeme, taraflarca ileri sürülmemiş, maddi meseleye ilişkin bir hususu kendiliğinden dikkate alamayacak ve taraflara hatırlatacak bir tutum sergileyemeyecektir. HMK m.25'de düzenlenen taraflarca getirilme ilkesinin uygulanabilirliğinin bir sonucu olarak, yargılamada taraflardan her birinin, talep sonuçlarını haklı kılmak adına, dayanmış oldukları hukuk kurallarının, koşul vakıalara karşılık gelen somut vakıaları mahkemeye bildirme ve ileri sürmelerini öngören yük, iddia yüküdür (Tanrıver, 2024: 901; Atalı vd., 2025: 508).

Mahkemeden talepte bulunan taraf, haklılığını göstermek için bu talebine dayanak oluşturan maddi vakıaları ortaya koymalı ve iddia etmelidir. Ancak, iddia yükünün yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi halinde, mahkeme ilgili tarafı bu yönde zorlayamayacak; ilgili taraf, iddia yükünün gereği gibi yerine getirilmemesi neticesinde doğabilecek risklerle karşı karşıya kalacaktır.

Bir yargılamada önem taşıyan tüm vakıaların kural olarak iddia edilmesi gerektiğinden, HMK m.187 hükmüne göre çekişmeli sayılmayan ve bu nedenle ispatına gerek duyulmayan herkesçe bilinen vakıalar ile uygulanacak hukuk normundaki koşul vakıa bakımından yasal karineye dayanan tarafın, ispat ve delil ikame yükü bulunmamasına rağmen, karineye dayanarak ispat edilmiş sayılacak olan somut vakıaları iddia yükü mevcuttur. Nitekim mahkemenin bir vakıanın ispatına ihtiyaç duyulup duyulmadığını anlaması, talep sonucunun söz konusu nitelikteki maddi vakıaya dayandırıldığını bilmesi ve incelemesi, davada ileri sürülmesi ile mümkün olacaktır (Pekcanitez vd., 2025: 2673; Tanrıver, 2024:902).

İddia yükünün davalı tarafından görünümü olan savunma yükünde ise, iddia yükünü taşıyan tarafın, hukuk kuralında öngörülen hukuki neticenin doğması için gerekli olan koşul vakıaların maddi vakıalarla karşılandığına yönelik iddiasını etkisiz kılacak veya engelleyecek yeni bir vakıa eklemesi ya da vakıalar üzerinde kendi bilgi ve açıklamalarını mahkemeye bildirmesi söz konusu olmaktadır (Görgün vd., 2025: 492). Savunma yapmak bir hak olduğundan, iddia yükünde olduğu gibi savunma yükünde de ilgili tarafın savunma hakkını kullanıp kullanmaması kendi iradesine bırakılmıştır. Ancak kanun koyucu, HMK m.128 düzenlemesi ile açılan davaya karşı süresi içerisinde cevap dilekçesi verilmemesi halinde, dava dilekçesinde ileri sürülen iddiaların tamamının inkar edilmiş sayılacağını düzenlemiştir.

Dava yoluyla kendisine karşı bir iddiada bulunulan taraf, savunma yükü ile iddiaya konu olan maddi vakıaların çekişmeli olup olmayacağını belirleyecektir. Savunma yükünün açıkça ve netice doğurmaya yönelik yapılması esas olduğundan, HMK m.129 hükmünün ilk fıkrası uyarınca, savunmaya dayanak oluşturan tüm vakıaların sıra numarası altında açık özetlerinin yer alması gereklidir. Taraflardan biri, dava dilekçesinde ileri sürülen vakıalar yalnızca inkar etmekle yetinmeyip, ayrıca iddiaları etkisiz kılmayı veya ortadan kaldırmayı amaçlayan bir savunma yapmak isterse, bu durumda karşı iddia yükü söz konusu olacaktır (Börü, 2016: 155).

Somutlaştırma Yükü

Bir maddi hukuk kuralından kendi lehine sonuç çıkmasını mahkemeden talep eden kişinin, talebini dayandığı olayın unsurlarını teşkil eden olgularla birlikte mahkemeye sunması gerekir. Yargılama neticesinde haklı çıkmak için yalın bir şekilde iddia veya savunma ileri sürmek yeterli olmayıp, bu iddiaların ispata elverişli

halde zaman, mekan, oluş şekli ve içerik gibi unsurları ile somutlaştırılması gerekmektedir (Budak ve Karaaslan, 2026: 274; Görgün vd., 2025: 494). Bu bakımdan kanun koyucu, HMK m.194 düzenlemesi ile birlikte taraflara, dayanmış oldukları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırma yükü altında olduklarını belirtmiştir.

Bir vakıanın somutlaştırılmaksızın o vakıa hakkında ispat faaliyetine girişilmesi, savunma yapılması ve mahkemece o iddianın değerlendirilmesi mümkün değildir. İddia yükünde olduğu gibi somutlaştırma yükünün ilgili tarafça yerine getirilmemesi, iddia ya da savunmaların esasını oluşturan maddi vakıaların ispata elverişli şekilde ortaya konulamamasına yol açacaktır. Somutlaştırılmayan vakıa, karşı taraf ve mahkeme tarafından tam ve doğru şekilde anlaşılamayacak ve tartışılabilir hale gelmeyecektir (Tanrıver, 2024:903).

Somitlaştırma yükünün, deliller ile doğrudan bir bağlantısı bulunmamakla birlikte, bu yük dava malzemesinin maddi vakıalar kısmı ile ilişkilendirilmektedir. Tarafların, dayandıkları delillerin neler olduğu ve bu delillerin, hangi vakıanın ispatında kullanılacağını belirtme zorunluluğu HMK m.194 hükmünün ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Vakıa ile deliller arasındaki ilişki, bu hükme uygun olarak kurulamadığında, gösterilmek istenen delil ve bu delil vasıtasıyla ispatı istenen vakıa hiçbir surette hükme esas alınamayacaktır. Zira iddia edilmiş bir vakıanın gösterilmiş bir delil ile ispatı sağlanabildiği takdirde, o vakıa mahkemece hükme esas alınacaktır.

Kanun koyucu, tarafların somutlaştırma yüküne uyulmamasına karşı açık bir yaptırım belirtmemiştir. Dilekçelerin talep sonucunda istenenlerin hükme bağlanabilmesi, iddia edilen vakıaların gerçekleştiği hususunda hakimin ikna edilmesine bağlı olduğundan, somutlaştırma yükü yerine getirilmediğinde, dikkate alınmayan vakıa nedeni ile talep sonucunun reddine karar verilecektir (Yardımcı, 2017: 213; Pekcanıtez vd., 2025: 2690). HMK m.119 birinci fıkrası e bendi ve HMK m.194 hükümleri uyarınca dava dilekçesinde somutlaştırma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunun değerlendirildiği yüksek mahkeme kararında, davayı aydınlatma görevi ve ön inceleme aşamasındaki görevi gereğince hakimin, mevcut vakıa çerçevesinde soyut ve belirsiz olan hususları somutlaştırılmasını davacıdan istemesini, eksikliğin tamamlanması durumunda yargılamaya devam ederek hüküm vermesini; eksikliğin giderilmemesi durumunda ise ispat edilemeyen davanın reddine karar vermesi gerektiği belirtilmiştir⁴.

⁴ Y9HD, 25.05.2021, E. 2017/9-1781, K. 2021/610 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (08.04.2026).

İspat Yüğü

Tarafların genel anlamda bir iddianın doğru ve gerçek olduğı hususunda hakimini inandırma faaliyeti olarak kabul edilen ispat; kelime anlamı ile tespit etme, belirleme ve sabitleme anlamlarına gelmektedir (Pekcanıtez vd., 2025: 2573; Görgün vd., 2025: 483). Hukuki anlamda ispat ise, yargılamanın çözüme kavuşturulması için önem arz eden ve taraflar arasında çekişmeli olduğı tespit edilmiş bulunan maddi vakıaların doğruluğı veya gerçekliğı hususunda mahkemenin inandırılma faaliyetidir (Tanrıver, 2024: 841). Bu bakımdan tarafların talep sonuçlarının dayanağını oluşturan olay ve olguların doğruluğı konusunda hakimin ikna edilmeye çalışılmasında ispat faaliyeti söz konusu olacaktır. İspatın tanımından da anlaşılacağı üzere, ispatın konusunu tarafların üzerinde anlaşımadıkları ancak hükmün verilmesinde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturmaktadır. Taraflar arasında çekişmeli olmayan veya yargılamanın neticelenmesi için önem arz etmeyen vakıaların ispatına gerek bulunmamaktadır. Bu bakımdan, bir tarafın iddia ettiğı vakıalara, kanun, doğrudan veya dolaylı olarak bir sonuç bağlamamışsa, bu vakıaların ispatına ihtiyaç yoktur (Umar, 1968: 16).

Bir hukuk normunun öngördüğü hukuki neticeden faydalanacak olan kimsenin, ilgili normun sonuç açısından düzenlediğı koşulların, somut olayda gerçekleşmiş olduğunu göstermesi gerekmektedir. Kural olarak, taraflar arasında çıkan bir uyumsuzluğı ilişkin vakıaların gerçekleşip gerçekleşmediğini mahkeme kendiliğinden araştırımayacak, ilgili taraf ispat edecektir. İlgili tarafın ileri sürdüğü somut vakıaların gerçekleşip gerçekleşmediğı hususunda hakimde kanaat uyandırmaya çalışması ile hakimin esas hakkında hüküm vermesi sonucu ortaya çıkacaktır.

Medeni yargılamada vakıaların aydınlatılmasına dair bu süreç, ispat faaliyetinin başarılı olması ya da başarısız olması ile veyahut belirsizlik durumu ile sonuçlanabilmektedir (Atalı vd., 2025:509). Davanın tarafı / tarafları, ispatı gereken bir somut vakıanın gerçekleştiğı hususunda hakimi ikna etmesi eder ve ilgili hukuk normunun öngördüğü neticeyi kendisine tanırsa ispat faaliyetinde başarılı olduğı; tam aksi durumda yani hakimin somut vakıaların gerçekleştiğı konusunda ikna edilmemesi ve iddia edilen vakıaların doğru olmadığının tespit edilmesi durumunda ispat faaliyetinde başarısız olduğı kabul edilir.

Vakıaların aydınlatılması sürecine dair ilk iki durumun dışında, bir somut vakıa iddiasının gerçek olup olmadığı hususunda belirsizlik hali söz konusu olabilmektedir. Bu belirsizlik hali, mahkemenin yargılamanın sonuna gelmesine ve tüm delilleri değerlendirmesine rağmen, vakıanın gerçek olup olmadığını tespit edememesidir (Alangoya vd., 2011: 309-310). Tahkikat sonunda ortaya çıkan belirsizlik durumunda, bu belirsizliğin hangi taraf aleyhine yorumlanacağını veyahut

belirsizlikten doğan rizikoyu hangi tarafın üzerine alacağı hususunu ispat yükü belirleyecektir (Atalı vd., 2025: 510).

Bir davada hangi çekişmeli vakıaların ispat edilmesi gerektiğinin tespit edilmesi ve ön inceleme tutanağına yazılmasından sonra, bu vakıaların hangi tarafça ispat edilmesi gerektiği konusu mahkemece incelenir ve karara bağlanır. Bir davadaki talep sonucu hakkında hüküm kurulabilmesi için önem arz eden ve davanın tarafları arasında uyuşmazlık konusu olmaya devam eden vakıaların hangi tarafça ispat edileceği hakim tarafından belirlenir (Arslan vd., 2020: 389). İddia ve savunmanın dayanağını teşkil eden bir vakıanın gerçekleşip gerçekleşmediği hususunun ispat edilememesi neticesinde, mahkemenin hangi tarafın aleyhine karar verme riskine katlanacağını belirlemesini konu alan yük, ispat yüküdür (Tanrıver, 2024: 882).

İspat yükü, belli bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda vakıa iddiasında bulunan tarafın üzerine düşen usuli bir yük olup, bu yükü yerine getirmeyen tarafın maddi hukukta olduğu gibi ifaya zorlama gibi yaptırım ile karşı karşıya kalmayacak, yalnızca aleyhe karar rizikosu ile karşı karşıya gelecektir (Pekcanıtez vd., 2025: 2693).

İspat yüküne ilişkin temel düzenlemeler Türk Medeni Kanunu'nun⁵ (TMK) m. 6 ile HMK m.190 birinci fıkrasında yer almaktadır. Türk Medeni Kanunundaki düzenleme ile kanunda aksine bir hüküm olmadıkça, taraflardan her birinin, hakkını dayandırdığı olguları ispatla yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Sözü edilen yasal düzenlemede ispat yükü yerine yükümlülük şeklindeki ifade öğretide bazı yazarlar tarafından eleştirilmiş, maddenin ispat yüküne ilişkin sorunu çözmeye tek başına etkili olamayacağı; ispat yükünün, kanunda özel bir düzenleme olmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa ait olduğuna dair HMK m.190 ilk fıkrasındaki hükmün daha isabetli olduğu belirtilmiştir (Tanrıver, 2024: 885; Pekcanıtez vd., 2025: 2695 ; Görgün vd., 2025: 484; Atalı vd., 2025: 511).

İspat yüküne ilişkin genel kuraldan ayrı olarak, bazı hallerde kanun, düzenlediği somut hukuki ilişkiden doğan uyuşmazlık bakımından, ispat yükünün hangi tarafa düşeceği hususunu ayrıca tayin etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda, hakim, HMK md.190 birinci fıkrasındaki temel kurala bakmaksızın, ispat yükünün belirlenmesi hususunda özel düzenlemeye bakacak, ayrıca ispat yükü araştırması yapmasına gerek kalmayacaktır.

⁵ RG, 8.12.2001, 24607.

Delil İkame Yükü

Usul hukukunda ispata ilişkin yükler arasında yer alan delil ikame yükünde, bir davada ileri sürülen iddia ve savunmaların doğruluğu hususunda hakimın ikna edilmesi faaliyeti söz konusudur (Börü, 2016:39). Bu bakımdan delil ikame yükü, tarafların kendi vakıa iddialarının doğru olduğu veya karşı tarafın iddiaların doğru olmadığı konusunda ispat neticesine ulaşmak ve bu doğrultuda kendi lehine karar verilmesini sağlamak maksadı ile çekişmeli vakıalar hakkında delil sunarak giriştiği usuli faaliyet olarak tanımlanabilir (Tanrıver, 2024: 898; Pekcanıtez vd., 2025: 2708; Atalı vd., 2025: 513; Taşpınar, 1996: 546; Tutumlu, 1989: 925).

Delil ikame yükü, tarafların ispat faaliyetlerini yerine getirmeme nedeni ile davanın kaybedilmesi neticesinden kaçınmak için, uyumsuzluğa konu olan vakıalar hakkında hangi tarafın delil getirmesi gerektiği ile ilgilienmektedir. Genellikle ispat yükünü taşıyan taraf, delil ikame yükünü de taşımaktadır (Tanrıver, 2024: 898). Kanuna uygun şekilde vakıalarla birlikte delillerini mahkemeye sunan ve ispat faaliyetine girişilmesi durumunda mahkemenin, delil ikame yükünün hangi taraf üzerinde olduğuna ve söz konusu delili hangi tarafın sunduğuna bakmaksızın bütün delilleri birlikte değerlendirmesi gerekmektedir (Atalı vd., 2025: 513).

Öğretide delil ikame yükü, soyut ve somut delil ikame yükü olarak ikili ayrıma tabi tutulmaktadır. Soyut delil ikame yükünde, mevcut bir davanın gidişatına bağlı olmaksızın taraflardan birinin aleyhte kararla karşılaşma rizikosunu engellemek üzere, belli bir koşul vakıa unsuru hakkında delil ikame etme söz konusudur ve kural olarak daima ispat yüküne bağlıdır (Pekcanıtez, 2025: 2710-2711). Somut delil ikame yükünde ise, hakimın vakıalarla ilgili belli bir derecede bilgi sahibi olduğu bir davada, ikame edilen delillerin durumuna göre hangi tarafın delil ikame etmeye yani ispat faaliyetine davet edileceğini konu alır (Tanrıver, 2024: 900; Atalı vd., 2025: 513).

İspata İlişkin Yükler Arasındaki İlişki

Medeni yargılamanın amacı, hakikate ulaşmak ve taraflar arasında çıkan uyumsuzluklar hakkında onları da tatmin edecek şekilde adaletli bir hüküm kurmaktır. Bir uyumsuzlukla ilgili olarak maddi gerçeğe ulaşmak ve neticesinde bir sonuç alınabilmesi için öncelikle dava malzemesinin yargılamaya getirilmesi gerekmektedir. Çalışmamızın iddia ve savunma yükü ile ilgili kısmında da bahsettiğimiz üzere, HMK m.25'deki taraflarca getirilme ilkesinin bir sonucu olarak, mahkeme önüne getirilmemiş olan bir vakıa ile ilgili karar verilemeyeceğinden, iddia yükünün yerine getirilmesi gerekmektedir. Mahkemeden hukuki koruma isteyen tarafın, haklılığını dayanak oluşturan maddi vakıaları ortaya

koyması gerektiğinden, iddia yükünün medeni yargılama hukukundaki ispat faaliyetinin başlangıcını oluşturduğunu söyleyebiliriz.

İspat yükünden farklı olarak iddia yükü, maddi hukuktan kaynaklı değil somutlaştırma ve delil ikame yükleri gibi usuli bir yüküdür. Ancak, somutlaştırma ve delil ikame yükünden farklı olarak, iddia yükünün yerine getirilmemesi durumunda davanın esasına girecek bir vakıa iddiası bulunmadığından, mahkeme tarafından incelenecek, ön inceleme yapılacak ve tahkikat yapılacak bir durum söz konusu olmayacaktır (Özekes, 2014: 288).

İspat faaliyetine ilişkin yükler arasında iddia yükünün yerine getirilmesinden sonra, ileri sürülen iddiaların ispata elverişli hale gelecek şekilde belirginleştirilmesi gerekecektir. HMK m.194 hükmünde yer alan somutlaştırma yükü ile tarafların vakıa iddiaları ve savunmaları ispata ve delil gösterme faaliyetine esas alınacak şekilde yargılamada tek tek açıklanması söz konusu olacaktır. Somutlaştırma yükü, iddia yükünün yerine getirilmesi sırasında işlerlik kazanan bir usuli yük olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, iddia ve savunmanın temelini oluşturan bir maddi vakıa somutlaştırılamadığı sürece ispata elverişli olmayacağından, bu durum, karşı tarafın savunma hakkını gereği gibi kullanmasını engelleyeceği gibi hakimın sağlıklı değerlendirmede bulunamamasına yol açacaktır.

Taraflarca dayanan delillerin mahkeme tarafından kolaylıkla değerlendirilmesini sağlayacak olan husus, somutlaştırma yükünün gereği gibi yerine getirilmesidir. İspatı gereken bir vakıanın tespiti ve bunun için hangi delile başvurulacağının bilinmesi durumunda, sunulan delilin mantık ve amaca uygun şekilde incelenmesi sağlanır.

Somitlaştırma yükü ile iddia yükü arasındaki ilişkinin açıklandığı bir yüksek mahkeme kararında, somutlaştırma yükünün iddia yükü gibi usuli bir yük, ancak sonucunun iddia yükünden farklı olduğunu belirtmiştir. İddia yükünde ortada halihazırda bir vakıa yok iken somutlaştırma yükünde bir vakıanın var olduğunu ancak Kanunun aradığı şekilde açık ve somut olmadığını; bu durumda, hakimın HMK m.31 ile HMK daki ön inceleme hükümleri dikkate alınarak, maddi ve hukuk açısından belirsiz veyahut çelişkili olan hususların hakimın davayı aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde, ortaya çıkan belirsizliğin giderilmesini gerektiğini; hakimın davayı aydınlatma ve ön incelemedeki görevine rağmen, davacı tarafından somutlaştırma yükünün yerine getirilmemesi yaptırımının ispat yükünü yerine getirmemek olduğuna ve genel çerçevede somutlaştırma yükü ve dolayısıyla ispat yükünün yerine getirilmediğinden, ispat edilemeyen davanın reddi sonucunun oluşacağı belirtilmiştir⁶.

⁶ Y9HD, 16.02.2021, E.2020/5118, K. 2021/4007 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (14.04.2026).

Öğretide delil ikame yükü incelenirken ispat yükü kavramı ile birlikte ele alındığı; delil ikame yükü terimi yerine sübjektif ispat yükü teriminin de kullanıldığı da görülmektedir (Albayrak, 2024: 952; Yardımcı, 2017: 263; Tanrıver, 2024: 898). Delil ikame yükü kavramı yerine her ne kadar sübjektif ispat yükü terimi kullanılıyor olsa da, delil gösterme yükü ile ispat yükünün aynı kavramlar olmadığı ve aralarında bir takım temel farklılıklar bulunduğu hususu öğretide yer almaktadır. Nitekim ispat yükü, olayın ispat edilememesinden kaynaklanan riskin hangi tarafa ait olduğunu belirlemekte iken, delil gösterme yükünde ispat yükünün yerine getirilmesi deliller ileri sürerek yerine getirildiğinden, ispat yükünün yerine getirilmesinin şekli ve yöntemi ile ilgilidir (Pekcanıtez, 2025: 2708).

İspat yükünü düzenleyen kurallar bakımından, esasa ilişkin olayların belli bir maddi hukuk kavramı olmasının yanında delil ikame yükünü düzenleyen kurallar, ispatın şekli ve usulünü belirleyici konumda olmaları nedeni ile usul hukuku içinde yer almaktadır (Tanrıver, 2024: 899).

İspat yükü ile delil ikame yükü arasındaki temel farklılıklardan bir diğeri ise, delil ikame yükünün taraflar arasında yer değiştirebilmesi durumuna ilişkindir. Somut bir olay için genellikle ispat yükünü üzerinde bulunduran taraf, aynı zamanda delil ikame yükünü de taşımaktadır (Taşpınar, 1996: 546). Ancak, delil gösterme yükünde, delillerin değerlendirilmesi faaliyeti söz konusu olduğu için yargılamanın gidişatına ve hakimın takdirine göre taraflar arasında yer değiştirmesi olası iken; bir vakıanın ispat edilememesinin hangi taraf aleyhine sonuç doğuracağı hususunun belli olması ve değişiklik göstermemesi nedeni ile ispat yükünün sabit olduğu belirtilmektedir (Börü, 2016: 41; Tanrıver, 2024: 899; Görgün 2025: 491).

Delillerin Gösterilmesi ve Sunulması

Tarafların iddia ve savunmalarının dayanağını oluşturan maddi vakıalar ile bu vakıaların ispatına yarayan ispat araçlarının davanın taraflarınca mahkeme önüne getirilmesi, HMK m.25’de düzenlenen taraflarca getirilme ilkesinin bir sonucudur. Hukuki dinlenilme hakkının ayrılmaz bir parçası olan delillerin ibraz edilmesi hakkı, taraflarca getirilme ilkesinin uygulandığı davalarda, ispatı gereken vakıalara ilişkin delillerin, davanın taraflarınca yerine getirilmesi gereken bir haktır (Budak ve Karaaslan, 2026: 284). Deliller kural olarak, ispat yükünü taşıyan tarafça ve ileri sürdüğü vakıaların doğruluğu iddiasında bulunan tarafça, ileri sürülmelidir. Taraflarca getirilme ilkesi uyarınca hakimın, kural olarak hiçbir delile kendiliğinden başvurması söz konusu söz konusu değildir (Tanrıver, 2024: 914).

Usul hukukunda, tarafların ileri sürdükleri vakıalar veya hukuki işlemlerin ispatına yönelik delillerin mahkemeye sunulmasını belirli bir usul ve süreye tabi tutmuştur. Nitekim, kanun koyucu HMK m.189 birinci fıkrasındaki hüküm ile ispat

hakkına ilişkin olarak tarafların, kanunda belirtilen süre ve usule uygun şekilde ispat hakkına sahip olduğunu düzenlemiştir.

Somutlaştırma yükü ve delillerin gösterilmesi başlığı altında kanun koyucu, HMK m.194 düzenlemesi ile tarafların, dayanmış oldukları delilleri, ispata elverişli şekilde somutlaştırması gerektiğinden ve dayanılan delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmelerinin zorunlu olduğunu düzenlendiğinden bahsetmiştik. Taraflar, HMK m.194 hükmü çerçevesinde somutlaştırma yükünü dava ve cevap dilekçelerinde yerine getirebilecektir. Nitekim, HMK m.119 ilk fıkrasının e ve f bentlerinde davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri ile iddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceğini göstermekle yükümlüdür. Aynı şekilde HMK m.129 ilk fıkrasının d ve e bentlerindeki düzenleme ile davalının savunmasının dayanağı olan vakıaların açık özetlerini ve savunmasına dayanak oluşturan her bir vakıa için hangi delillerin kullanılacağını açıklamayı gerekecektir.

Dilekçeler aşamasının bitmesinin sonrasında ön inceleme duruşmasına geçilmeden önce, HMK m.139 uyarınca taraflar, ön inceleme duruşmasına davet edilmektedir. Mahkemenin taraflara gönderdiği davetiyenin içeriğine ilişkin HMK m.139 birinci fıkrasının ç bendinde, tarafların dilekçeler teatisi içerisinde gösterdikleri ancak henüz sunmadıkları belgeleri mahkemeye sunmaları veya başka yerden getirilecek belgelerin mahkemece getirilmesi için gerekli açıklamayı yapmaları istenmektedir. Ön inceleme duruşması davetiyesinin tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde tarafların HMK m.139'de yapılan ihtarla rağmen dilekçelerindeki belgeleri sunmaması veya belgelerin getirtilmesi için gerekli açıklamayı yapmaması halinde kanun koyucu, HMK m.140 beşinci fıkrası hükmüne göre, ilgili tarafın bu delillere dayanmaktan vazgeçmiş sayılmasına karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Tarafların, iddia ve savunmaları dahilinde olsa bile ön inceleme aşamasından sonra delil göstermesi ve sunması kural olarak mümkün değildir. Ancak kanun koyucu bu kurala bir istisna getirerek, HMK m.145 hükmünde belirtilen koşulların varlığı halinde Kanunda belirtilen süreden sonra delil sunulabilmesini sağlamıştır. Buna göre, bir delilin sonradan ileri sürülmesi yargılamayı geciktirme amacı taşııyorsa veya süresinde ileri sürülememesi ilgili tarafın kusurundan kaynaklanmıyorsa, o delilin sonradan ileri sürülmesine izin verilmesinin mahkemenin takdirinde olduğu belirtilmiştir.

Delillerin İbrazı

Uyuşmazlığın çözümü maksadı ile açılan bir davada taraflar, iddia ve savunmalarına ilişkin iddia ve savunmalarını doğrulamak ve kendi lehine hukuki sonuç elde etmek

için ellerinde bulundurdıkları delilleri mahkemeye sunmaları gerekir. Davada maddi gerçeğe ulaşabilmek için tarafların maddi gerçeğin bulunması hususunda birlikte hareket etmeleri, dürüst ve gerçeği söyleme yükümlülüğüne uygun davranmaları gerekmektedir (Tercan, 1996: 182-183). Yargılamanın taraflarının dürüst davranma ve gerçeği söyleme yükümlülükleri yalnızca iddia ve savunmalarına dayanak oluşturan maddi vakialara ilişkin açıklamalarda değil, tarafların iddia ve savunmalarını dayandırdıkları dava malzemeleri ve deliller bakımından da geçerlidir (Demirel Mit, 2025: 353).

Doğruyu söyleme yükümlülüğü, yargılamaya hakim olan ilkeler arasında sayılmak sureti ile HMK m.29'da düzenlenmişse de, bu yükümlülüğün taraflarca kati surette uygulanacağını beklemek gerçekçi gözükmemektedir. Zira, HMK m.29 hükmü ile getirilen bu yükümlülük, tarafların kendi aleyhlerine veyahut diğer tarafın lehine olan delilleri mahkemeye sunması gerektiği anlamına gelmemektedir (Pekcanitez vd., 2025: 2837). Burada ceza yargılamasında var olan nemo tenetur ilkesinden de kısaca bahsedilmesinde fayda vardır. Nemo tenetur ilkesi, kişinin kendisinin suçlanmasına neden olacak şekilde yargılama makamlarıyla işbirliği yapmaya zorlanamayacağı, kişinin yargılamada sırasında hareketsiz kalmasının kendi aleyhine değerlendirilemeyeceği ve kişinin suçsuzluğunu ispat yükünün kendisine yüklenemeyeceğini ifade eden bir kavramdır (İtişgen, 2013: 3). Ceza yargılamasının temel ilkelerinden olan ve Anayasal dayanağı olan bu ilke ile medenî yargılama hukukunda yer alan ilkeler arasında benzer bir düzenleme bulunmamaktadır. Nemo tenetur ilkesinin özel hukuk uyumsuzlukları bakımından uygulanabilir olup olmadığının tartışıldığı bir görüşte, her ne kadar medenî usul hukukunda da maddi gerçeğe ulaşmak amaçlanmaktaysa da, nemo tenetur ilkesinin ceza yargılamasının kendine has, kişi hak ve özgürlükleri ile ilgili bir ilke olduğunun ve bu ilkenin özel hukuk bağlamında uygulanmasının doğru olmadığı savunulmaktadır (Albayrak, 2026: 36).

Tarafların kendi lehlerine olan delilleri mahkemeye sunup, karşı tarafın davayı kazanmasını sağlayacak nitelikte olan delilleri sunma zorunluluğunun bulunmadığına ilişkin kurala belgeler bakımından HMK'da bazı istisnalar getirilerek, davanın tarafları ve üçüncü kişiler bakımından dayanılan belgelerin mahkemeye ibrazı zorunluluğu getirilmiştir.

HMK m.219 ilk fıkrasında yer alan hüküm ile tarafların, kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmek zorunda oldukları düzenlenmiştir. Maddenin devamında, elektronik belgeler bakımından ayrıca açıklama yapılması yoluna gidilmiş ve bu tür belgelerin çıktısının alınması ve talep edilmesi durumunda incelemeye elverişli biçimde elektronik ortama kaydedilmek sureti ile mahkemeye ibraz edileceğinden bahsedilmiştir. HMK m.219 ikinci fıkrasında ise ticari defterler gibi devamlı kullanılan belgeler hakkında düzenleme yapılarak bu tür belgelerin yalnızca ilgili

kısımlarının onaylı örneklerinin mahkemeye ibraz edileceği hükmüne yer verilmiştir.

Tarafların ellerinde bulundurdıkları belgeleri mahkemeye ibraz etme zorunluluğuna ilişkin mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu⁷ (HUMK) m.326 hükmünde de benzer bir düzenlemeye yer verilmişse de, HUMK'daki düzenlemeden farklı olarak HUMK'un yürürlükte olduğu dönemde tarafların mahkemeye belge sunma zorunluluğu maddi hukuktan kaynaklanması durumunda ve maddede dört bent halinde sayılan evraklar bakımından düzenlenmişti.

Davanın taraflarından birinin iddia ve savunmalarını ispatlamak maksadı ile karşı tarafın veya üçüncü kişilerin elinde bulunan belgeye dayanması durumunda HUMK m.219 hükmünün uygulanmasından bahsedilecektir. HUMK m.219 uygulaması, dilekçeler aşaması içerisinde ileri sürülen vakıaların ispatı bakımından kullanılacak belgelerin, davanın diğer tarafında veya üçüncü kişinin elinde bulunduğunu dilekçesinde belirtmesi ve bu belgelerin mahkeme tarafından istenmesi halinde ortaya çıkacaktır (Tanrıver, 2024: 919).

İlgili madde hükmünde açıkça yer almasa da, ileri sürülen vakıaların ispatı için karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde bulunan belgelere dayanan tarafın, ibrazını istediği belge hakkında yeterince bilgi vermesi gereklidir (Pekcanıtez, 2025: 2837). HUMK m.194 hükmünde düzenlenen somutlaştırma yükü kuralı uyarınca, tarafların dayanmış olduğu vakıaları ispata elverişli şekilde somutlaştırması gerektiğinden, belgenin içeriği ve ayırt edici özellikleri hakkında mahkemeyi yeterince bilgilendirmelidir (Ünal Kaya, 2018: 798). Bu sayede, iddia edilen vakıaların ispatına ilişkin olarak istenilen belgenin mevcut dava ile ilgisi açıklanmış olacaktır. Tarafların dayanmış olduğu tüm delillerin, bütün ayrıntılarına girilmesi zor olmakla beraber, deliller ile ilgili mahkemenin ayrıca bir araştırma yapmasına gerek kalmaksızın somut şekilde açıklanması önemlidir. Somutlaştırma yükünün gereği gibi yerine getirilmesi deliller bakımından da söz konusu olduğundan, dava konusu olayla ilgisi somut olarak açıklanamamış talebin mahkeme tarafından kabul görmemesi gerekir (Börü, 2016: 195-196).

Tarafın iddia ettiği vakıaların ispatına yönelik olarak mahkemeden belge ibrazı talebinde bulunabilmesi için bazı koşulların varlığı aranmaktadır. HUMK'da tarafın karşı tarafın veya üçüncü kişilerin elinde bulundurduğu belgelere ilişkin ibraz talebinde bulunabilmesi için aranan şartlardan bazılarına açıkça yer verilirken, hukuki menfaat şartına yer verilmemiştir (Erdönmez, 2014: 131). İspat yükü üzerine düşen tarafın, mahkemeden ibraz talep edebilmesi için aranan şartlar bir arada bulunması ve aynı anda gerçekleşmiş olması durumunda, mahkemece yerine getirilecektir. Belgenin ibrazı için aranan şartlardan birinin mevcut olmaması

⁷ RG, 04.07.1927, 622,623,624.

durumunda mahkemenin belge ibrazı yönündeki talebi reddetmesi gerekmektedir (Erdönmez, 2014: 131).

Mahkemeden belge ibrazı talep edilebilmesinin ilk şartı, görülmekte olan bir davanın varlığıdır. Belge ibraz zorunluluğu tarafların ispat faaliyeti bakımından delil elde etme amacını taşıdığı için buna ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi davanın sonuçlanmamış olmasına bağlıdır (Tanrıver, 2024: 919).

Mahkemeye yöneltilen her talepte olduğu gibi, HMK m.219 hükmü uyarınca talepte bulunan tarafın, belgelerin ibrazı noktasında hukuki yararının mevcudiyeti aranmaktadır. İddia edilen bir vakıanın ispatı için ispat yükü üzerinde olan taraf, ispat faaliyetinde kullanılacak olan belgeyi hiçbir zorlukla karşılaşmaksızın başka bir yoldan elde edebilecekse söz konusu belgenin mahkeme aracılığı ile talep edilmesinde hukuki yarar bulunmamaktadır (Erdönmez, 2014: 132). Hukuki yararın varlığı mahkemece dava dosyası kapsamında değerlendirilecektir. Bir taraf iddiasını ancak talep ettiği belgenin dava dosyasına sunulması ile ispatlayabilecekse, belgenin ibrazını istemesinde hukuki yararının olduğunu söyleyebiliriz. Taraflar arasında çekişmeli olan ve davanın aydınlatılması için önem arz eden vakıaların ispatı gerekeceğinden, uyuşmazlık konusu olmayan bir vakıanın ispatlanması için belge talep edilmesinde hukuki menfaat yoktur.

Belgelerin mahkemeden ibrazının talep edilmesinde hukuki yararın varlığının aranması, karşı tarafın elindeki belgelere erişerek hakkında daha fazla bilgi toplamak gayesi ile hareket eden taraf açısından önemlidir. Mahkemeden belge ibrazı yönünde talepte bulunan tarafın, kendisine tanınan bu hakkı kötüye kullanmak sureti ile salt karşı taraftan daha önceden edinemediği bilgileri öğrenmek için yaptığının mahkemece anlaşılması durumunda, hukuki menfaatinin olmadığını söyleyebiliriz. Nitekim, delillerin toplanması, iddia ve ispat yükünü üzerinde bulunduran tarafın, bilmediği vakıaları ve bilgi kaynaklarını araştırmak için bir fırsat olarak değerlendirilemeyeceği gibi eksik veya yetersiz olayların tamamlanması amacına hizmet etmeyecektir (Börü, 2016: 198).

Davanın tarafınca ibrazı istenen belge ile ispatlanmak istenen vakıaların, dava konusu uyuşmazlığı çözümü bakımından önem taşıyan bir nitelikte olması gerekmektedir. Uyuşmazlıkla ilgisi olmayan veya mahkemenin vereceği karar üzerinde etkisi bulunmayan bir vakıaya yönelik olarak belge ibrazı talebinde bulunulması mümkün değildir (Arslan vd., 2020: 423). HMK m.220 ilk fıkrasında açıkça ifade edilen düzenleme ile ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu olması halinde mahkemenin ibraz kararı verebileceği belirtilmiştir.

Belge ibrazı için aranan son şart ise, ibrazı istenen belgenin karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde olması gerekliliğidir. Belgenin elinde bulunmasından anlaşılması gereken husus, karşı tarafın veya üçüncü kişinin o belge üzerinde fiili tasarrufta bulunabilme yetkisine sahip olmasıdır (Tanrıver, 2024: 920). Bu

bakımdan, yalnızca belgeyi fiilen elinde bulunduran kişinin değil, belgenin doğrudan veya dolaylı zilyedi konumunda olan tarafın, diğer şartların da varlığı halinde belgeyi ibraz ile yükümlü tutulabilmesi gerekmektedir (Ünal Kaya, 2018: 800). HMK m.220 ile m.221 düzenlemelerine bakıldığında kanun koyucunun, ibrazı istenen belgenin karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde bulunması gerektiğini açıkça ifade ettiği görülmektedir. Mahkemeden ibrazı istenen belgenin karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde olduğunun yaklaşık ispatı yeterlidir (Erdönmez, 2014: 138; Albayrak, 2026: 64).

HMK'da belgelerin ibraz edilme zorunluluğu üçüncü kişiler bakımından da getirilmiştir. Bazı hallerde, iddia edilen bir hususun ispatlanması için üçüncü kişinin elinde bulunan bir belgeye, mahkeme aracılığı ile ulaşılmak istenilmesi mümkündür. HMK m.221 ilk fıkrası uyarınca, mahkemenin, üçüncü kişi veya kurum elinde bulunan bir belgenin taraflarca ileri sürülen bir hususun ispatı bakımından zorunlu olduğuna kanaat getirmesi durumunda, belgenin ibrazını emredebileceği belirtilmiştir.

HMK m.220 ilk fıkrasındaki düzenlemeye göre, mahkeme tarafından ibrazı istenen belge, ileri sürülen vakıaların ispatı bakımından zorunlu ve bu talebin kanuna uygun olduğu mahkemece kanaat getirilmesi ve karşı taraf da istenilen belgenin elinde olduğunu ikrar etmesi veya susması yahut belgeyi elinde bulundurduğu resmi bir kayıtla anlaşıldığı veya başka bir belgede ikrar olunduğu takdirde, mahkeme tarafından söz konusu belgenin sunulması için kesin süre verilmektedir. Karşı taraf kendisinden dava dosyasına sunulması beklenen belgeyi bu düzenleme uyarınca sunmakla yükümlüdür. Mahkemece belge ibrazı istenen karşı taraf, söz konusu belgeyi kaybettiğini veya belgenin elinde bulunduğunu inkar ederse, ibraz talebinde bulunan taraf, bu iddianın aksini ispat edebilecektir (Erdönmez, 2014: 286).

Kanun koyucu tarafından getirilen düzenleme ile karşı tarafa yüklenen bu sorumluluğa karşın, ibrazı istenen belgenin elinde olduğunu inkar eden tarafa mahkemece yemin teklif edilmektedir. HMK m.220 ikinci fıkrasında getirilen bu düzenleme ile karşı tarafa, istenilen belgenin elinde bulunmadığına, özenle aramasına rağmen bulamadığına ve belgenin nerede olduğunu da bilmediği konularında yemin etmesi istenmektedir. HMK m.220 üçüncü fıkrasına göre, ibraz edilmesi istenen belgenin elinde bulunmadığı hususunda tarafın yemin etmesi durumunda, artık söz konusu belgenin mahkemeye verilmesi zorunluluğu olmayacaktır. Aynı fıkranın devamında ise yemin teklif edilen karşı tarafın, yemini eda etmemesinin sonucu düzenlenerek, mahkemenin, diğer tarafın belge içeriği hakkındaki beyanlarını duruma göre kabul edebileceği belirtilmiştir.

HMK m.220 ikinci fıkrasında belirtilen karşı tarafa teklif edilen yeminin niteliği hakkında da kısaca bilgi vermekte fayda vardır. Bilindiği üzere yemin,

HMK'nun ispata ilişkin öngördüğü sistemde delil teşkil eden, bir tarafın davanın çözümlenmesi için önem arz eden, dava temeline ya da savunmaya ilişkin çekişmeli olan ve taraflardan birinin kendisinden doğan maddi bir vakianın doğru olup olmadığı hususunda namus, şeref ve kutsal saydığı tüm inanç ve değerler üzerine beyanda bulunmasıdır (Alangoya vd., 2011: 342; Tanrıver, 2024: 977).

HMK m.225 ile m.239 arasında düzenlenen yemin, ispat yükü kendisine düştüğü halde bunu diğer kesin deliller ile ispatlayamamış olan tarafın, son çare olarak karşı tarafın kutsal değerlerine sığınarak, vakianın doğru olup olmadığı konusunda beyanda bulunmasını istemesidir. Belgelerin ibrazına ilişkin belirlenen yeminin konusu ise karşı tarafın ibrazı istenen belgeyi elinde bulundurup bulundurmadığı ile sınırlı olduğundan HMK'da düzenlenen taraf yemini dışında kalan ve kendisine özgü bir yemin türü (inkar yemini) olduğu belirtilmektedir (Erdönmez, 2014: 288). Bununla birlikte, karşı tarafın yemini kabul etmemesi ve icra etmemesi üzerine mahkemeye HMK m.220 son fıkrası hükmü uyarınca, belgenin içeriğine konusunda duruma göre ibraz isteyen tarafın beyanının kabul edilebileceği yönünde takdir yetkisi tanınmıştır. HMK'da düzenlenen taraf yemininde ise, teklif edilen yeminin eda edilmemesinin sonucu, yemin konusu vakıaların ikrar edilmiş sayılmasıdır. Dolayısıyla teklif edilen her iki yeminin, yemin teklif edilen tarafça eda edilmemesinin sonuçları arasında farklılıklar yer almaktadır.

HMK m.220'de düzenlenen belgelerin ibrazı hususunda teklif edilen yeminin mahkeme tarafından son çare olarak başvurulması gerektiği savunan görüşe göre, yemin teklifine başvurulmadan önce, belgenin elinde neden olmadığına dair taraftan bilgi istenilmesine veyahut isticvap edilmesine karar verilmesini; dosyadaki tüm deliller incelendikten sonra tarafın beyanının doğru olup olmadığının mahkemece tespit edilmesi gerektiğini ve bunlardan sonuç alınamaması durumunda hakimin kanaatini güçlendirmesi için yemin teklif etmesi gerektiği belirtilmektedir (Pekcanıtez vd., 2025: 2848-2849; Ünal Adınır, 2023: 1306).

Belge ibrazı istenen taraf, mahkeme tarafından istenen belgenin elinde bulundurduğunu ikrar etmiş olsa bile, haklı nedenlere dayanak göstererek belge ibrazından kaçınabilir. Tarafların belge ibrazından hangi hallerde kaçınabileceğine ilişkin kanunda bir düzenleme yer almadığından hakim, somut olayın özelliklerini değerlendirerek ve her iki tarafın menfaatini dikkate alarak bir karara varacaktır. Özel hayatın gizliliği, meslek ve ticari sır, ceza sorumluluğunun doğabileceği gibi gerekçeler, somut olaya göre haklı neden olarak karşı tarafça ileri sürülebilecektir. Bu gibi bir durumun varlığı halinde hakim, iddia edilen haklı nedenin kabul edilebilir bir neden olduğu kanaatine varması durumunda, ibraz talebinin reddine karar vererek dava dosyasında mevcut diğer deliller çerçevesinde karar vermeye çalışacaktır (Tanrıver, 2024: 921; Ünal Kaya, 2018: 801; Budak ve Karaaslan, 2026:

299). Karşı tarafın ileri sürdüğü nedenlerin haklı olmadığı kanaatine varılması halinde mahkeme, belgenin ibrazına karar vermelidir (Erdönmez, 2014: 337).

HMK m.221 hükmü ile belge ibrazı zorunluluğu üçüncü kişi veya kurumlar bakımından da düzenlendiğinden, mahkemenin belge ibrazına karar vermesi durumundaki sonuçlar ayrıca belirtilmiştir. HMK m.221 ikinci fıkrasına göre, davanın tarafınca dayanılan belgenin mahkemece ibrazına karar verilmesi durumunda, herkesin elindeki belgeyi ibraz etmekle yükümlü olduğuna, belgeyi ibraz edememesi halinde ise ibraz edememe nedenlerini delilleri ile birlikte açıklamak zorunda oldukları düzenlenmiştir. Belgenin ibraz edilememesine yönelik üçüncü kişi veya kurumun açıklamasının yeterli olmadığını kanaati oluşması durumunda mahkeme, ilgili kişiyi tanık olarak dinleyebilecektir.

Karşı tarafın belgeyi ibraz yükümlülüğünün düzenlendiği HMK m.220 hükmünden farklı olarak, üçüncü kişiler bakımından yemin usulü uygulanmamakta, HMK m.221 üçüncü fıkrası gereğince, belgeyi ibraz zorunluluğu olan üçüncü kişiler hakkında tanıklara ilişkin hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir. Sırların açıklanması gibi tanıklıktan çekinme sebeplerinden birinin varlığı halinde, tanıklıktan çekinmeye ilişkin hükümler de üçüncü kişinin belge ibraz zorunluluğu bakımından uygulama alanı bulacaktır (Pekcanitez vd., 2025: 2860).

Belge ibrazı istenen tarafın ibrazdan kaçındığı her durumda, belge aleyhine delil teşkil etmeyecektir (Erdönmez, 2014: 276; Pekcanitez vd., 2025: 2856). Nitekim, HMK m.220 hükmü lafzından anlaşılabileceği üzere, mahkemeye belge ibrazının yerine getirilmemesi durumunda belge içeriği konusunda takdir yetkisi tanınmıştır. Karşı tarafça mahkemeye belge ibraz edilmemesi neticesinde, ispat yükü üzerine düşen tarafın ileri sürdüğü iddiaların, tamamının ispatlanmış sayılıp sayılmayacağı sorusu akla gelmektedir. Bu gibi bir durumun varlığı halinde, delil gösteren tarafın iddialarının mahkeme tarafından kabul edilebilmesi için, ileri sürülen iddianın yeteri kadar somutlaştırılması gerektiği; belge içeriği hakkında somut iddialar ortaya konulamaması ihtimalinde ise, belgenin içeriği hakkında bilgi verilmesinin güç olması ya da iddia edilen hususların belgede var olduğunun başkaca deliller ile ispat edilememesi durumunda, hakimın takdir yetkisini ispat yükü taşıyan taraf lehine kullanması savunulmaktadır (Erdönmez, 2014: 276-277).

Delil Kavramı

Hukuki uyuşmazlıkların çözümünde, tarafların ileri sürdükleri vakıaların doğruluğunun ortaya konulması büyük önem taşımaktadır. Taraflar, iddia ve savunmalarının doğruluğunu kanıtlamak ve hakikate ulaşmak için bazı ispat araçlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Bu doğrultuda ispat faaliyetinde kullanılacak olan ispat araçları, en genel çerçevede delil olarak adlandırılmaktadır.

Kanun koyucu, HMK’da delili tanımlama yoluna gitmemiştir. Öğretide yer alan tanımlarda ise delil kavramı birbiriyle benzer ifadelerle tanımlanmaya çalışılmıştır. Buna göre delil, iddia ve savunmanın esasını oluşturan, davanın çözülmesi için önem arz eden ve taraflar arasında çekişmeli olan maddi vakıaların doğruluğu ya da gerçekliği konusunda mahkemenin inandırılmasında kullanılan ispat aracıdır (Tanrıver, 2024: 905).

Bir aracın ispat faaliyetinde kullanılabilmesi için, maddi vakıayı temsile elverişli olması, bilimsel olarak kabul edilmiş ve bilgi taşıyıcısı niteliğinde olması gerekir (Atalı vd., 2025: 517). İspat faaliyetinde kullanılan delilin, dava öncesinde, mahkeme haricinde gerçekleşmiş olan, taraflar arasında çekişmeli olan maddi bir vakıayı temsile yarar ve vakıanın gerçekleşmesini mahkemeye yansıtacak nitelikte olması gerekir (Pekcanıtez, 2025: 2731).

Belge ve Senet Kavramı

Makale çalışmamızın içeriğinde işyeri kayıtları olduğundan, işyeri kayıtlarına ilişkin detaylı açıklama yapılmasından önce HMK’da yer alan belge ve senet kavramlarından kısaca bahsedilmesinde yarar vardır.

Sözlük anlamına göre belge, bir gerçeğe tanıklık eden yazı, fotoğraf, resim, film vb.; vesika, doküman olarak tanımlanmaktadır⁸. 1086 sayılı mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanundan farklı olarak, HMK’da , senet kavramını da bünyesinde barındıran, daha geniş bir içeriğe sahip bir üst kavram olarak konumlandırılan belge kavramına da değinilmiştir. Belge, senedi de içerisine alan, daha geniş içeriğe haiz olan bir üst kavramdır. Bu bakımdan öğretide, her senedin bir belge olduğu ancak her belgenin bir senet olmadığı kabul edilmektedir (Özkaya Ferendeci, 2014: 822; Ünal Kaya, 2018: 786; Tanrıver, 2024: 936; Pekcanıtez vd., 2025: 2776; Görgün vd., 2025: 507; Sarıgül Ata, 2020: 6; Kale ve Keser, 2015: 719). Alman Medeni Usul Kanununda (ZPO) ise belge ve senet kavramları hakkında kullanılan terminolojik farklılık çok belirgin olmamakla birlikte, her iki kavramı da birlikte kapsayacak şekilde açıklama yoluna gidilmiştir. Alman Usul Hukukuna göre belge, bir görüşün açıklanmasını, insan eliyle oluşturulan ve düzenleyeni belli olacak şekilde maddi bir taşıyıcıya bağlı ispat aracı olarak tanımlanmıştır (Musielak ve Wolfgang, 2024: §415 Rn.2).

HMK m.199 düzenlemesi ile yapılan tanıma göre belge, “*Uyumsuzluk konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlar benzer bilgi taşıyıcıları*” olarak belirtilmiştir. Kanun koyucunun belgeye ilişkin yapmış olduğu tanımlamadan

⁸ <http://www.sozluk.gov.tr>

anlaşılacağı üzere belgeden söz edilebilmesi için, bilgi taşıyıcısı olmalı ve bu bilgi taşıyıcısının, uyumsuzluğa konu vakıaları ispata elverişli bir nitelik taşıması gereklidir (Tanrıver, 2024: 937; Kale ve Keser, 2015: 717). Belge olarak sayılacak bilgi taşıyıcılarının neler olabileceği hususunda anılan maddede örnekleme yoluna gidilmişse de, madde lafzından belge konusunda sınırlama yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, uyumsuzluğa konu vakıaları ispat için elverişli olan başkaca bilgi taşıyıcıları da belge olarak kabul edilebilecektir.

Kanun koyucu, belge kavramına ilişkin sayılan örneklemelerde yalnızca senet kavramını ispat değeri bakımından açıklama yoluna gitmiş; sayılan diğer belgelerin ispat gücüne dair herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. Nitekim, HMK m.199'da belge olarak sayılan bilgi taşıyıcılarından, yalnızca senet hakkında ispat gücüne ilişkin düzenlemelere yer verilmiş ve HMK da kesin deliller arasında sayılmıştır.

HMK da belgenin tanımı yapılmasına rağmen, senet kavramına ilişkin herhangi bir tanımlama yoluna gidilmemiştir. Bunun nedeni olarak senedin hukuk düzenimizde uzun yıllardır süregelen, genel hatları ile ispat aracı olarak kabul gören bir kesin delil olması gösterilmiş, yapılacak tanımlamanın belge kavramından farklı olarak sınırlayıcı bir etki yaratacağından bahsedilmiştir (Görgün vd., 2025: 509). Senet, bir düşüncenin veya beyanın, ispatını sağlayacak ve somutlaştıracak şekilde yazı ile dışa vurulmasıdır (Alangoya, 2011: 325; Üstündağ, 2000: 637). Hukuki anlamda senet ise, bir kimsenin hukuki bir işlemin ispatı için kendisi aleyhine hazırlamış olduğu veya sonuç doğuran yazılı bir belge olarak tanımlanmaktadır (Pekcanitez vd., 2025: 2779).

Kanun koyucu tarafından senedin tanımlaması yapılmadığı gibi senet metninin içeriği hususunda da açık bir düzenleme yer almamaktadır. Kanunda açıkça sayılmamış olmasına rağmen, bazı unsurların varlığı halinde bir belgenin senet olarak nitelendirilebileceği öğretide kabul edilmektedir. Senet için aranan unsurları içermesi durumunda delil senet vasfını kazanacak, içermemesi durumunda ise belge olarak nitelendirilebilecektir (Kale ve Keser, 2015: 719).

Bir belgenin senet olarak nitelendirilebilmesi için gerekli olan ilk unsur, senet sayılan belgenin bir cisimleşmiş olması ve dış dünyada varlık kazanmış olmasıdır. Böylelikle, senet üzerinde yer alan ifadelerin doğruluğu temin edilmekte ve algılanabilir kılınmaktadır.

Senette aranan ikinci unsur, senedin yazılı olması gerekliliğidir. Senedin yazılılık unsuru, senedin kolaylıkla anlaşılır şekilde ses işaretleri, harf ve rakam ile tespit edilmiş olması ve bunlar aracılığı ile sürekli şekilde üzerinde taşımaya elverişli olmasıdır (Tanrıver, 2024: 939). Senedin yazılı olması ile senedin içeriği sürekli hale gelir ve açıklanan irade korunmuş olur (Görgün vd., 2025: 511; Budak ve Karaaslan, 2026: 291).

Bir belgenin senet niteliğini kazanması için aranan üçüncü unsur, senet metninden bir vakıa hakkında irade açıklamasının varlığıdır. Bir senette, belgelendirilmesi gereken bir hukuki işlem hakkında, uyumsuzluk konusu vakıayı içeren yeterli bir irade açıklaması bulunmadığı durumlarda, o belge senet vasfına sahip olmamakla birlikte, şartları mevcut ise delil başlangıcı olarak kabul edilebilecektir (Pekcanıtez, 2025: 2780) .

Yukarıda sayılan üç unsuru taşıyan bir belgenin senet niteliğini haiz olması için aranan son unsur, belgenin kendisi aleyhine kullanılacağı kişi tarafından, irade beyanını kapsayacak şekilde metnin altına, elle atılmış imza ile imzalanmış olmasıdır. Senet vererek taahhüt altına giren kişi imzaladığı sürece, bir senedin başkası tarafından doldurulması senedin hukuken geçerliliğini etkilemeyecektir (Berkin, 2011: 1177). Altında imzası olmayan bir belge, senette aranan diğer unsurlara sahip olsa bile senet olarak kabul edilmeyecek ve kesin delil olarak kullanılamayacaktır. İrade açıklamasını içeren bir belgede imza olmaması halinde bu belgenin delil başlangıcı olarak değerlendirilmesi söz konusu olacaktır. Bu durumda ilgili belgenin sahibi yalnızca takdiri delillere başvurarak iddiasını ispat etme olanağına ulaşabilecektir (Tanrıver, 2024: 940).

Senet üzerine atılan imzanın mutlaka el ile atılmış olması aranmamakta olup, güvenli elektronik imza ile de senet imzalanabilmektedir. 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun⁹ m.4. düzenlemesi ile güvenli elektronik imza, münhasıran imza sahibine bağlı olan ve yalnızca imza sahibinin tasarrufunda bulunan güvenli elektronik imza oluşturma aracı ile oluşturulan, nitelikli elektronik sertifikaya dayanarak imza oluşturma aracı ile oluşturulan ve imza sahibinin kimliğinin tespitini sağlayan, imzalanmış elektronik veride sonradan herhangi bir değişiklik yapıp yapılmadığının tespitini sağlayan elektronik imza olarak tanımlanmaktadır. Senet üzerine imza atan kişi elektronik imza sahibi ise, Elektronik İmza Kanunu m.5. hükmü gereğince atılan güvenli elektronik imza, el yazısı ile atılan imza ile aynı hukuki sonuçları doğuracaktır. Dolayısıyla, her iki imzanın işlevlerinin birbiri ile aynı olup olmadığına ve bulundukları ortama bakılmaksızın, aynı hukuki sonucu doğuracak, klasik anlamda senedin diğer unsurlarını taşıyorsa elektronik imza kullanılan senet de hukuki açıdan imza şartını yerine getirecektir (Yardım, 2013: 1310; Arslan vd., 2020: 409).

Kayıt Kavramı

Makale çalışmamızın konusunu işyeri kayıtları oluşturduğundan, işyeri kayıtlarına geçmeden önce kayıt kavramından ne anlaşılması gerektiği hususunun kısaca

⁹ RG, 23.01.2004, 25355

açıklanması önemlidir. Kayıt kavramına ilişkin kanun koyucu tarafından herhangi bir tanımlama yapılmasa da, HMK m.199'daki belgeye ilişkin tanımlamada sayılan belge niteliğindeki ispat araçları ile anılan düzenlemenin sonundaki "ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları" şeklindeki ibare ile belgenin kayıt kavramını da kapsayan bir üst kavram olarak değerlendirmesi mümkündür. Kayıt kavramı, ilgili İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹⁰ ile diğer yasalara (Vergi Usul Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Dernekler Kanunu, Kat Mülkiyeti Kanunu) göre düzenlenmesi zorunlu olan defterlerin tümünü, belge kavramı da bu kayıtları doğrulayan veya kayıtlara dayanak teşkil eden tüm yazılı vesikaları kapsamaktadır.

HMK'daki düzenlemede kanun koyucu belgeyi bilgi taşıyıcısı olarak tanımlarken, belge kavramını anlaşılabilir kılmak adına, belgenin unsurları hakkında genel açıklama yaparak, örnekleme yoluna gitmiştir. Kayıt kavramını çalışma konumuz açısından açıklarken, HMK m.199'daki sayılan örneklemelerden yalnızca görüntü veya ses kaydının anlaşılması, uyumsuzluğa konusu olan maddi vakıaları kanıtlamaya imkan veren her türlü yazılı veya basılı belgenin, kayıt kavramı içerisinde anlaşılması gerektiğini söyleyebiliriz.

İş Mevzuatına Göre İşverenin Kayıt Tutma Mecburiyeti ve Tutması Gereken Kayıtlar

Genel Olarak İşyeri Kaydı ve İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

Genel anlamda işyeri kaydının ne olduğuna dair iş mevzuatında herhangi bir tanımlama yoluna gidilmemiştir. İşyeri kayıtları, bir işyerinin veya işletmenin yasal olarak faaliyette bulunabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu, vergi dairesi ve İşkur gibi kurumlara yaptığı tescil işlemleri ile işyerinin işleyişine uygun tutmakla yükümlü olunan resmi belgeler olarak tanımlanabilir. Yüksek mahkeme kararlarında da, işyeri kayıtlarının bordro, sözleşme, sözleşmenin eki olan yönetmelik ve yönerge hükümleri olduğu belirtilmiştir¹¹. Gerek Çalışma Bakanlığı'nın gerekse Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş olan denetim elemanları 4857 sayılı İş Kanunu¹²m.92, 5510 sayılı Kanun m.59 hükümleri uyarınca tuttukları teftiş raporlarında işyeri kayıtlarına dayanmaktadırlar. Bu

¹⁰ RG, 16.06.2006, 26200.

¹¹ Y9HD, 20.01.2026, E. 2026/233, K. 2026/434 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (14.04.2026).

¹² RG, 10.06.2003, 25134.

kayıtların Kanunda belirtilen süre içerisinde sunulmaması halinde, işveren idari yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

İş Kanunu m.8’de yapılan tanımla iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer taraf olan işverenin ise karşılığında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme olarak belirtilmiştir. İş sözleşmelerinin taraflara karşılıklı borç doğuran bir sözleşme olması nedeni ile sözleşmenin her iki tarafına da borç ve edimler yüklemektedir. Söz konusu yükümlülükler tarafların hazırlamış oldukları sözleşmenin içeriğinden kaynaklanabileceği gibi Kanunda öngörülmüş bir yükümlülük de olabilir.

İşverenin işçisine karşı yükümlülüklerinden belge ve kayıt tutma yükümlülüğü, hem uluslararası normlara hem de Türk hukukundaki düzenlemelere dayanan bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin kayıt tutma yükümlülüğü, işyerinde çalışanlara ilişkin belgelerin yasal mevzuatta uygun, düzenli, özenli ve güncel bir şekilde tutulması, muhafazası ve saklanması başta iş sözleşmesinin feshine ilişkin olmak üzere, işveren ve işçi arasında doğabilecek uyuşmazlıklarda, işverenin ispat yükümlülüğü açısından önem arz etmektedir (Kar, 2018: 591).

İşverenin kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin uluslararası düzenlemeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO: International Labour Organization)’nun 1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi ile 1949 tarihli ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesinde yer almaktadır.

İş Kanunu’nda da işverenin kayıt ve belge tutma yükümlülüğüne ilişkin bir çok düzenlemeye yer verilmiştir. İş mevzuatında yer alan bu düzenlemelerden, işverene, çalışan her bir işçi için kayıt tutması ve işçiye belge verme yükümlülüğü getirildiği görülmektedir.

Kanuna madde numarası sıralaması ile bakıldığında işverenin kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin ilk düzenleme İş Kanunu m.3 ilk fıkrasındaki işyerini bildirme konusunda getirilmiştir. İş hukukunun yer itibari ile uygulama alanı olan işyeri, İş Kanunu m.2 ilk fıkrasında “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlanmıştır. Kanun koyucu, İş Kanunu m.3’de getirdiği düzenleme ile birlikte işverenlere, işyerlerini bölge müdürlüğüne bildirmekle yükümlü tutulmuştur. İş Kanunu m.3 ilk fıkrasında işverenin, kanun kapsamına girecek nitelikte bir işyeri kurması, devralması, işyerinde faaliyeti kısmen veya tamamen değiştirmesi, faaliyete sürekli olarak son vermesi durumlarında, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırdığı işçi sayısını, faaliyetin konusunu, işin başlama ve bitiş tarihlerini, kimlik bilgileri ile adresini ve varsa işveren vekili veya vekillerinin de kimlik bilgileri ile adreslerini bölge müdürlüğüne bildirmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da, alt işverenin kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt

işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bölge müdürlüğüne bildirim yapmasını zorunlu tutulmuştur.

İş sözleşmesinin tanım ve şeklinin düzenlendiği İş Kanunu m.8 ikinci fıkrasındaki düzenleme ile süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını zorunlu tutmuş; aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı durumlarda işverenin işçisine en geç iki ay içerisinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücretini ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli bir sözleşme yapılmışsa sözleşme süresini ve sözleşmenin feshi halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü olduğunu düzenlemiştir. İşverenin belge tutma yükümlülüğü ile ilgili getirilen bu düzenleme işçiyi korumak ve iş ilişkisinin koşullarını işçi bakımından daha bilinir hale getirmek için kanun koyucu tarafından getirilmiştir (Eyrenci vd., 2019: 60).

İş mevzuatında yer alan işverenin belge tutma zorunluluğuna İş Kanunu 22. maddesinde düzenlenen çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin hükümde de yer verilmiştir. Genel olarak çalışma koşulları iş ilişkisinden doğan ve işin ifasına bağlı olan hak ve borçların bütünüü ifade eden bir kavramdır (Mollamahmutoğlu vd. 2022: 372). İş ilişkisinin tarafları arasındaki çalışma koşullarının oluşması Anayasa, Kanunlar, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, personel yönetmeliği gibi normatif kaynaklardan olabileceği gibi işyeri uygulamalarından da kaynaklanabilmektedir (Ekmekçi ve Yigit, 2022: 97). İş ilişkisinin devamı sırasında iş sözleşmesinin tarafları çeşitli nedenler ile var olan çalışma koşullarında değişiklik yapma gereksinimi duyabilmektedir. İş Kanunu 22. maddesindeki düzenlemeye göre kural olarak işverenin çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği tek taraflı olarak yapması mümkün değildir. Kanun koyucu, işverenin yönetim hakkı kapsamındaki işler haricinde çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak istemesi durumunda, bu talebin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekliliğini düzenlemiştir.

İşverenin belge ve kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin bir diğer düzenleme İş Kanunu 28. maddesinde çalışma belgesi başlığı altında yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, işverenin, işten ayrılan işçisine, işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu 28. maddesindeki düzenlemeye benzer şekilde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun¹³ (TBK) m.426'da da işçinin talep etmesi durumunda, işverenin her zaman, işin türü ve süresini gösteren bir hizmet belgesi vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Çalışma belgesi tutulması ve işçinin talebi halinde verilmesini düzenleyen bu hüküm, işverenin işçisini gözetim borcunun bir sonucudur. Karşılıklı edim ve borçlar içeren iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcu, yalnızca işçinin işyerindeki faaliyeti

¹³ RG, 04.02.2011, 27836.

ile sınırlı olmayıp, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da işçinin ekonomik geleceğinin korunması amacını taşımaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 708).

Kanun koyucu, ücret ifasında bulunması gereken işverene, ödediği ücretin belgelendirilmesi zorunluluğunu düzenlemiştir. İş Kanunu m.37 birinci fıkrasında, işverenin yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermesi zorunluluğundan bahsedilmiştir.

İş mevzuatında, ücretin belirlenmesine ilişkin esaslarda yer alan bir diğer sistem olan yüzde usulü ücrette, işveren ücretin tamamını veya bir kısmını müşterilerden alınan paraların belli bir kısmını işçilere ödemekle yükümlüdür (Çil, 2010: 298). Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde işçinin yapmış olduğu hizmetin karşılığında üçüncü şahıs olan müşterilerin yapmış oldukları ödemelerden belirli bir yüzde işverence kesilerek, işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmektedir. İş Kanunu m.51 hükmü gereğince düzenlenen bu ücret türünde, maddede belirtilen yerlerden yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veyahut onun kontrolü altında toplanan paraların işveren tarafından işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmesi zorunlu tutulmuştur. Yüzde usulü ücret şeklinin benimsendiği işyerleri bakımından kanun koyucu, İş Kanunu m.52 ile düzenleme getirerek, bu tür işyerlerinde işverenin, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarında seçeceği bir temsilciye vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşçilerin kendi aralarında bir temsilci belirleyememiş olması halinde, işverenin bu belgeye ilişkin yükümlülüğü ortadan kalkmamaktadır (Çil, 2007, Cilt 3: 2758). İşverenin tutmakla yükümlü olduğu bu belge, yüzde ücretlerinin ödendiğinin ispatına yönelik olmamakla birlikte, ileride işveren ile işçi arasında yüzde ücretleri konusunda çıkabilecek uyuşmazlıklar için delil olma niteliği taşımaktadır (Şen, 2008: 185).

İş Kanunu m.53 hükmü uyarınca, işverenler tarafından işçilere verilecek yıllık ücretli izin haklarının usul ve esaslarının düzenlendiği Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği¹⁴ m.20’de, işverenin, çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorunda olduğu belirtilmiştir.

İş Kanunundan kaynaklanan işverenin kayıt tutma yükümlülüğünün bir başka görünümü, işçinin çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler içerisinde yer almaktadır. İş Kanunu m.67 hükmü uyarınca, işverenin günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulmasına ilişkin düzenlemeye paralel şekilde İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği¹⁵ m.9’da, işverene

¹⁴ RG, 03.03.2024, 25391.

¹⁵ RG, 06.04.2004, 25425.

işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgeleme yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu yükümlülük doğrultusunda işveren tarafından kayıt tutulması ile günlük çalışma süresine işyerinde çalışan işçilerin uyum sağlaması, işçilerin işyerine giriş ve çıkış saatlerinin kontrol edilmesi ve iş sağlığı ile işyeri güvenliği sağlamak amaçlanmaktadır (Ekin, 2024: 1829).

İş Kanunu m.75'de işverenin çalıştırdığı her bir işçi için özlük dosyası tutma zorunluluğu düzenlenmiştir. İşçi ile işveren arasındaki uyumsuzluklarda ileri sürülen vakıaların ispat faaliyetinde kullanılan özlük dosyasına ilişkin bu düzenleme uyarınca işverenin, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ile diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve talep edilmesi durumunda yetkili memur ve mercilere göstermesi zorunlu tutulmuştur.

İşverenin Tutması Gereken Temel Kayıt ve Belgeler

Ücret Bordrosu ve Hesap Pusulası

İş sözleşmesinin tanımının yapıldığı İş Kanunu m.8'de düzenlendiği üzere, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme ediminin karşılığı olarak işverenin kendisine bir bedel ödemesi gerekmektedir. İşveren tarafından yapılan bu ödeme, iş sözleşmesinin oluşması için gereken iş görme gibi temel bir borç olarak kabul edilmektedir (Çil, 2007, Cilt 2: 2148; Eyrenci vd., 2019: 141; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 275; Terzioğlu, 2019: 1935; Senyen Kaplan, 2022: 246; Çelik vd., 2023: 333).

Anayasa¹⁶ m.18'de hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı, angaryanın yasak olduğu ve bu bağlamda bir kimsenin ücret almaksızın zorla çalıştırılmasının anayasaya aykırılık teşkil edeceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde Anayasa m.55 birinci fıkrasında da ücretin, emeğin karşılığı olduğundan bahsedilmiştir. Anayasa ile İş Kanunu dışında, işverenin işçiye yaptığı iş görme ediminin karşılığı olarak bir bedel ödenmesi yükümlülüğü TBK'da düzenlenmiştir. TBK m. 401'e göre, işverenin işçisine iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

Türkiye'nin de onaylamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 95. sayılı ücretlerin korunması sözleşmesinin birinci maddesi ile tanımlanan ve güvence altına alınan ücret, yapılan veya yapılacak olan bir iş için veyahut görülen veya görülecek olan bir iş için yazılı veya sözlü iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabul olup karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatta tespit edilen bedel veya kazançtır¹⁷.

¹⁶ RG, 09.11.1982, 17863.

¹⁷ <http://www.ilo.org/tr/resources/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi> (25.11.2025)

Kanun koyucu, İş Kanunu m.32 düzenlemesinde ücretin tanımını yapmış ve ücreti, kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutar olarak belirtmiştir. Bu tanımdan hareketle öğretide ücretin içerisinde üç unsur olduğu kabul edilmektedir(Mollamahmutoğlu vd., 2022: 618-619; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 275-278; Eyrenci vd., 2019: 143-144). Bunlar; ücretin bir iş karşılığı ödenmesi, işveren veya üçüncü kişiler tarafından yapılan nakdi bir ödeme olduğu ve periyodik yapıldığıdır.

İşçinin iş görme edimini karşılığında hak kazandığı ücret konusunda bilgi sahibi olması, işveren ile ücret hususunda aralarında bir uyumsuzluk çıkması halinde ispat faaliyetinde kullanılabilmesi için işverenin bir takım belgeleri düzenlemesi gerekmektedir. Kanun koyucu, ücret ifasında bulunması gereken işverene, ödediği ücretin belgelendirilmesi zorunluluğunu düzenlemiştir.

İş ilişkisinde, işverenin temel borcu olan ücretin işçiye ödenmesi noktasında, işveren tarafından tutulan ve işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları, işçilik alacaklarından doğan uyumsuzluklarda en yaygın şekilde kullanılan ispat araçlarındandır (Çil, 2007, Cilt 2: 2157).

Kanun koyucu tarafından ücret bordrolarına ilişkin bir tanımlamaya gidilmemiş olup, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu¹⁸ m.238'de işverenlerin her ay ödedikleri ücretler için ücret bordrosu tutmasının zorunlu olduğundan bahsedilmiştir. Söz konusu düzenleme ile ücret bordrolarında işçinin kimlik bilgileri ve ücreti aldığına dair imzasının olması, varsa vergi karnesinin tarih ve numarası, işçinin birim ücreti, çalışma süresi veyahut ücret ile ilgili olan süre, ücret üzerinden hesaplanmış vergi tutarı ve bordronun hangi aya ait olduğunu gösteren ibarenin olması ve bordroların işyeri sahibi veya müdürü ile bordroyu düzenleyen kişi tarafından imzalanması gerektiği ayrıca açıklanmıştır.

İşverenlerin tutmakla yükümlü oldukları ücret bordrolarının sınırları kanun koyucu tarafından açık şekilde gösterilmiş ise de, Vergi Usul Kanunu m.238 son fıkrasında, madde kapsamındaki esaslara uymak koşulu ile işverenlerin diledikleri gibi ücret bordrolarını tanzim edebilecekleri belirtilmiştir.

Ücret bordrolarına dair bir diğer düzenlemeye 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda¹⁹ yer verilmiştir. Gelir Vergisi Kanunu m.97'de, işverenlerin, hizmet erbabına ödedikleri vergi tevfikatını, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nda yazılı ücret bordrosunda veya bordro yerine geçen diğer kayıtlarda göstermesi zorunlu tutulmuştur.

¹⁸ RG, 12.11.1961, 10705.

¹⁹ RG, 06.01.1961, 10700.

Bu düzenlemelere ek olarak, Kanun koyucu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği²⁰ m.105'deki düzenleme ile işverenlerin aylık ücret tediye bordrosunu düzenlemekle yükümlü olduğunu; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²¹ m.102 birinci fıkrasının e bendinin 5 numaralı düzenlemesinde, işverenlerce ibraz edilecek olan ücret bordrosunda işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkili olduğu ay, sigortalının kimlik bilgileri ve sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ve ödenen gün sayısı, ödenen ücret tutarı ve sigortalının ücreti aldığına dair imzasının olmasını zorunlu tutmuştur.

HMK m.199 düzenlemesi ile belge hükmünde olan ücret bordrosu, işveren tarafından her ay ödenen ücretler için tanzim edilen ve ücretlerin dökümünü ayrıntılı şekilde gösteren cetveller olarak tanımlanmaktadır (Kar, 2018: 614).

Ücret bordrosu tanımı yer almamakla birlikte bordroya ilişkin düzenlemeler bazı Kanunlarda yer almakta ise de, İş Kanunu'nda ücret bordrolarına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu m.37'de yer alan hüküm ile ücret bordrosundan farklı olarak ücret hesap pusulası adında bir belgenin işveren tarafından düzenlenmesi gerekliliğinden bahsedilmiştir. Bu düzenleme ile işveren, işyerinde veya banka aracılığıyla yapılan ödemelerde işçiye ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel bir işaretini taşıyan bir ücret hesap pusulası vermek zorunda olduğu; aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin tutmakla ve işçisine vermekle yükümlü olduğu ücret hesap pusulasında olması gerekenler hakkında detaylı açıklama yapma yoluna gidilmiştir.

İş Kanunu m.37'de yer alan ücret hesap pusulasına ilişkin düzenlemenin amacı, işverenin ücret ödeme borcunu ifa ettiğini belgelemek sureti ile ücretin ödendiğinin ispatı için bir araç oluşturmaktan ziyade işçinin kendisine yapılan ödeme ve ücret kesintileri hakkında bilgi sahibi olmasıdır. Bu bakımdan, işçini ücret hesap pusulasını teslim alması, ücretin ödendiğinin ispatına yaramayacaktır (Özdemir, 2025, Cilt 2 : 1139). Kaldı ki, hesap pusulasının işveren tarafından düzenlenmiş olması ve işçi tarafından imzalanması gerektiğine dair bir kural olmaması nedeni ile bu belge, işveren bakımından ispat aracı niteliğinde değildir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 659).

Gerek ücret bordroları gerekse ücret hesap pusulaları, işçi ile işveren arasında çıkan ücrete ilişkin uyuşmazlıklarda ispat aracı olarak kullanılan, işverenin ispat yükünü yerine getirebilme imkanı tanıyan belgelerdendir. İş görme edimi karşılığında işçinin hak kazandığı ücretin ödendiğini ispata yarayan ücret bordroları ile ücret hesap pusulalarında, işçinin imzasının olup olmaması durumu, bu belgelerin delil niteliğini etkileyecektir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında da kabul

²⁰ RG, 12.05.2010, 27579.

²¹ RG, 16.06.2006, 26200.

edildiği üzere, işçinin imzasını taşıyan bordrolar sahteliği ispatlanıncaya kadar kesin delil niteliğindedir²². İşçinin imzalamadığı ve ihtirazı kayıt içermeyen bordrolar kesin delil niteliğinde olduğundan, kesin delillerin aksinin ispatı ancak yazılı belge ile mümkün olacaktır (Ekin, 2024: 1835). İşçinin imzasını taşımayan ücret bordrolarının ise senet değeri bulunmamaktadır (Özdemir, 2025, Cilt 2: 1143).

Ücret bordroları, işçinin fazla çalışma yaptığı iddiasının saptanmasında da önemli bir kayıt olarak değerlendirilmektedir. Ücret bordrosunda imzası bulunan işçi, bordroda yazılandan daha fazla çalıştığını iddiasında bulunması halinde, bordronun sahteliğini ileri sürerek, fazla mesai yaptığını ileri sürebilecektir (Mülayim, 2019: 142).

Puantaj Kayıtları

İş sözleşmelerinin niteliği gereği işçi, işverene bağlı şekilde iş görme borcunu belirli bir zaman dilimi içerisinde ifa etmektedir. İşverenin yönetim hakkı gereğince, çalışma süresi olarak adlandırılan bu zaman dilimini belirlemede kısmen serbest olsa da, işçinin korunması maksadı ile kanun koyucu çalışma süresi konusunun sınırları konusunda normatif düzenlemeler getirerek, işverenin mutlak serbestlik tanımamıştır.

Çalışmamızın işverenin belge tutma yükümlülüğüne ilişkin bölümünde de bahsettiğimiz üzere, İş Kanunu m.67’de günlük çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin getirilen düzenleme çerçevesinde, işyerlerinde günlük çalışma saatinin başlangıç ve bitiş zamanları ile dinlenme vakitlerinin işçilere duyurulması gerektiğinden bahsedilmiştir. İşyeri düzeni ve çalışma disiplini gibi saikler ile işveren tarafından belirlenen çalışma süresine işçilerin uyup uymadığını denetlemek, işçilerin işyerine ne zaman geldiği ve ne zaman ayrıldığı gibi hususların tespit edilmesi amacı ile çalışma saatlerinin bir takım usul ve yöntemler kullanılarak kayıt altına tutulmasına sıkça rastlanılmaktadır (Ekin, 2024: 1829). Bununla birlikte, iş ve işyeri güvenliğini sağlama ve iş sırlarını korumak maksadı ile de işyerine giriş yapanları tespit edip izinsiz şekilde işyerine girilmesini önlemesi, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işverenin yükümlülüğüdür (Hafizoğlu, 2024: 676).

Uygulamada işe giriş çıkış kaydı olarak da bilinen puantaj kayıtları, işveren tarafından imza çizelgesi, elektronik kartlı sistemler, parmak izi alınması veya yüz tanıma gibi biyometrik sistemler kullanılmak sureti ile elde edilmektedir. İşveren tarafından kayıt altına alınan bu belgelerin ortaya çıkan uyuşmazlıklarda her iki tarafın iddia ve savunmalarını ispatlamak amacı ile delil olarak kullanılması oldukça

²² Y9HD, 01.04.2010, E. 2010/4585, K. 2010/8872; Y7HD, 15.06.2015, E. 2015/29975, K. 2016/13334; Y9HD, 07.05.2019, E. 2017/10295, K. 2019/10179; Y9HD, 23.09.2019, E. 2016/6738, K. 2019/16311 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (25.11.2025).

yaygındır. İşyerinde çalışan işçinin fazla çalışma, hafta sonu çalışması ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma yapılıp yapılmadığının; iş sözleşmesinin sonlandırılmasının geçerli veya haklı olup olmadığının belirlenmesi bakımından işveren tarafından tutulan puantaj kayıtları, uyuşmazlığın çözümü için büyük önem arz etmektedir. İşçilik alacaklarının tahsili amaçlı açılan davalarda, işçinin yukarıda sayılan bu hususlardan kaynaklanan alacaklarının varlığını ispatlaması maksadı ile işverenin elinde tutulan bu kayıtların getirtilmesini mahkemeden talep edebilecektir.

Puantaj kayıtları, ücret bordroları ile diğer ödeme niteliğindeki belgeleri desteklemektedir. Fazla çalışma ücreti, hafta tatili alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil alacağı hesaplanırken puantaj kayıtları tutulmuş ve bu kayıtlar çalışma gün ve saatlerini ortaya koyarsa söz konusu kayıtların dikkate alınması gerekecektir (Bozkurt, 2018: 573; Çil, 2007, Cilt 3: 2497). Bu bakımdan söz konusu kayıtlarda çalışma süresinin bulunması²³, dosya kapsamındaki diğer belgeler ile uyumlu olması²⁴ ve işçinin imzasının bulunması²⁵ gerekmektedir (Kayırgan, 2023: 150).

Teknolojik gelişmelerin getirdiği pratik çözümler ile işverenler ilgili personelin dolduracağı imza çizelgesi yerine özellikle işçi sayısının fazla olduğu işyerlerinde, her işçiye işveren tarafından tanımlanmış bir kart ile işe giriş ve çıkışlarda turnikelerden geçerek, giriş çıkış zamanlarının otomatik olarak sistem üzerine kaydedilmektedir.

Kartlı sistem haricinde, işe giriş çıkış zamanlarının belirlenmesi maksadı ile parmak izin, avuç içi okuma, yüz ve retina tarama gibi biyometrik veriler de kullanılmaktadır. Biyometrik veriler 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na²⁶ (KVKK) göre, özel nitelikli (hassas) veriler arasında sayılmaktadır. İşverenler tarafından biyometrik sistemlere başvurulması ile işçilerin kişisel verilerinin korunması konusu akla gelecektir. Bu bakımdan söz konusu verilerin işlenmesi ile elde edilen ve işverenin elinde tuttuğu bu kayıtların, işçinin kişilik haklarını ihlal edip etmediğinin değerlendirilmesinde fayda vardır.

TBK m.419'da, işverenin, işçisine ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığı ile ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası bakımından zorunlu olduğu ölçüde kullanılabileceği, özel kanun hükümlerinin saklı tutulduğu belirtilmektedir. Kişisel veri koruma hukuku ilkeleri uyarınca, işçinin kişisel bilgilerinin hukuka

²³ Y9HD, 05.07.2019, E. 2019/4794, K. 2019/15075 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (26.11.2025).

²⁴ Y9HD, 10.12.2024, E. 2024/12848, K. 2024/17948 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (26.11.2025).

²⁵ Y9HD, 19.03.2012, E. 2010/2760, K. 2012/8982; Y9HD, 09.12.2025, E. 2025/6451, K. 2025/9690 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (26.11.2025).

²⁶ RG, 07.04.2016, 29677.

uygun şekilde işlenmesi, gerektiğinde güncel olması, açık ve yasal amaçlar için toplanması ve bu amaçlara aykırı şekilde yeniden işlenmemesi, bu kişisel verilerin toplanma amacı ile bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması şartıyla işveren tarafından kullanılabilir (Okur, 2011: 389-390; Manav, 2015: 121). KVKK m.6'da, kişilerin biyometrik ve genetik verilerinin özel nitelikli kişisel veri olarak sayılmakta; aynı maddenin ikinci fıkrasında ise bu verilerin ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesinin yasak olduğu belirtilmektedir. Özellikle işçinin öncesinde açık rızası alınmaksızın, işçilere ait kişisel verilerin saklanması noktasında yeterli donanımına sahip olunmadan bu sistemin işyerinde uygulanmasının işverenin yönetim ve denetim hakkının sınırları içerisinde değerlendirilemeyeceği savunulmaktadır (Boydak, 2017: 334).

İşçi Özlük Dosyası

İş ilişkisinin kurulması ile birlikte iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, karşılıklı borç ve edim yükümlülüğü altına girmektedir. Bu borç ve yükümlülükler arasında işverenin bünyesinde çalışan her bir işçi için özlük dosyası hazırlaması gerekmektedir.

Çalışmamızın işverenin belge düzenleme yükümlülüğüne ilişkin kısmında kısaca değindiğimiz gibi, İş Kanunu m.75 hükmünde yer alan düzenleme ile işverenin çalıştırdığı her bir işçi için bir özlük dosyası hazırlamasını zorunlu tutarak, özlük dosyası içerisinde işçinin kimlik bilgilerinin yanında, Kanunlar tarafından düzenlenmesi zorunlu tutulan her türlü belge ve kayıtların saklanması ve istendiğinde yetkili memur ve mercilere gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanun koyucu aynı maddenin devamında, işçinin kişisel bilgilerinin korunması maksadıyla bir düzenlemeye yer vererek, işverenin işçi hakkında edinmiş olduğu bilgileri hukuka ve dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanmakla ve gizli kalmasında işçinin üstün yararı mevcut ise bilgileri açıklamamakla yükümlü olduğunu düzenlemiştir.

İş Kanunu m.104'de, İş Kanunu m.75'deki özlük dosyasını düzenlemeyen işveren veya işveren vekillerine idari para cezası yaptırımını uygulanacağı düzenlenmiştir.

İşveren tarafından tutulması kanun koyucu tarafından zorunlu tutulan işçi özlük dosyası, iş ilişkisinden kaynaklanan hemen her uyuşmazlıkta getirilmesi yönünde başvurulacak belgelerdendir. İşveren tarafından tutulan işçi özlük dosyasının içerisindeki belgeler, uyuşmazlığın çözümü ve tarafların ileri sürdükleri iddialarını ispatı için önem arz etmektedir. Nitekim, yüksek mahkeme kararlarında da, özlük dosyasının mahkemece işverenden celp ettirilmeksizin karar verilmesini eksik

inceleme olarak nitelendirmektedir²⁷. İş Kanununda söz konusu dosyanın nasıl tutulması gerektiği hususunda ayrıca bir düzenleme olmadığından, işveren özlük dosyasını bilgisayar ortamında veya fiziken yazılı şekilde tutabilecektir.

Özlük dosyasında bulunması gereken işçiye ait kişisel bilgi ve belgeler, işyerine, faaliyet gösterdiği iş koluna, iş sağlığı ve güvenliğindeki risklere göre farklılık gösterebileceğinden, işverenin işçinin işi ve vasfına uygun olacak bilgi ve belgeleri özlük dosyasında toplaması, gerektiğinde eklemeler yapması uygun olacaktır (Kar, 2018: 591).

İşçi özlük dosyasının kapsamı hakkında İş Kanunu 75. maddesinde herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte, özlük dosyasının içeriğini belirleme durumu işverenin kendisine bırakılmıştır (Aydın, 2006: 492). Özlük dosyası içerisinde olması gereken belgeler bakımından genel çerçeve, iş ilişkisinin uygulanması için saklanma gerekliliği olan bilgi ve belgelerden ibarettir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 328). Bu bakımdan özlük dosyası içerisinde, işçinin kimlik bilgileri, SGK işe giriş bildirgesi, yabancı uyruklu işçiler için çalışma izni, iş sözleşmesinin örneği, çalışan imzalı aylık ücret hesap pusulası, işin niteliği gereği alınması zorunlu tutulan sağlık raporları, yıllık ücretli izin belgeleri, personelin işe alımından sonra özellikle daha sonra yapılacak işyeri uygulamaları, terfiler ve fesihlere dayanak oluşturabilecek evrakla ile işverenin yasal yükümlülükleri gereği iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları çerçevesinde Kanuna uygun şekilde tutulan ve toplanan belgeler, işçiden alınan savunmalar, devamsızlık tutanakları gibi evraklar işçi özlük dosyası içerisinde yer almaktadır (Kar, 2018: 591-592; Aydın, 2006: 493).

Yıllık İzin Kayıtları

Sosyal devlet anlayışı içinde anayasal güvence altına alınan dinlenme hakkı ile işçilerin sağlığının ve iş gücünün korunması maksadı ile çalışanlara günlük, haftalık ve yıllık çalışma süreleri içerisinde dinlenebilme imkanı verilmiştir (Mollamahmutoglu vd., 2022: 1365). Çalışanların dinlenme hakkı, uluslararası belgeler ile güvence altına alınan bir hak olmakla birlikte, bu hak Türk Hukukunda Anayasa m.50'deki düzenleme ile koruma altına alınmıştır. Anayasal güvence altına alınan çalışanların dinlenme hakkına ilişkin düzenlemelerden biri işçinin yıllık ücretli izin hakkıdır.

Yıllık ücretli izin hakkına dair İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde herhangi bir tanımlama yapılmamakla birlikte, İş Kanunu 53. maddesinde, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresini de kapsayacak

²⁷ Y9HD, 25.12.2017, E. 2015/18233, K. 2017/22143; Y9HD, 14.10.2015, E. 2015/24034, K. 2015/28565; Y9HD, 12.03.2019, E. 2019/1746, K. 2019/5404; Y22HD, 16.01.2020, E. 2017/26749, K. 2020/516 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (27.11.2025).

şekilde en az bir sene çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkına sahip oldukları kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. İşçinin sağlığının korunması maksadı ile anayasal güvence altına alınan yıllık ücretli izin hakkı, İş Kanununda emredici hükümler ile koruma altına alınmıştır. Bu kapsamda İş Kanunu m.53 ikinci fıkrasındaki düzenleme ile, işçinin bu hakkından vazgeçemeyeceği açıkça belirtilmiştir.

Anayasal güvence ile koruma altına alınan yıllık ücretli izin hakkında, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullandığını işveren ispatlamalıdır (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1412; Ekmekçi ve Yiğit, 2022:527; Kar, 2018: 586; Vidinlioğlu, 2018: 240).

Uygulamada yıllık ücretli izin alacağının ispatı için genellikle yıllık izin defteri kullanılmakla birlikte, yıllık izin defteri yerine işçinin imzasını taşıyan başka bir belgeden yıllık ücretli izin hakkını kullandığı anlaşılmaması durumunda, işverenin bu hakkın kullandırıldığını ispat ettiği yargı kararları ile kabul edilmektedir²⁸. Öğretide bir görüş, teknolojik gelişmeler ile geline nokta, uygulamada bazı işverenlerin yıllık izin kayıtlarını elektronik ortamda tuttuklarını; tutulan bu kayıtları teyit eden ve destekleyen seyahat belgesi, giriş çıkış kaydı gibi yazılı belgelerin varlığı halinde yıllık iznin kullandırıldığı noktasında ispata elverişli delil olarak kabul edilmesinin uygun olacağını savunmaktadır (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 528).

Yıllık ücretli izin kayıtlarının işveren tarafından nasıl tutulması gerektiği hususu Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.19'da ve m.20'deki atıfla örnek tablo oluşturulmak sureti ile açıklanmıştır. İlgili yönetmeliğe göre yıllık ücretli izin kaydında işçinin kimlik bilgileri, işe giriş tarihi, sicil numarası, yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih, işyerindeki çalışma süresi, izin günleri ve yol izni günleri sayısı, iznin başlama ile bitiş tarihlerinin ve bu kayıta işçinin imzasının bulunması gereklidir.

Yıllık ücretli izne ayrılma talebinde bulunan işçinin, işverene verdiği yıllık izin talep formu, tek başına yıllık iznin kullanıldığını ispat etmemektedir. Nitekim konu ile ilgili yargı kararlarında da, yıllık izin talep dilekçesi içeriğinin mahkemece işçiye sorulması ve talep formundaki süreler içerisinde izin kullanıp kullandırılmadığının tespit edilmesi gerektiği belirtilmektedir²⁹.

²⁸ Y9HD, 17.02.2021, E. 2020/8832, K. 2021/4080; Y9HD, 16.03.2021, E. 2021/972, K. 2021/6287; Y9HD, 13.01.2026, E. 2025/9100, K. 2026/90 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (12.04.2026).

²⁹ Y9HD, 18.01.2021, E. 2020/9034, K. 2021/1345; Y9HD, 01.02.2021, E. 2020/1243, K. 2021/2880; Y9HD, 15.10.2025, E. 2025/6285, K. 2025/7939 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (12.04.2026).

Kamera Kayıtları

İşverenlerin çalışma düzenini sağlama ve denetleme, iş ve işyeri güvenliğini tehdit eden olaylara karşı önlem alma gibi nedenlerle işyerlerine kamera taktırarak işyerinin ve çalışanlarının görüntülerini alması ve kaydetmesi sıklıkla tercih edilen bir uygulama şeklidir. Gelişen teknoloji ile birlikte işçilerin işyerinde izlenmesi farklı yol ve yöntemlerle gerçekleştirilebilmektedir. İşveren tarafından kamera ile gözetleme açık veya gizli şekilde yapılabilmektedir. Açık gözetleme işverenin görüntü ve/veya ses kaydı alan kameraları herkesin görebileceği şekilde yerleştirerek işyerini izleyebilmesidir (Ünüvar, 2024: 629). Gizli gözetleme yönteminde ise, işyerinin görünmeyen kısımlarına kamera yerleştirmek sureti ile işçilerin bilgisi haricinde izlenmeleri sağlanmaktadır (Göktaş, 2021: 35).

İşçilik alacakları davasına dair uyuşmazlıklarda işçi, ispat faaliyeti kapsamında, işverenin uhdesinde bulunan kamera kayıtlarına delil olarak dayanabilmekteyse de, kameralar vasıtası ile elde edilen görüntülerin hukuka uygunluğu konusu öğretide tartışılmaktadır. İşverenin, işyerine kamera koymak sureti ile çalışma sırasında kaydettiği veriler, işçilerin kişilik haklarından doğan ve korunması gereken hassas verilerdir. İşyerinin kamera ile izlenmesi ve görüntülerin kaydedilmesi konusundaki menfaat ilişkisinde, işverenin menfaatinin işçinin menfaatine göre daha ağır bastığı söylenebilir (Özdemir, 2010: 244). İşyerinin kamera ile izlenmesi hususu irdelenirken KVVK'da yer alan hükümlerin de dikkate alınması gerekir. İşveren, işyerinde kamera ile izleme yapılmasının hukuki sebebini belirtmekle yükümlü olduğu ve bunun 6698 sayılı Kanunun m.5'de yer alan meşru menfaat temeline dayanması gerektiği savunulmaktadır (Özdemir, 2025, Cilt 1: 497).

6698 sayılı Kanun m.4'deki düzenleme ile kişisel verilerin işlenmesinde, verinin işleme amacı göz önünde bulundurularak ölçülü olması gerektiğine değinilmiştir. Madde düzenlemesinde yer alan bu gereklilikten ne anlaşılması gerektiği hususu somut olayın özelliklerine ve dürüstlük kuralı çerçevesinde belirginleşecektir (Erbaş, 2017: 104). Nitekim Kişisel Verileri Koruma Kurulunun ses kayıt özelliği bulunan güvenlik kamerası kullanılmasına ilişkin vermiş olduğu kararında da ölçülülük ilkesine dikkat geçerek, ses kayıt özelliği bulunan kamera kaydının hukuka uygun kişisel veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilebilmesi için, anayasal güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler kapsamında korunan ilkelere uygun olması gerektiği; bu kapsamda söz konusu kayıt ile beklenen faydanın ses kaydı alınmaksızın görüntü kaydı ile elde edilebilmesi halinde, kişisel veri işleme faaliyeti ile ulaşılmak istenen amaç arasında dengesizlik olacağı ve bunun da ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edeceğinden bahsedilmiştir³⁰.

³⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 12.03.2020 tarihli ve 2020/212 sayılı kararı, <http://www.kvkk.gov.tr/icerik/6892/2020-212> (16.10.2025).

İşverenin yönetim hakkı, işçiyi koruma ve gözetme borcu ile işçinin iş görme borcu, özen gösterme borcu ve sadakat borcu işyerinde aleni şekilde kamera kaydı alınması uygulaması ile bir bütün olarak değerlendirildiğinde alınan bu kayıtların hukuki temeli olan bir menfaate dayandığını söyleyebiliriz. Ancak iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçlara dayansa bile yapılan uygulamanın somut olayın özelliklerine göre ölçülü olması gerektiği açıktır. Nitekim, salt çalışanların performansını denetlemek maksadı ile işyerinin kamera ile izlenmesinin ölçülü bir uygulama olmadığı; veri işleme yöntemi ile ulaşılmak istenen amacın sınırlı olması kaydıyla, genel güvenlik veya iş sağlığı ve güvenliği gereği kamera ile izlemenin meşru olduğu belirtilmektedir (Nurata, 2021: 218-219; Özdemir, 2025, Cilt 1:499).

İşyerinde işçileri öncesinde bilgilendirerek, herkesin görebileceği yerlere kamera koymak sureti ile yapılan aleni izleme uygulamasının yanında, işyerinde önceden bilgilendirme yapılmaksızın, gizli kamera koymak sureti ile de çalışanların izlenmesine de rastlanılmaktadır. İşyerine gizli kamera koymak sureti ile işverenin izleme yapması kural olarak hukuka aykırı bir işlem olduğundan (Özdemir, 2010: 244), bu yöntem ile elde edilen verilerin mahkemede ispat faaliyeti amacı ile kullanılması mümkün değildir. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nu hukuka aykırı delil konusunu tartıştığı bir kararda, hukuka aykırı delil elde edilmesi ile delil yaratma arasında bir ayrım gözeterek, hukuka aykırı elde edilen delilin somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerektiğinden bahsetmiştir³¹. Yargıtay'ın sonraki tarihli bir kararında ise, hukuka aykırı elde edilen delil ile yaratılan delil arasında ispat faaliyeti bakımından bir fark olmadığı, Anayasa 2. ile 38. maddesinin altıncı fıkrasındaki ilkeler ile HMK 189. maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme birlikte ele alındığında, hukuka aykırı elde edilen delillerin ispat gücü olmayacağını belirtmiştir³².

İşyerine gizli kamera koymak sureti ile elde edilen kayıtlar hukuka aykırı şekilde elde edildiğinden ispat aracı olarak kullanılmasının mümkün olmadığı şüphesizdir. Ancak somut olayın özelliklerine göre eğer taraflar arasındaki uyuşmazlıkta suç teşkil eden bir durumun varlığı mevcut ise, kişilerin meşru menfaat ve ölçülülük hususlarını göz önünde tutularak, gizli kamera yöntemi ile elde edilen verilerin ispat aracı olarak mahkemede delil olarak dayandırılmasında kanaatimce sakınca bulunmamaktadır.

³¹ YHGK, 15.02.2012, E. 2011/2-703, K. 2012/70 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (28.11.2025).

³² Y3HD, 07.03.2017, E. 2016/14742, K. 2017/2577 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (28.11.2025).

GPS Kayıtları

İşçi, iş ilişkisinden kaynaklanan iş görme edimini, işyeri içerisinde işverenin kendisine sağladığı teknik araç ve gereçlerle ifa edebileceği gibi yapılan işin niteliğine göre tahsis edilen taşıt ile işyeri haricindeki yerlerde iş görme edimini ifa edebilecektir. Çalışanlara tahsis edilen araçların, konum bilgilerinin öğrenilmesi ve takibi amacı ile Global Positioning System (GPS) adı verilen küresel yer belirleme sistemi, işverenler tarafından yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. GPS sistemi, yer, zaman, hava koşulu ne olursa olsun, dünya üzerindeki bir konuma ait bilgilerin uydular vasıtası ile aralarındaki mesafenin ölçülmesi yöntemi ile elde edilen ve sürekli veri yollayan bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Hafizoğlu, 2024: 672).

Teknik bir denetim aracı olarak GPS'in amacı anlık konum ve zaman bilgilerini elde etmedir (Hoffman-Wellenhof vd., 2001: 4; Dulay Yangın, 2024: 875). GPS aracılığı ile kendisine verilen işi işverene ait araç vasıtası ile işyerinde dışında ifa eden işçinin, kendisine tahsis edilen araca ait konum bilgileri, aracın işverenin talimatlarına uygun kullanılıp kullanmadığının tespiti, çalışma saatlerinin tespiti, takip ettiği güzergah gibi hususlarda takibi sağlanmaktadır (Özdemir, 2025, Cilt 1: 525; Dulay Yangın, 2024: 875).

GPS kayıtlarının mahkemede delil olarak kullanılması özellikle taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren işyerleri bakımından söz konusu olabileceği gibi, yapılan işin niteliği ve işçinin görev tanımlaması içerisinde olan işin ifası için araç kullanmasının gerektiği durumlarda, işçi ile işveren arasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflarca bu kayıtlara delil olarak dayanılabilmektedir. İşveren tarafından çalışanların kullanacağı araçlara takılan bu sisteme ilişkin kayıtlar genellikle işverenin kendisinde bulunduğundan, işçi ile işveren arasında çıkan olası bir uyuşmazlık halinde işverenin elinde bulunan bu kayıtlara işçi tarafından ispat faaliyeti maksadı ile delil olarak dayanılabilmekte; mahkemeden işverenin elinde bulundurduğu bu kayıtların celp edilmesi istenebilmektedir.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona erdirilmesinin haklı nedene dayanıp dayanmadığına ilişkin çıkan uyuşmazlıklarda tarafların GPS kayıtlarını mahkemeye sundukları görülmektedir. Yargıtay'ın feshin işveren tarafından haklı nedenle yapıp yapılmadığını incelediği bir somut uyuşmazlıkla ilgili kararında, bir şirkette ilaç mümessili olarak çalışan işçinin ziyaret ettiğini bildirdiği sağlık kuruluşları ile özel işyerlerine ait bilgilerin kaydedildiği bilgisayar programı ile işveren tarafından kendisine tahsis edilen araçta bulunan araç takip sistemindeki verilerin birbiri ile uyuşmadığı, davacı işçinin savunmasında iddia ettiği ziyaretlerin araç takip sistemindeki verilerle uygun olmaması nedeni ile yapılan davranışın,

işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirilerek işverenin haklı nedenle iş akdini sonlandırdığının kabulüne kanaat getirmiştir³³.

GPS kayıtlarının delil olarak kullanıldığı yargı kararlarına bakıldığında, genel olarak tarafların, çalışma süresinin tespiti amacı ile bu kayıtlara dayandıkları görülmektedir. Fazla çalışma yapılıp yapılmadığının ispatlanması bakımından gelişen teknoloji ile GPRS kayıtlarının önemi artmıştır (Mülayim, 2019: 154). İşçinin çalışma şekline fazla mesai ücreti alacağına hak kazanıp kazanamayacağına dair uyumsuzluklarla ilgili olarak verilen kararlarda, işveren tarafından işçinin çalıştığı araca ilişkin GPS kayıtlarının sunulması halinde, çalışma saatlerini gösteren bu kayıtların mahkemece dikkate alınması gerektiği³⁴ ve bu kayıtlar incelenmeksizin hüküm kurulmasının hatalı olacağı belirtilmiştir³⁵. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki fazla mesai ücreti alacağına ilişkin uyumsuzlukla ilgili verilen başka bir kararda Yargıtay, şoför olarak çalışan davacı işçinin işveren tarafından yapılan görevlendirmeleri gösteren davacının imzasına haiz formda yer alan görev giriş ve çıkış saatlerindeki bilgiler ile GPS kayıtları arasında çelişki olması nedeni ile söz konusu formlarda yer alan bilgilerin GPS kayıtları ile karşılaştırılarak dava konusu fazla mesai ücreti alacağı hakkında karar verilmesi gerektiğine kanaat getirmiştir³⁶.

Takograf Kayıtları

Çalışma hayatında taşımacılık ve ulaşım ile ilgili işlerden doğan uyumsuzluklarda tarafların iddia ve savunmalarını ispatlamak maksadı ile takograf kayıtlarına dayandığı görülmektedir. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu³⁷ ile Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmelik uyarınca takograf, karayolunda taşımacılık yapan araçlarda kullanılan aracın hızı ve kat ettiği mesafe gibi verileri otomatik olarak kaydeden bir cihazdır. İlgili yönetmelikte belirtilen bazı ticari araçlarda takograf kullanımı zorunlu tutulmuştur.

İşçilik alacakları davasında işçinin, işverenin elinde tuttuğu takograf kayıtlarına özellikle çalışma sürelerinin, fazla çalışma ücreti ve hafta tatili ücreti

³³ Y9HD, 04.02.2019, E. 2018/11052, K. 2019/2631 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁴ Y9HD, 11.12.2019, E. 2016/10798, K. 2019/22185; Y9HD, 08.03.2022, E. 2022/1799, K. 2022/2946 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁵ Y9HD, 15.10.2020, E. 2016/26914, K. 2020/12049; Y9HD, 07.12.2020, E. 2016/35409, K. 2020/17378 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁶ Y9HD, 21.04.2025, E. 2025/3193, K. 2025/3648 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁷ RG, 18.10.1983, 18195.

alacağına hak kazanıp kazanılmadığının ispatı noktasında delil olarak dayandıkları görülmektedir. İş görme edimini kamyon, otobüs, tır gibi araçlarla ifa eden işçinin çalışma saatlerinin belirlenmesi, buna göre fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma yapıp yapmadığı araçta bulunması zorunlu olan takograf ölçümlerine göre belirlenmelidir (Orhan, 2018: 140; Kar, 2018: 559; Hüseyinli ve Ünal, 2024: 53). Nitekim, Yargıtay'ın yerleşik içtihadında da şoförler yönünden fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir ise de takometre kayıtları bulunması halinde incelemenin bu kayıtlar üzerinden yapılması gerektiği belirtilmektedir³⁸.

İş görme edimini ifa ederken aracında takograf bulunan işçinin, davalı işverenin elinde bulundurduğu kayıtlara dava dilekçesinde delil olarak dayanması halinde, söz konusu kayıtların mahkemece işverenden HMK 220. madde hükmü uyarınca istenilmesi ve sunulan kayıtlarda yer alan veriler doğrultusunda işçinin alacak taleplerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay'ın tır şoförü olarak görev yapan işçinin fazla mesai ile hafta tatili alacak talepleri bakımından, dava dilekçesinde takometre kayıtlarına dayandığı da dikkate alınarak kayıtların tamamının HMK 220. maddesi kapsamında davalı işverenden istenilmesi gerektiğinden bahsederek, söz konusu kayıtlara göre günlük veya haftalık sürüş süresi ile birlikte yükleme-boşaltma sürelerinin de tespit edildiği bir hesap raporu aldırılarak söz konusu alacak kalemlerinin değerlendirilmesi gerektiğine kanaat getirmiştir³⁹.

Yargıtay'ın fazla çalışma ücreti ile ilgili vermiş olduğu başka bir kararında da, davacı işçinin fazla mesai çalışmaları konusunda davalı işverenin elinde bulunan ve tutulması zorunlu olan takograf kayıtlarına dayanması durumunda, mahkemenin söz konusu kayıtlar için HMK 220. maddesi hükmüne aykırı şekilde işlem yapmaksızın, fazla çalışma ücreti alacağının ispatlanamadığı gerekçesi ile hüküm kurmasını hatalı bularak, davalı işverene söz konusu kayıtları mahkemeye sunması için kesin süre verilmesini, ibraz edilmemesi durumunda ise aynı maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları uyarınca işlem yapılacağının ihtar edilmesi gerektiğine karar vermiştir⁴⁰.

³⁸ Y9HD, 30.01.2013, E. 2010/39540, K. 2013/3675; Y9HD, 13.06.2013, E. 2011/17536, K. 2013/18349; Y9HD, 27.06.2022, E. 2022/7426, K. 2022/8329(Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁹ Y9HD, 23.01.2018, E. 2015/14905, K. 2018/1010; Aynı yönde: Y9HD, 23.01.2018, E. 2016/7217, K. 2018/1016(Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

⁴⁰ Y9HD, 06.10.2015, E. 2015/23227, K. 2015/27513 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

İşçilik Alacaklarına İlişkin İşçinin Açtığı Davada İspata İlişkin Yükler ve Bu Yüklerin Özellikleri

İş yargılaması bakımından kural olarak taraflarca getirilme ilkesi geçerli olduğundan, hakimin taraflarca getirilmemiş vakiaları esas alması ve araştırması söz konusu değildir (Özdemir, 2025: 575). İşçi ile işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan bir uyuşmazlık çıkması halinde uyuşmazlığın çözülmesi için işçinin, hukuk kuralında öngörülen koşul vakialara karşılık gelen maddi vakıaların varlığını mahkemeye ileri sürmesi gerekecektir. İşçinin mahkemeye sunacağı dava dilekçesinde öncelikle işveren ile arasında bir iş ilişkisinin varlığını iddia etmesi daha sonra ise çalışma olgusuna ilişkin olarak açıklamalarda bulunması önemlidir. Eksik vakia getirilmesi ile ispat faaliyetinin sekteye uğramaması ve neticesinde belirsizlik halinin ortaya çıkmaması için uyuşmazlığa konu olan örneğin fazla çalışma yaptığı, hafta sonu çalışma yapıldığı, ücretinin eksik veya hiç ödenmediği gibi hususları mahkemeye bildirmesi gerekecektir.

Somutlaştırma yükü, kural olarak iddia yükünü taşıyan taraf üzerindedir. Ancak istisnai hallerde, iddia eden, vakıayı genel olarak mahkemeye bildirirse de vakıanın somutlaştırılması bakımından karşı tarafın yardımına ihtiyaç duyabilmektedir. Bu durumda, karşı taraf, HMK m.194 hükmü çerçevesinde bu yardımı yerine getirmek durumundadır (Özekes, 2014: 290). Somutlaştırma yükü tarafların yargılamadaki rollerinden bağımsız olduğundan, taraflardan her biri ileri sürdüğü vakıayı somutlaştırması gerekecektir. Dolayısıyla davalı tarafın savunma yükünü yerine getirmesinde eğer yeni vakialara dayanması söz konusu ise o vakialar için de somutlaştırma yükünün söz konusu olduğunu söyleyebiliriz (Yardımcı, 2017: 6). Somutlaştırma yükünün hangi taraf üzerinde olduğuna ilişkin genel bilgilendirmeden sonra, bu yükün işçilik alacaklarının tahsili amacı ile açılan davalardaki tezahürüne kısaca değinmekte fayda vardır.

Çalışma konumuz olan işçilik alacaklarının tahsili amacı ile açılan davalarda da tarafların ileri sürdükleri vakiaları somutlaştırması önem arz etmektedir. Nitekim iş ilişkilerinin kendine özgü nitelikleri olması, uyuşmazlık çıkması halinde iddia edilen vakıaların ispatı için bu olguların, mahkemeye bildirilmesini gerektirir. Ancak bazı iş mahkemelerindeki uygulamada tarafların iddia ve savunmalarına dayanak oluşturduğu maddi vakiaları ispata elverişli şekilde somutlaştırmadıkları görülmektedir. Örneğin, işçinin işyerindeki çalışma koşullarını detaylandırmadığı, ücret ve ücret eklerine ilişkin açıklamalarda bulunmadığı, fazla çalışma ücreti talebine ilişkin dava dilekçesinde yalnızca haftalık azami 45 saatin üzerinde çalışma yaptığını ve karşılığının işveren tarafından ödenmediği gibi açıklamalar yaptığı görülmektedir. Öğretideki görüşlerin ve emsal yüksek mahkeme kararlarının aksine, bazı ilk derece mahkemelerindeki uygulama, somutlaştırma yüküne uyulmamasına

dikkat edilmediği ve tahkikat aşamasında özellikle tanık anlatımları ile taleplerin somutlaştırıldığı görülmektedir.

HMK m.194 hükmündeki somutlaştırma yükü çerçevesinde, dava dilekçesinde uzun süre işyerinde çalıştığı ve yasal haklarının kendisine ödenmediğini belirterek, iş akdinin kimin tarafından ve ne şekilde sonlandırıldığı belirtilmeksizin işçilik alacaklarının tahsilinin talep edilmesi Kanuna uygun olmayacağından, hakim HMK m.31 hükmü kapsamında davayı aydınlatması gerekecektir (Kar, 2018: 532).

Yüksek mahkemenin somutlaştırma yükünün yerine getirilip getirilmediğini tartıştığı bir kararında, dava dilekçesinde işçinin sürekli olarak 21:00 veya 21:30'a kadar hatta bazı zamanlar gece yarısına kadar çalıştığına yönelik beyanlarını dosya içeriği ile birlikte değerlendirdiğinde, "bazı zamanlar" ifadesinin belirsiz olması nedeni ile somutlaştırma yükünün yerine getirilmediğini ve davacı işçinin 21:30'dan sonra çalıştığının ispat edilemediğine kanaat getirmiştir⁴¹. Yine işçilik alacaklarına ilişkin bir uyuşmazlıkla ilgili verilen yüksek mahkeme kararında, çalışma dönemine ilişkin talep konusunu hangi alacak kalemlerinin oluşturduğunu ve uyuşmazlığa konu olan her bir alacak kalemi için ne kadar talep ettiğine ilişkin dava dilekçesinde açıklama yapılmamasını somutlaştırma yükümlülüğüne aykırılık olarak değerlendirmiş; davacı işçiye HMK m.194 çerçevesinde dava dilekçesinin açıklattırılmasından sonra yeniden hüküm tesis edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁴².

İspat yükünü taşıyan tarafın aynı zamanda delil ikame yükünü de taşıdığına ancak ispat yükünün sabit kalsa da somut delil ikame yükünün taraflar arasında, yargılamanın gidişatına ve hakim değerlendirmesine göre yer değiştirmesinin söz konusu olabileceğine yukarıda değinmiştik. İspat faaliyeti için dayanan kayıtların karşı tarafın elinde olması durumunda, ispat yükü üzerine düşen tarafın ispat yükü sabit kalmak üzere, dayandığı o delili karşı tarafın mahkemeye sunmasını isteyebilir. Delil ikame yükünün yer değiştirmesini çalışma konumuz çerçevesinde değerlendirdiğimizde, işverenin tutmakla yükümlü olduğu işyeri kayıtlarına işçinin delil olarak dayanması durumunda; işçinin ileri sürdüğü vakıaları ispat yükü yine kendi üzerinde olacak ancak delil ikame yükü HMK m.219 daki hükümler uyarınca işveren üzerinde kalacaktır. Örneğin, işçinin dava dilekçesinde fazla çalışma yaptığına dair iddiasında ispat yükü ve delil ikame yükü işçinin üzerinde olmakla birlikte, işçinin, işverenin çalışma sürelerine ilişkin kayıt tutma yükümlülüğünün

⁴¹ YHGK, 16.06.2020, E. 2019/9-353, K. 2020/403 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (08.04.2026).

⁴² Y9HD, 18.03.2024, E. 2024/208, K.2024/5064 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (08.04.2026).

olduğu ve işverenin elinde bulunan bu kayıtlara delil olarak dayanılması halinde artık delil ikame yükü fiilen işverene geçecektir.

İş Mahkemeleri Kanununda ispat yüküne dair herhangi özel bir düzenleme yer almamaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu m.9'da yer alan hükümle bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanununda yer alan hükümlerin uygulanacağı belirtildiğinden, ispat yüküne dair 190. madde hükmü iş mahkemeleri bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

İş mahkemelerinde ispat yükü hususunda HMK daki genel kurallar uygulama alanı bulmakla birlikte, iş hukukunda hakim olan işçi lehine yorum ilkesinin de genel ispat kurallarına istisnai durumlar oluşturduğu görülmektedir (Vidinlioğlu, 2018: 231). İş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda ispat yükünün yalnızca işçiye veya işverene yükleneceğine dair genel bir değerlendirme yapılması mümkün değildir. İşçilik alacaklarının tahsili amacı ile işçi tarafından işveren aleyhine yöneltilen davalarda, ispat yükünün kimin üzerinde olduğunu, ileri sürülen vakalar ve talepler yönünden temel çerçevede incelenmesinde fayda vardır.

İş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarının talep edilebilmesi için öncelikle işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin varlığı şarttır. İş sözleşmesinin mevcut olduğu ve türünün ispat yükü kural olarak, işçinin üzerindedir (Özdemir, 2025, Cilt 2: 642). Ancak davacı işçi ile davalı işverenin ileri sürdükleri iş sözleşmesinin türü farklı ise, her iki tarafın da kendi iddialarını ispatlaması gerekecektir (Kılıçoğlu, 2011: 199). Yine çalışma koşullarının aleyhine ağırlaştırıldığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamalıdır⁴³.

İş Kanunu m.5'te düzenlenen eşit davranma ilkesi hükmü uyarınca, işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davrandığını ileri süren işçinin bu iddiasını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Aynı düzenlemenin devamında ise işçi eğer ayrımcılık yasağına aykırılık olduğu ihtimalini güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin ayrımcılık yapmadığını ispat etmekle yükümlü olacağı belirtilmiştir.

İşçinin sendika özgürlüğünün güvencesinin düzenlendiği 6365 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁴⁴ m.25'de, sendikal tazminata talebine ilişkin ispat yükünün kimde olduğu hususu özel olarak düzenlenmiştir. 6365 sayılı Kanunu m.25 altıncı fıkrasındaki hükümle, iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshedildiği iddiası ile açılan davada, feshin sebebini ispat yükünün işverende olduğu, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin ise feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

⁴³ Y9HD, 14.02.2024, E. 2023/20267, K. 2024/2137 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁴ RG, 07.11.2012, 28460.

İşçilik alacaklarına ilişkin davalarda, mahkemeye sunulan dava dilekçesinde iddia edilen ücretin miktarının ispat yükü, kural olarak işçinin üzerindedir (Kar, 2018: 569). Bu bakımdan, işçinin işverene yöneltmiş olduğu işçilik alacakları davasında, hesaplanmasını istediği ücret miktarını, mahkemeye ispatlamakla yükümlüdür. İş karşılığı olarak ödenen ücretin miktarını ispat yükü, işçinin üzerindedir (Çil, 2014: 91; Şen, 2008: 171). İşverenin iş ilişkisinden kaynaklanan ana edimi olan işçiye çalışmasının karşılığı olarak ücret ödeme borcunu ifasının ispatı ise işverenin üzerindedir (Süzek ve Başterzi, 2025: 439; Mollamahmutoğlu vd., 2022, 659; Özdemir, 2025, Cilt 2: 1132; Narter, 2024: 253; Aydın ve Ezer, 2025: 265; Keser, 2010: 684; Süzek ve Başterzi, 2025: 439; Çil, 2007, Cilt 2: 2157). Yargıtay da aynı görüştedir⁴⁵. İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmiş kabul edilebilmesi için, yalnızca ücretin ödendiğini ispat etmesi yeterli olmayıp, ödenen bedelin, ücret ödeme borcuna uygun şekilde ve ödeme amacıyla yapıldığının ispatı gerekecektir (Sümer ve Kayırgan, 2022: 649).

Uygulamada iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda çok sık görüleceği üzere, işçi tarafı, iş akdinin işveren tarafından hiçbir neden olmamasına karşın feshedildiğini iddia ederken; işveren tarafı da işçinin işe nedensiz gelmediği veya istifa ettiği iddiasını ileri sürülmektedir. Bu gibi durumların varlığı halinde, tarafların ileri sürdükleri iddialara ilişkin dayanak gösterdikleri ispata yarar yazılı delil ile belgeler ile diğer delillerin bir bütün olarak ele alınması, feshin kimin tarafından yapıldığının belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Yüksek mahkemenin iş akdinin feshi ile ilgili vermiş olduğu kararlarında, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatını gerektirmeyecek nitelikte sona erdiğinin ispatının davalı işverene ait olduğu kabul edilmektedir⁴⁶.

İş Kanunu m.20 ikinci fıkrasındaki hükümle ilgili kanun koyucu, iş akdinin geçerli nedenle sona erdiğini ispat yükünün işveren üzerinde olacağını; eğer işçi feshin farklı bir nedene dayandığını ileri sürüyorsa, işçinin bu iddiasını ispatla yükümlü olacağını düzenlemiştir. İş Kanunu m.17 hükmü gereğince yapılan bildirimli fesihlerde ise, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim sürelerine uygun olarak feshedildiğini ispat yükü, fesheden taraf üzerindedir (Özdemir, 2025, Cilt 3: 1685; Vidinlioğlu, 2018: 242). İşçinin fesih bildiriminden sonra, bildirim süresi içerisinde yeni iş arama izninin kullandırıldığını ispat yükü, işveren üzerindedir (Şen, 2008: 292; Eyrenci vd., 2019: 192).

⁴⁵ Y9HD, 16.02.2012, E. 2009/41199, K. 2012/4466; Y9HD, 19.04.2012, E. 2010/6501, K. 2012/13846; Y9HD, 11.10.2021, E. 2021/10486, K. 2021/14061 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁶ Y9HD, 21.03.2023, E. 2023/2685, K. 2023/4159; Y9HD, 22.09.2025, E. 2025/6025, K. 2025/6725 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

Uygulamada sıkça karşılaşılan ve taraflar arasında uyuşmazlıklarının ortaya çıkmasına neden olan iş akdinin haklı nedenle feshi durumunda ispat yükünün hangi taraf üzerinde olacağı hususunu, haklı nedenle fesih hakkını hangi tarafın kullandığı ayırımına göre açıklamakta fayda vardır.

İş sözleşmesinin İş Kanunu m.24 hükmü uyarınca feshinde, ispat yükünün sadece işçiye ya da işverene düşeceği yönünde genel bir yaklaşımın isabetli olmadığı görüşlerinin (Kar, 2018: 584; Vidinlioğlu, 2018: 244) yanında, işçinin iş akdini haklı nedenle sonlandırmasında ispat yükünün kendisine ait olduğu yönünde genel bir kanı içeren görüşler de mevcuttur (Kılıçoğlu, 2011: 200; Bozkurt, 2018: 459).

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle sonlandırılmasına ilişkin olarak, İş Kanunu m.25 hükümleri uyarınca yapılan fesihlerde, haklı nedenin varlığını ispat yükü işveren üzerinde olacak; aynı zamanda fesih hakkının yasal süresi içinde kullanıldığını varsa disiplin kurul şartı ve benzeri sınırlamalara uyduğunu ispatlayacaktır (Çil, 2014: 100). Yargıtay da bu görüştedir⁴⁷.

İşçinin işveren aleyhine yönelttiği işçilik alacak kalemlerine ilişkin ispat yükünün hangi taraf üzerinde olduğuna da kısaca değinilmesinde fayda vardır. Dava dilekçesinde fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür (Sümer ve Kayırgan, 2022: 718; Mülayım, 2019: 143). Fazla çalışma ücreti alacağının ispatı bakımından yüksek mahkeme kararlarında da, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin, bu iddiasını ispatlaması gerektiği belirtilmektedir⁴⁸. Hafta tatili alacağı olduğunu iddiasında bulunan ve ulusal bayram ve genel tatillerde de çalışma yaptığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamalıdır⁴⁹. Anayasal güvence ile koruma altına alınan yıllık ücretli izin hakkında, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullandığını ispat yükü işveren üzerindedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1412; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 527; Kar, 2018: 586). İşçilik alacakları davasında talep edilebilecek temel alacak kalemlerine ilişkin yapmış olduğumuz ispat yükünün hangi taraf üzerinde olacağına dair açıklamalardan anlaşılacağı üzere; işçinin alacak talepleri bakımından ispat yükünün kendi üzerinde olması ve ispat yükünü yerine getirememesi durumunda davacı işçinin taleplerinin reddi gerektiği; aynı şekilde yıllık ücretli izin alacağına ilişkin olarak ispat yükü işverenin üzerinde olması durumunda işveren, işçisinin yıllık ücretli izin hakkını

⁴⁷ Y9HD, 29.12.2025, E. 2025/9060, K. 2025/10460; Y9HD, 12.01.2026, E. 2025/9550, K. 2026/18 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁸ Y9HD, 14.01.2026, E. 2025/9135, K. 2026/147; Y9HD, 15.01.2026, E. 2025/8898, K. 2026/288 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁹ Y9HD, 18.05.2021, E. 2021/5064, K. 2021/9199; Y9HD, 27.03.2023, E. 2023/3808, K. 2023/4378 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

kullandığını veya karşılığında ücretinin ödendiğini ispatlayamaması durumunda, işçinin talebi mahkemece kabul edilecektir.

İşçilik Alacaklarına İlişkin Davada İşveren Kayıtlarının Delil Olarak Gösterilmesi, Sunulması, İbrası ve İkamesinin Gösterdiği Özellikler

İş Mahkemeleri Kanunu m.7 ilk fıkrasındaki düzenleme ile iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacağından, davacının dava dilekçesi içeriğinde; davalı tarafın ise dava dilekçesinin kendisine tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde sunacağı cevap dilekçesinde, iddia ve savunmalarına dayanak teşkil eden ve ispat faaliyeti için kullanılacak olan delillerini göstermesi gerekecektir. HMK m.318 hükmü gereğince, basit yargılama usulünün uygulandığı davalarda taraflar, dilekçeleri ile birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu belirterek bildirmek; ellerinde olan delilleri dilekçelerine eklemek ve başka yerden getirilecek belge ve dosyaların dosyaya sunulabilmesi için gerekli bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorundadırlar. Aynı şekilde davalı tarafın da savunmasına esas teşkil eden bütün hususları ve bu hususları ispat edecek nitelikteki delillere; başka yerde bulunan belge ve deliller için gerekli bilgilendirmeye cevap dilekçesinde yer vermesi gerekir. Basit yargılama usulünün uygulandığı işçilik alacakları davasında, iddia ve savunmaların genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı, yazılı yargılama usulündeki hükümden farklı olarak, davacı için davanın açılması davalı taraf için ise cevap dilekçesinin mahkemeye sunulması ile başladığından, tarafların iddia ve savunmalarının dayanağı olan maddi vakıaları ve savunmalarını bu süre zarfında sunması gerekir.

İşçilik alacaklarının tahsili amaçlı olarak açılan davalarda, kural olarak taraflarca getirilme ilkesi geçerli olduğundan ispat faaliyeti bağlamında kullanılacak olan deliller yargılamanın taraflarınca ileri sürülecektir. Bu ilkenin işlerlik kazandığı bir davada kural olarak hakim kendiliğinden delil toplayamasa da bu durumun istisnası olarak mahkeme, bilirkişi ve keşif gibi delillerin gerekliliği halinde kendiliğinden bu delillere başvurabilecektir (Ekin, 2024: 1826; Atalı vd., 2025: 525). Tarafların sonradan delil gösterilmesini düzenleyen HMK m.145 hükmünün basit yargılama usulü bakımından uygulanamayacağını gösteren aksi bir hüküm olmadığından, işçilik alacakları davasındaki tarafların şartları Kanunda yer alan şartlar sağlanıyorsa, sonradan delil gösterilmesine mahkeme tarafından izin verilebilecektir.

İşçi, dava dilekçesinde ileri sürdüğü maddi vakıalara ilişkin ispat faaliyeti kapsamında delillere dayanabilmektedir. İşçinin bazı delillere kendisinin ulaşabilmesi mümkün iken, bazı bir takım delillerin getirilmesi için mahkemenin

yardıma ihtiyacı duymaktadır. İşyeri kayıtlarının ibrazı zorunluluğu bakımından, HMK m.219 ve 220 uyarınca açıklamalarda bulunmadan önce işçinin kendisinin elde etmesi mümkün olan ve dava dilekçesinde sunabileceği belgelere kısaca değinmekte yarar vardır.

İşverenin tutmakla yükümlü olduğu belgeler, işverenin hakimiyet alanında bulunmakla beraber işçinin fiilen erişebileceği, kendisine verilen veya çalışma döneminde bizzat kendisinin oluşturduğu veya edindiği kayıtlar da olabilir. Örneğin, İş Kanunu m.37’de, işveren tarafından ücret hesap pusulası düzenlenmesi ve işçiye verilmesi zorunlu tutulmuşsa da, uygulamada çoğu işyerinin bu kuralı aykırı davrandığı görülmekte, işçiyi ücret konusunda bilgilendirme maksadı ile hazırlanmış olan ücret hesap pusulaları işçilere verilmemektedir. Aynı şekilde işveren tarafından tutulan ücret bordrolarının da işçiye verilmesi gibi bir durum söz konusu olmadığından, ücretin hiç veya tam olarak ödenmediği, miktar konularındaki uyuşmazlıklarda işçinin iddialarının ispatı için, işverenin elinde olan bu belgelere dayanıp ve mahkemeden bu kayıtların getirtilmesini talep edebilecektir.

İşçinin, işçilik alacaklarına ilişkin işveren aleyhine yönelttiği davada ispat faaliyetinin başlangıç noktası, fiilen erişebildiği işyeri kayıtlarını dava dilekçesi ile birlikte mahkemeye sunmasıdır. İşçinin fiilen erişebildiği kayıtların dava dilekçesine sunulması ile davacı taraf olan işçinin ispat faaliyeti başlamış olur. Örneğin, iş sözleşmesi, işe giriş ve ayrılış bildirgesi, iş görme borcunu ifası sırasında yaptığı yazışmalar, elektronik posta kayıtları gibi kayıtlar işçinin elinde olmasının mümkün olduğu kayıtlar olduğundan, varsa bu kayıtların dava dilekçesi ile birlikte sunulması gereklidir. İşverenin hakimiyetinde olan ancak işçinin erişemediği kayıtlar için ise dava dilekçesinde işçi, söz konusu kayıtlara delil listesinde yer vererek, mahkemeden ilgili belge ve kayıtların davalı işverenden istenilmesini talep etmelidir.

Belgelerin mahkemeye ibrazı zorunluluğuna ilişkin usul hükümleri uyarınca, işveren, ileri sürülen vakıa ile ilgili kendisinden istenen delili usulüne uygun ve eksiksiz şekilde sunması durumunda, delil ikame yükü üzerine geçen işveren o vakıa bakımından bu yükten kurtulmuş olacak; sunulan kayıtlar işçinin iddiasını destekler nitelikte olmayıp, başkaca bir delil ve belge ileri sürülen maddi vakıaları ispatlayamıyorsa, ispat yükü üzerine düşen işçi o vakıayı ispatlayamamış olacağından aleyhine karar verilecektir. Yüksek mahkemenin fazla çalışma alacağına ilişkin bir uyuşmazlıkla ilgili vermiş olduğu kararında, işveren tarafından sunulan işe giriş çıkış kayıtlarına ilişkin davacı işçinin dinletmiş olduğu tanık anlatımında da söz konusu kayıtların doğru olduğunu ve kart okutularak işyerine giriş çıkış yapıldığının beyan edildiği, bu kapsamda kayıtlar değerlendirilmeksizin tanık beyanlarına göre

hüküm kurulmasının hatalı olduğundan bahsedilerek, eksik inceleme nedeni ile verilen kararın bozulmasının gerektiği belirtilmiştir⁵⁰.

İşçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda işçilerin ispat faaliyeti için işverenin elinde bulunan belgelere dayanması durumunda uygulamada genellikle işveren tarafından ibrazı istenen kayıtların mahkemeye sunulmadığı görülmektedir. İşverenler, mevzuat gereğince tutmakla yükümlü oldukları belgeleri tutmamaları veyahut usulüne uygun şekilde düzenlenmemiş olması veyahut ticari ya da meslek sırrı gibi nedenlere dayanarak mahkemeye ibraz etmekten kaçınmaktadırlar.

İşçinin dava dilekçesinde ileri sürdüğü maddi vakıaların ispatına yönelik işverenin elinde bulundurduğu kayıtlara dayanmış olması ve işveren tarafından söz konusu kayıtların sunulmaması durumunda, HMK m.220 hükmünde getirilen düzenlemeler uyarınca işlem yapılacağı hususunda tereddüt yoktur. Nitekim, yüksek mahkeme kararlarında da İş Kanunu'nda kayıt tutma yükümlülüğünün genellikle işverene verildiğinden bahisle, işçi alacakları konusunda işveren kayıtlarına dayanılması durumunda, kayıt tutma zorunluluğu olan işverenin bu belgeleri mahkemeye ibraz zorunluluğuna değinilmiş; ibraz edilmemesi halinde HMK m.220 hükmünün ikinci ve üçüncü fıkralarına göre işlem tesisi ile sonuca gidilmesi gerektiği belirtilmiştir⁵¹. İşçinin haftalık çalışma süresinin, fazla çalışma yapıp yapmadığının, hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmadığının tespiti bakımından işveren tarafından tutulması gereken bordro, mesai saatlerinin düzenlenmesi, yıllık ücretli izin defteri, çalışma belgesi verme gibi evraklara dayanması halinde söz konusu belgelerin işveren tarafından mahkemeye ibraz edilmesi gerekmektedir⁵².

İşçilik alacakları davasında işçinin, ileri sürdüğü vakıaları ispat etmek için işverenin elindeki kayıtlara delil olarak dayanmasına rağmen bu kayıtların bilerek sunulmadığı iddiasında bulunması halinde mahkemenin, davalı işverenden bu kayıtlar getirilmeden ve HMK m.220 uyarınca işlem yapılmadan yargılamanın sonuçlandırılmasını yüksek mahkeme bozma sebebi olarak değerlendirmektedir⁵³.

HMK m.221 düzenlemesi kapsamında üçüncü kişiler ve kurumların elinde bulunan belgenin mahkeme tarafından ibrazı istenirse, belgeyi ibraz etmesine karar verilen herkesin elindeki belgeyi ibraz etmekle yükümlü olacağından bahsetmiştik.

⁵⁰ Y9HD, 08.06.2020, E. 2016/16678, K. 2020/4912 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵¹ Y9HD, 28.03.2016, E. 2016/6428, K. 2016/7383; Y9HD, 04.04.2016, E. 2014/37329, K. 2014/8153 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵² Y9HD, 05.11.2015, E. 2014/16526, K. 2015/31363 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵³ Y9HD, 28.03.2016, E. 2016/6438, K. 2016/7393; Y9HD, 19.12.2017, E. 2016/4305, K. 2017/21820 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

İşçinin işçilik alacaklarının tahsili amacı ile işverene yöneltilmiş olduğu alacak davasında, ispat faaliyeti için üçüncü kişinin veya kurumun elinde bulundurduğu bir belgeye delil olarak dayanması durumunda, HMK m.221 kapsamında evrakların celbine karar verilmesi ve anılan madde doğrultusunda işlem tesis edilmesi gerektiği belirtilmektedir⁵⁴.

İşverenin kanun gereği tutmakla yükümlü olduğu belgelerin mahkemece ibrazına karar verilmesine karşın, işverenin bu belgeleri tutmadığı veya elinde bulunmadığı iddiasında bulunmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu ve hakim HMK m.220’de yer alan yemin teklifi yoluna başvurmaksızın işveren hakkında belgeyi ibraz etmemesinin yaptırımını uygulayabilmesi gerektiği savunulmaktadır (Yeşilmen, 2025: 904). Mahkemeden ibrazı istenen belgelerin, işverenin kayıt tutma yükümlülüğüne aykırı davranması nedeni ile hiç verilememesi durumunda, işçinin ispat yükü ortadan kalkmayacağı ancak hafifleyebileceği varsayılmakta; bu gibi durumlarda mahkemenin, işçinin mevcut delillerine üstünlük tanınması gerektiği de savunulmaktadır (Çil, 2007, Cilt 2: 2152).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne gelen bir uyuşmazlıkla ilgili kararında, yerel mahkemenin davacının fazla çalışma ücreti ve tatil ücreti alacakları bakımından tanık beyanları doğrultusunda tüm çalışma dönemine ilişkin hesaplanan ve hüküm altına alınan karar, işyerinde tutulan işe giriş çıkış kayıtları ile mesai ve nöbet çizelgelerinin istenerek bu kayıtların incelenmesi sonucuna göre karar verilmesi gerektiğine kanaat getirilerek Yargıtay incelemesi sonucu bozulması üzerine bozmaya uyularak kayıtlar getirilmiştir. Mahkemece getirilen kayıtların davacının tüm çalışma süresini kapsamaması ve talep edilen alacak kalemlerinin bu kayıtlar ışığında hesaplanarak hüküm altına alınmasını eksik inceleme ile bozma gereğinin tam olarak yerine getirilmeden karar verilmesini hatalı olduğu gerekçesiyle karar bozularak, yeniden yapılan yargılama sonucu mahkeme önceki kararında direnme kararı vermiştir. Hukuk Genel Kurulunun incelemesi sonucunda, yerel mahkemece, işe giriş çıkış kayıtlarının bulunmadığı dönem yönünden değerlendirme yapılmaması isabetli bulunmamış, işveren tarafından bu kayıtların sunulmamasının davacı işçi aleyhine yorumlanmasının HMK m.220 hükmüne aykırı olduğu belirtilmiştir⁵⁵.

Yukarıda da değinmiş olduğu yüksek mahkeme kararlarından görüleceği üzere, ispat yükü üzerinde olan işçi, işverenin tutmakla yükümlü olduğu ve elinde

⁵⁴ Y9HD, 05.03.2015, E. 2013/14009, K. 2015/9364; Y9HD, 14.12.2017, E. 2015/17998, K. 2017/21417; Bursa BAM3HD, 05.04.2019, E. 2018/3909, K. 2019/843 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵⁵ YHGK, 22.11.2017, E. 2017/2893, K. 2017/1421 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

bulunduğunu iddiası ile mahkemeden söz konusu kayıtların ibrazını talep eder ve mahkeme de bu talebi değerlendirerek istenen belgelerin ibrazına karar verirse, delil ikame yükü işveren üzerine geçmiş olacaktır. İşveren, usulüne uygun şekilde tuttuğu belgeleri mahkemeye sunması ile artık delil ikame yükünden kurtulmuş olacak; kayıtları sunmadığı takdirde sunulmamasının mazeretini hakime inandırıcı şekilde ve gerekirse kanıtlarla açıklayamadığı durumlarda, ispat yükü işçide olsa bile işveren delil ikame yükünü yerine getiremediği için o vakıa bakımından aleyhine karar verme durumu ile karşı karşıya kalacaktır.

Sonuç

İşçilik alacakları davası, uygulamada en sık rastlanılan iş uyuşmazlıklarının başındadır. İş ilişkisinin zayıf konumunda olan işçi, hak kazandığını iddia ettiği ücret ve sair işçilik alacaklarının tahsili amacı ile işverene yönelttiği davada, ileri sürdüğü maddi vakıaların; işveren ise, işçinin dava dilekçesinde ileri sürdüğü iddialara karşı savunmalarına dayanak oluşturmak için delillere dayanabilmektedirler. HMK kapsamında tarafların dayanabileceği deliller, kesin deliller olabileceği gibi takdiri deliller de olabilir.

İşçilik alacakları davasında taraflar, uyuşmazlık konusuna ilişkin iddia ve savunmalarını ileri sürerken, mahkemede bu iddia ve savunmalarının doğruluğu veya gerçekliği hakkında kanaat oluşturmaya çalışacaklardır. İşçi ile işverenin ileri sürdüğü vakıaların doğruluğunu ispata yarayan araçlar olan deliller sayesinde, tarafların iddia ve savunmalarında haklı olup olmadıkları ortaya çıkacak, uyuşmazlığa konu çekişmeli vakıalar çözüme kavuşturulacaktır.

Tarafların, aralarındaki uyuşmazlığa konu çekişmeli vakıaların çözümü ve neticesinde maddi gerçeğe ulaşabilmek için işyeri kayıtlarına delil olarak dayanması işçilik alacakları davasında oldukça yaygın şekilde görülmektedir. Çalışmamızda da ayrıntılı şekilde bahsettiğimiz üzere, iş mevzuatında işverene belge ve kayıt tutma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük, işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesine ilişkin süreçte ortaya çıkan fiili ve hukuki olguların bazı belge ve kayıtlara dayanılarak düzenli, doğru ve denetlenebilir olması ile ilişkilidir. İş mevzuatı uyarınca işverenin bu yükümlülüğüne uygun şekilde davranması, kayıtları eksiksiz ve usulüne uygun şekilde tutmuş olması kendisinden beklenir. Ancak çalışma hayatımızda bu yükümlülüğün gereği gibi yerine getirilmediği ve bu yükümlülüğe aykırılığın yaptırımlarının yeteri kadar caydırıcı olmadığı bir gerçektir. Çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi amacı ile getirilen bu yükümlülüğe rağmen, işverenin tuttuğu bu kayıtların gerçeği yansıtmadığı, usulüne uygun şekilde düzenlenmediği görülmektedir. Bu durumun bilinci ile işçi, her ne kadar söz konusu kayıtların usulüne uygun olarak tutulmadığı ve gerçeği

yansıtmadığı rizikosunu göze alarak, dava dilekçesinde ileri sürdüğü iddialarını ispatlayabilmek için işverenin elinde bulunan kayıtlara dayanıp, kendi lehine hüküm elde etme çabası içine girmektedir.

İspat faaliyeti bakımından ispat yükü üzerinde olan işçi, elinde bulunan delilleri dava dilekçesi ile birlikte sunması, başka yerden istenecek belge ve delillerin dava dosyasına sunulması için talepte bulunmuş olması gerekir. İşçilik alacakları davasında işçinin, davalı işverenin elinde bulundurduğu kayıtlara delil olarak dayanması durumunda işçinin ispat yükünde herhangi bir değişiklik olmayacak ancak delil ikame yükünü yerine getirmesi işverenden talep edilecektir. Belge ibrazı yükümlülüğüne ilişkin Hukuk Muhakemeleri Kanununda aranan koşulların gerçekleştiği durumda, mahkemece işverenden elinde bulundurduğu işyeri kayıtlarının ibrazı istenecektir. İşveren kendisinden talep edilen belgeleri mahkemeye sunması durumunda delil ikame yükünü yerine getirmiş olacak ve hakim sunulan kayıtlar ve diğer delilleri değerlendirerek bir hüküm kuracaktır. İşverenin ibrazı istenen kayıtları sunamaması halinde ise delil ikame yükünün yerine getirilememesi nedeni ile o vakıa hakkında işveren aleyhine karar verilmesi söz konusu olacaktır. Uygulamada karşılaşılan, mahkemece ibrazı istenen kayıtlar işveren tarafından sunulmadığı için ispat yükünün işverene geçtiği yönünde bir değerlendirme hatalıdır. İspat yükünün taraflar arasında yer değiştirmesi gibi bir durum söz konusu olmamakla birlikte, işveren burada işyeri kayıtlarını sunmadığı için kendisine geçen delil ikame yükünü yerine getirmediğinden aleyhine karar verilmesi tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır.

Son olarak, işverenin kayıtları usulüne uygun tutmamasının veya mahkemeye sunulmamasında işçinin bir etkisi veya kusurunun olması halinde yine de HMK m.220 hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususunun açıklığa kavuşması gerekmektedir. İşyerinde kayıt dışılık durumu yalnızca işverenin kendi davranışlarından değil bazen de işçinin talebi üzerine yapılmaktadır. Özellikle işçinin haciz tehdidinden kaçmak için sigorta girişini yaptırmaması, bordrolarda bilerek maaşını az gösterilmesini istemesi gibi durumlara uygulamada sıkça rastlanılmaktadır. İşçinin böyle bir durumun varlığına istinaden işyeri kayıtlarına dayanması halinde, kayıt tutma yükümlülüğüne aykırı davranılması, ibrazı istenen belgeleri sunulamaması nedenleri ile delil ikame yükünü getiremeyen işveren, aleyhine karar verilmesi tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır. Her şeyden önce, kimsenin kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemeyeceği kuralına istinaden TMK m.2 ve HMK m.29'a aykırılık teşkil eden davranışlarından dolayı işçinin kendi lehine bir sonuç çıkarması mümkün olmaması ve işverenin delil ikame yükünü yerine getirmediğine dayanmaması gerektiği düşünülse de, sonuçta işverenin mevzuattan kaynaklanan kayıt tutma yükümlülüğüne aykırı davranışı aynı zamanda

dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiği için ileri sürülen vakıalar hakkında aleyhine karar verilmesi gerektiğini düşünmekteyim.

Extended Summary

Labor claims cases are among the most common labor disputes encountered in practice. In a lawsuit filed by an employee - who is in a weak position in the employment relationship- against the employer for the collection of wages and other labor claims alleged to be owed, the employee must prove the material they put forward. The employer, on the other hand, may rely on evidence to support their defenses against the claims raised in the statement of claim. Under the Code of Civil Procedure, the evidence that the parties may rely on may consist of either conclusive evidence or discretionary evidence.

In a labor claim case, the parties will submit their claims and defenses regarding the subject of the dispute, and the court will attempt to form an opinion as to the accuracy or validity of those claims and defenses. Through evidence - which serves as the means of proving the truth of the facts asserted by the employee and the employer- it becomes clear whether the parties' claims and defenses are justified, and the disputed facts at issue are resolved.

It is quite common in labor claims cases for the parties to rely on workplace records as evidence in order to resolve the disputed facts at issue between them and ultimately arrive at the material truth. As discussed in detail in our study, labor legislation imposes an obligation on employers to keep documents and records. This obligation relates to ensuring that the factual and legal circumstances arising during the establishment, continuation, and termination of the employment relationship between the employee and the employer are documented in a systematic, accurate, and verifiable manner through certain documents and records. Under labor law, the employer is expected to act in accordance with this obligation and maintain records that are complete and in compliance with established procedures. However, in practice, this obligation is often not fulfilled adequately, and the sanctions for non-compliance are not sufficiently deterrent. Despite this obligation- which was introduced in order to prevent unregistered employment in working life- it is observed that workplace records kept by the employer may not reflect the truth and may not be prepared in compliance with legal requirements. aware of this risk, employees may still rely on such records in the employer's possession in order to prove the claims stated in their petition and to obtain a ruling in their favor.

In terms of the burden of proof, the employee must submit the evidence in their possession along with the complaint and must have requested that any

documents and evidence to be obtained from other sources be submitted to the case file. In a claim for wages, if the employee relies on records held by the defendant employer as evidence, there will be no change in the employee's burden of proof; however, the employer will be required to fulfill the duty to produce such evidence. If the conditions set forth in the Code of Civil Procedure regarding the obligation to produce documents are met, the court will order the employer to produce the workplace records in their possession. If the employer submits the requested documents to the court, they will have fulfilled the burden of producing substitute evidence, and the judge will render a decision after evaluating the submitted records and other evidence. If the employer fails to submit the requested records, a decision adverse to the employer regarding that matter will be rendered due to the failure to meet the burden of proof. The common misconception encountered in practice—that the burden of proof shifts to the employer simply because the records requested by the court are not submitted—is incorrect. While there is no such thing as the burden of proof shifting between the parties, the employer faces the risk of a ruling against them because they have failed to meet the burden of proof by not submitting the workplace records.

Finally, it must be clarified whether the provisions of Article 220 of the Code of Civil Procedure still apply in cases where the employee's actions or negligence contributed to the employer's failure to maintain records in accordance with the law or to submit them to the court. The absence of records at the workplace is not solely due to the employer's own conduct but is sometimes also done at the employee's request. In practice, it is frequently encountered that an employee fails to register for social security to avoid the threat of garnishment or intentionally requests that their salary be underreported on pay stubs. If the employee relies on the workplace records based on the existence of such a situation, the employer—who fails to meet the burden of proof due to violations of the record-keeping obligation or the inability to produce the requested documents—will face the risk of a ruling against them. First and foremost, while it might be argued that the employee cannot derive a favorable outcome for themselves based on the employer's conduct—which violates the principle that no one may assert a right based on their own fault, as per Article 2 of the Turkish Civil Code (TMK) and Article 29 of the Turkish Code of Civil Procedure (HMK)—and should not rely on the employer's failure to meet the burden of proof, ultimately, since the employer's failure to comply with the statutory record-keeping obligation also constitutes a breach of the principle of good faith, I believe a decision should be rendered against the employer regarding the alleged facts.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

“İşçilik alacaklarına ilişkin davada delil olarak işyeri kayıtlarına dayanılması halinde kayıtların sunulmamasının sonuçları” başlıklı makalemdе, hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

-Yararlanılan Kitaplar ve Dergiler

- Alangoya, H.Y., Yıldırım, K.M. ve Deren-Yıldırım, N. (2011) **Medeni Usul Hukuku Esasları** (8.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Albayrak, H. (2024) “Medeni Usul Hukukunda İspat Kolaylığı Kavramı”, **Kırıkkale Hukuk Mecmuası**, 4 (2), 933-976. <https://doi.org/10.59909/khm.1535437>
- Albayrak, H. (2026) **Medeni Usul Hukukunda Delillerin Engellenmesi**, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Arslan, R., Yılmaz, E., Taşpınar Ayvaz, S., ve Hanağası, E. (2020) **Medeni Usul Hukuku** (6.Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Atalı,M., Ermenek, İ. ve Erdoğan, E. (2025) **Medeni Usul Hukuku** (8.Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Aydın, U. (2006) “İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara.
- Aydın, U., ve Ezer, B. (2025) **Bireysel İş Hukuku** (8.Baskı), Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Berkin, N. (2011) “İspat Hukukunda Senet Delili ve Yazılı Şekil”, **Journal of Istanbul University Law Faculty**, 12 (4), 1175-1192.
- Boydak, A.B. (2017) “İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, (30), 321-336.
- Bozkurt, H.A. (2018) **İş Yargılaması Usul Hukuku** (6. Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Börü, L. (2016) **Medeni Usul Hukukunda İddia ve Somutlaştırma Yükü**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Budak, A.C. ve Karaaslan, V. (2026) **Medeni Usul Hukuku** (9.Baskı), İstanbul: Filiz Kitapevi
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T., ve Özkaraca, E. (2023) **İş Hukuku Dersleri** (6. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2010) **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Çil, Ş. (2007) **İş Kanunu Şerhi C.2** (2.Baskı), Ankara: Turhan Kitapevi.
- Çil, Ş. (2007) **İş Kanunu Şerhi C.3** (2.Baskı), Ankara: Turhan Kitapevi.
- Çil, Ş. (2014) “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 72 (2), 87-102.
- Demirel Mit, C. (2025) “Dürüst Davranma ve Doğruyu Söyleme Yükümlülüğü İle Bu Yükümlülüklere Aykırılığın Yaptırımı” **Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11 (2), 337-380.

- Dulay Yangın, D. (2024) “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) ile Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli Gramaxo Kararı Üzerine Değerlendirmeler” **Çalışma ve Toplum**, 3 (82), 873-902. <https://doi.org/10.54752/ct.1517547>
- Ekin, A. (2024) “İşçilik Alacakları Bağlamında İşyeri Kayıtlarının Değerlendirilmesi” **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 14 (2), 1819-1849. <https://doi.org/10.52273/sduhd.1557671>
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2022) **Bireysel İş Hukuku** (4.Baskı), İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Erbaş, C. G. (2017) “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi” **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 7 (1), 97-108.
- Erdönmez, G. (2014) **Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrazı Mecburiyeti** (2. Baskı), İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) **Bireysel İş Hukuku** (9.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Göktaş, S. (2021) “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu” **Anayasa Yargısı** 38 (2), 1-55.
- Görgün, L.Ş., Börü, L. ve Kodakoglu, M. (2025) **Medeni Usul Hukuku** (14.Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Hafızoglu, E.S. (2024) “Elektronik – Biyometrik Takip Sistemleri ve Giyilebilir Teknoloji Kullanımı”, Ocak, S. **Dijital İş Hukuku Uygulamaları** içinde, Ankara: Adalet Yayınevi, 671-702.
- Musielak, H.J. ve Voit, W. (2024) **Zivilprozessordnung** (21. Auflage), München: Verlag Franz Vahlen.
- Hoffman-Wellenbog, B., Lichtenegger, H. ve Collins, J. (2001) **Global Positioning System: Theory and Practice** (5. Baskı), Wien: Springer Science & Business Media.
- Hüseyinli, N. ve Ünal, E. (2024) “Avrupa Adalet Divanı Kararı Işığında Türk İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması” **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 7 (1), 44-71.
- İtişgen, R. (2013) **Kişinin Kendini Suçlamaya Zorlanamaması İlkesi (Nemo Tenetur İlkesi) ve Susma Hakkı**, İstanbul: On İki Levha Yayınları
- Kale, S. ve Keser, S. (2015) “Medeni Yargılama Hukukunda Delil Sistemi” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 21 (2), 701-726.
- Kar, B. (2018) **İş Yargılaması Usulü**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kayırgan, H. (2023) **4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma**, Ankara: Seçkin Yayınları.

- Keser, H. (2010) “4857 Sayılı İK. ve 2821 Sayılı SK’nun 31’inci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında İspat Yükümlülükleri” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (50), 661-734.
- Kılıçoğlu, M. (2011) **6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanuna Uyarlı İş Yargılamaları Usulü**, İstanbul: Legal Kitapevi
- Manav, A. E. (2015) “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19 (2), 95-136.
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022) **İş Hukuku** (7.Baskı), 7.bs., Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Mülayim, B.O. (2019) “Fazla Çalışmanın İspatlanması” **İş ve Hayat**, 5 (9), 130-161. <https://izlik.org/JA49HC89CC>
- Narter, S. (2024) **Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Nurata, Z.C. (2021) “Hukuksal, Örgütsel Ve Etik Bir Sorun Olarak İşyerinde Elektronik Gözetim” **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, 7 (3), 214-225. <https://doi.org/10.30855/gieb.2021.7.3.003>
- Okur, Z. (2011) “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı”, **Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan: İş Dünyası ve Hukuk**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 368-408.
- Orhan, Ü. (2018) “Karayolu Taşıma Sektöründe İşçi- İşveren İlişkileri” İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Özekes, M. (2014) “HMK Bakımından Dava Dilekçesinde Eksiklik Halinde Yapılması Gereken İşlemler” **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** 16 (Temmuz), 263-300. <https://izlik.org/JA52RT83HM>.
- Özdemir, E. (2025) **İş Uyuşmazlıklarında İspat**, Cilt 1, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Özdemir, E. (2025) **İş Uyuşmazlıklarında İspat**, Cilt 2, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Özdemir, E. (2025) **İş Uyuşmazlıklarında İspat**, Cilt 3, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Özdemir, H. (2010) “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması” **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19 (1-2), 231-270.
- Özkaya Ferendeci, H. Ö. (2014) “Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu’ndaki Belge Terimi ve İspat Hukukundaki Yeri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 16, 813-830.
- Pekcanıtez, H., Özekes, M., Akkan, M., Taş Korkmaz, H., Simil, C. ve Dırenisa, E. (2025) **Medeni Usul Hukuku** (16.Baskı), Cilt 3, İstanbul: On İki Levha Yayınları.

- Sarıgül Ata, B. (2020), “Belge ve Belgenin Delil Kuvveti” **Ankara Barosu Dergisi**, 78 (1), 1- 40. <https://doi.org/10.30915/abd.742275>
- Senyen Kaplan, E.T. (2022), **Bireysel İş Hukuku** (12. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sümer, H.H. ve Kayırgan, H. (2022), **İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları** (3.Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Süzek, S. ve Başterzi, S. (2025), **İş Hukuku** (25. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Şen, M. (2008), “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 3 (1), 163-195.
- Taşpınar, S. (1996), “Fiili Karinelerin İspat Yükü Dağılımındaki Rolü”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 45 (1), 533-572. https://doi.org/10.1501/Hukfak_00000000670.
- Tanrıver, S. (2024), **Medeni Usul Hukuku** (5. Baskı), Cilt 1, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Tercan, E. (1996), “Medeni Usul Hukukunda Gerçeği Söyleme Yükümlülüğü”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5 (1-2), 181-212.
- Terzioğlu, A. (2019), “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 18 (72), 1890-1908. <https://doi.org/10.17755/esosder.577762>
- Tutumlu, M.A. (1989) “Hukuk Yargılamasında Delil İkamesinin Kapsamı, Şekli ve Zamanı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 6, 924-934.
- Umar, B. (1968), **İsbat Yükü**, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Ünal Adınır, C. (2023), “İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları İle Karşılaştırmalı)”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 29 (2), 1292-1319.
- Ünal Kaya, H. (2018), “Türk ve Alman Medeni Usul Hukukunda Karşı Tarafın Elindeki Belgeye Ulaşabilme İmkanları” **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 67 (4), 783-806. <https://doi.org/10.33629/auhfd.528348>.
- Ünüvar Altınay, Z. (2024), “İşyerinde Görüntü ve Ses Kaydı Alınması ve Denetimi”, Ocak, S. **Dijital İş Hukuku Uygulamaları** içinde, Ankara: Adalet Yayınevi, 625-668.
- Üstündağ, S., (2000), **Medeni Yargılama Hukuku** (7. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Vidinlioğlu, E. (2018), “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında İspat Yükü”, **Uluslararası Sosyal Hukuk Çalışmaları Kongresi**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 227-248.
- Yardım, M.E. (2013), “Medeni Usul Hukuku Çerçevesinde Güvenli Elektronik İmzalı Belgelerin Delil Niteliği ve Unsurları”, Ögüz, M.T., **Prof. Dr. Mustafa Dural’a Armağan** içinde, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1290-1315.

Yardımcı, T.E. (2017), **Hukuk Yargılamasında Somutlaştırma Yükü**, İstanbul: On İki Levha Yayınları.

Yeşilmen, E. (2025), “Fazla Çalışmanın İspatında İşverenle Husumetli Tanık Beyanlarına İlişkin Yargı İçtihadının Değerlendirilmesi – Özellikle İşverenin Çalışma Sürelerini Belgeleme Yükümlülüğü Açısından”, **Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 13 (2), 881-913.
<https://doi.org/10.56701/shd.1762789>

İnternet Kaynakları

<http://www.ito.org.tr/resources/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi>

<http://www.kvkk.gov.tr/icerik/6892/2020-212>

<http://www.sozluk.gov.tr>

Sinerji Mevzuat Veri Tabanı

Emek Verimliliğindeki Artış Ücretlere Yansıyor mu? Seçili Ülkeler İçin Panel Veri Analizi¹

Sefa KOÇYİĞİT²

ORCID: 0000-0002-3613-2617

Yeliz SARIÖZ GÖKTEN³

ORCID: 0000-0002-6900- 9017.

DOI: 10.54752/ct.1836911

Öz: Ana akım iktisat teorisinde kâr maksimizasyonu hedefleyen firma, emeğin marjinal ürün değerinin ücrete eşit olduğu düzeye kadar işçi talep eder. Bu düzeye kadar her ilave işçi kendisine ödenen ücretten daha fazla getiriye yol açar. Buradan hareketle işçiye ödenen ücretin emeğin marjinal verimliliğine eşit olduğu düzeyde gerçekleştiği kabul edilir. Bu çalışmanın amacı ücretler ve verimlilik arasında iddia edildiği gibi bir ilişkinin olup olmadığını analiz etmektir. Bu amaçla ILO (2025) tarafından açıklanan emek verimliliği en yüksek on ülke içerisinde analizde kullanılan verileri

¹ Bu çalışma Sefa Koçyiğit tarafından Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında, Doç. Dr. Yeliz Sarıöz Gökten danışmanlığında yürütülen “Kapitalizmin Başlangıcından Günümüze Emek: Emeğin Verimliliği ve Ücret İlişkisi” başlıklı master tezinden türetilmiştir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, sfkygtec@gmail.com.

³ Doç. Dr. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü Öğretim Üyesi, yelizsarioz@ohu.edu.tr.

KOÇYİĞİT, S, SARIÖZ GÖKTEN, Y, (2026) “Emek Verimliliğindeki Artış Ücretlere Yansıyor Mu? Seçili Ülkeler İçin Panel Veri Analizi”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1707-1732

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 05.12.2025- Makale Kabul Tarihi: 07.05.2026

mevcut olan yedi ülke (Avusturya, Belçika, Danimarka, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda ve Norveç) için panel veri analizi yapılmıştır. 1996-2022 yılları arasını kapsayan analizde ortalama ücret ile emek verimliliği, yerel para birimi ile gayri safi yurtiçi hasıla, toplam faktör verimliliği, çoklu faktör verimliliği ve malzeme verimliliği arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ayrıca çalışmada emek verimliliği ve ücret arasındaki ilişkinin uzun dönemde yönünü belirlemek adına LP² ve LP³ de bağımsız değişkenler olarak modele eklenmiştir. Analiz sonucunda emek verimliliği ve ortalama ücret arasında pozitif; emek verimliliğinin karesi, toplam faktör verimliliği, çoklu faktör verimliliği, malzeme verimliliği ve yerel para birimiyle GSYİH ile ortalama ücret arasında ise negatif korelasyon bulunmuştur. Çalışma sonuçlarına göre verimlilik artışlarının ücretlere yansımadağı görülmüş ve elde edilen sonuçlardan hareketle politika önerileri yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Emek Verimliliği, Ortalama Ücret, Toplam Faktör Verimliliği, Çoklu Faktör Verimliliği, Malzeme Verimliliği, Panel Veri Analizi, Emek ve Ücret İlişkisi.

Does the Increase in Labor Productivity Reflect in Wages? Panel Data Analysis for Selected Countries

Abstract: In mainstream economic theory, a firm aiming for profit maximization demands workers up to the point where the marginal product value of labor equals wages. Up to this point, each additional worker generates a return greater than the wage paid. Based on this, it is assumed that the wage paid to a worker is equal to the marginal productivity of labor. The aim of this study is to analyze whether there is a relationship between wages and productivity as claimed. For this purpose, panel data analysis was conducted for seven countries (Austria, Belgium, Denmark, Ireland, Luxembourg, Netherlands, and Norway) from among the ten countries with the highest labor productivity, as announced by the ILO (2025), for which data were available. The analysis, covering the years 1996-2022, examines the relationship between average wage and labor productivity, gross domestic product in local currency, total factor productivity, multifactor productivity, and material productivity. Additionally, LP² and LP³ were added to the model as independent variables to determine the long-term direction of the relationship between labor productivity and wages. The analysis revealed a positive correlation between labor productivity and average wages; however, negative correlations were found between the square of labor productivity, total factor productivity, multifactor productivity, material

productivity and GDP in local currency, and average wages. The study results indicate that productivity increases are not reflected in wages, and policy recommendations have been made based on these findings.

Keywords: Labor Productivity, Average Wage, Total Factor Productivity, Multifactor Productivity, Material Productivity, Panel Data Analysis, Labor and Wage Relationship

Giriş

Marjinalist yaklaşımda ücret ve işgücü verimliliği arasındaki ilişki marjinal verimlilik teorisi ile açıklanır. Buna göre ücretler, emeğin marjinal ürününe eşit olduğu yerde belirlenir. Ancak literatürde yapılan çalışmalar ücret ve verimlilik arasında böyle bir ilişkinin her zaman var olmadığını gözler önüne sermektedir. Özellikle 1980'lerden itibaren emek verimliliğindeki artışın, reel ücretler ve istihdamdaki artıştan daha hızlı gerçekleştiği görülmektedir. Verimlilik artışının ücretlere yansımamasını, teknolojik gelişme veya eşitsizlik ile açıklayan görüşler bulunmaktadır. Ancak bu ayrışmanın sebebi kapitalist üretim biçimine “gömülenmiş” olan, Marx tarafından işçi sınıfınca üretilen kapitalist sınıfça karşılığı ödenmeden el konulan değer olarak tanımlanan “artı değer” ile açıklanabilir.

Bu çalışmada, günümüzde emek verimliliğindeki artışa rağmen ücret artışlarının verimliliğin çok gerisinde kaldığı ve marjinalist teoremin ortaya koyduğu emek ücret ilişkisinin gerçekleşmediği panel veri analizi ile ortaya konulacaktır. Bu amaçla emek verimliliği (LP), toplam faktör verimliliği (TFP), çoklu faktör verimliliği (MP), yerel para birimiyle gayri safı yurtiçi hasıla (lnLCU) ve malzeme verimliliği (MFP) ile ortalama ücret (W) arasındaki ilişki panel veri ile analiz edilecektir. Akademik yazında emek verimliliğindeki artışın ücretlere yansımada pek çok çalışmada ortaya konulmuştur. Ancak emek verimliliği ile ücret arasındaki ilişkinin yönünü belirlemeye yönelik çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Emek verimliliği ve ücret arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek adına diğer çalışmalardan farklı olarak modele LP'nin karesi (LP^2) ve LP'nin küpü (LP^3) eklenmiş olup bu durum çalışmayı özgün kılmakta ve literatüre katkı sunmaktadır. Ayrıca toplam faktör verimliliği, malzeme verimliliği ve çoklu faktör verimliliğinin modele eklenmesi bir bütün olarak verimlilik ile ücret ilişkisine ışık tutacaktır. Son olarak yerel para birimiyle gayri safı yurtiçi hasılanın modele dahil edilmesi, elde edilen sonuçların geçerliliğini test etmek ve bölüşüm sorununa dikkat çekmek açısından önem arz etmektedir.

Emek Verimliliği ve Ücret İlişkisinin Teorik Temelleri

Ana akım iktisat teorisinde piyasada ücretlerin belirlenmesini işgücü verimliliği sağlar. Marshall'a (2013) göre ücretler, emeğin net ürününe eşit olma eğilimindedir. Yani ücretleri belirleyen emeğin marjinal verimliliğidir. Hicks'e (1932) göre ise işçiye ödenen ücretin her zaman marjinal ürününe eşit olması gerektiği doğru değildir. Ancak eşit olmaması halinde bazı sorunlar ortaya çıkabilir. Ücretler marjinal verimliliğin altındaysa firma işçiyi elinde tutmak adına yüksek ücret ödeyebilir. Tam tersi ücret verimliliğin üzerindeyse işçiyi işten çıkarma yoluna gidebilir. Robinson'un (1967) da dikkat çektiği üzere gerçek hayatta bu durumun gerçekleşmesi ancak tam rekabet koşullarının işlediği ütöpik bir piyasada mümkün olabilir.

Sermayenin emek üzerindeki egemenliği, kapitalist üretim biçiminin temelidir. Emek olmaksızın artı değer elde edilemez ve birikim ortadan kalkar. Sanayi kapitalizminin ilk yıllarında işçiler kesinlikle daha uzun saatler çalışmış ve kullanım değerleri açısından daha az şey elde etmiştir. Ancak birikimle birlikte artan emek verimliliği, bunun sonucunda iç piyasaya duyulan ihtiyaç ve yaşanan sınıf mücadeleleri neticesinde bu durum değişmiştir. Verimlilik artışı, reel ücretlerin artması için maddi imkanları temin etmiş ve bunun neticesinde işçi başına reel tüketime artması sağlanmıştır. Konut gibi dayanıklı tüketim malları ekonomide çok önemli büyüme sektörleri haline gelmiş ve emeğin yaşam standartlarının yükselmesi için politik koşullar ve maddi temeller belli bir süre temin edilmiştir. Kapitalizmin "altın çağı" olarak nitelendirilen dönemde, işçi ücretleri ile emek verimliliği arasında görece paralel bir artış eğilimi gözlenmiştir. Ancak 1973 Petrol Krizi sonrasında bu eğilimde belirgin bir kırılma meydana gelmiş; ücret artışları, emek verimliliğindeki yükselişi takip edememiş ve zamanla verimlilik artışının gerisinde kalmıştır. (Harvey, 1976: 266; 277; Shaikh, 2018: 54-55).

Günümüzde reel ücretlerdeki artışın emek verimliliğinde ortaya çıkan artışın çok gerisinde kaldığı aşikardır. Aralarındaki bu farkı teknolojik gelişme, artan eşitsizlik veya emeğin GDP içindeki payında azalmaya bağlayan çalışmaların (Şkare ve Şkare, 2017: 452) aksine bu ayrışmanın sebebi tam da kapitalizmin içsel dinamikleriyle yani Polanyi'nin (2001) ifadesiyle sistemin içerisine "gömülü" olan "artı değer" ile açıklanabilir. Marx'ın artı değer teorisinin temelleri iktisadın temel taşlarından biri olan emek değer teorisine dayanır. Smith (1852), bir şeyin değerini belirleyen unsurun içerdiği emek zaman olduğunu ileri sürer. Bununla birlikte emeğin ürününün her zaman tümüyle emekçiye ait olmadığını, çoğu zaman bu ürünü kendisini çalıştıran sermaye sahibiyle paylaşması gerektiğini savunur. Smith'e göre bir metanın üretim sürecinde kullanılan emek miktarı, o meta ile satın alınabilecek ya da değişimi gerçekleştirebilecek miktarın tek belirleyicisi değildir. Ücretleri ödeyen kesim için bir ek miktar daha vardır.

Marx’a (1998) göre bu, karşılığında hiçbir ödeme yapılmadan canlı emeğin bir kısmına el konulmasıdır. Bu sürecin kapitalist üretimle başladığını vurgularken Smith haklıdır⁴. Marx işçi sınıfı tarafından üretilen ve kapitalist sınıfa karşılıksız olarak el konulan “artı değer” kavramı ile klasik ve neo klasik teoride hiç yer almayan bölüşüm sorununa dikkat çeker. Marx, kâr ve artı değer dahil bütün değerlerin toplamının emek tarafından yaratıldığını ve artı değerın doğrudan veya emeğin sömürülmesiyle ortaya çıktığını savunur (Fine ve Filho, 2004: 39). Ona göre üretim araçlarının belli bir kesimde toplandığı her toplumda, işçi sınıfının hayatta kalmasını sağlayacak zorunlu emek zamanın yanı sıra üretim araçlarına sahip olan kesimin geçimini sağlayacak araçları üretmek adına işçiler fazladan çalışmak zorundadır. Bununla birlikte artı değer ile emeğin değeri zıt yönde değişir. Yani emeğin üretkenliğindeki değişim, emeğin değeri ile zıt; artı değer ile aynı yönde değişime yol açmaktadır. Ayrıca emek üretkenliğinde bir artış olmaksızın, emeğin değerini düşürmek ve artı değeri artırmak mümkün değildir (Marx, 1974: 487-488). Bununla birlikte Marx, artı değerın ortaya çıkışıyla ilgili birbiriyle ilişkili iki farklı süreç tanımlar. Bunlardan mutlak artı değer, emek süresinin artması ile ilgiliyken, görelî artı değer emek üretkenliğinin artması ile ortaya çıkar. Her iki süreç de emeğin süresine, yoğunluğuna ve üretkenliğine bağlıdır. Emek verimliliğinde ve yoğunlaştırılmasındaki artış, emek süresinde bir artışa yol açmadan ödenmemiş emeğin ücretli emeğe oranında artışa neden olur (Mavroudeas ve Ioannides, 2011: 421; 431).

Bu çalışmada ücret ve emek verimliliği arasındaki kopuşun temelinde Marx’ın “artı değer” kavramsallaştırmasının yattığı, panel veri analizi ile ortaya konulacaktır. Bu amaçla çalışmanın ilerleyen kısmında bu alanda yapılan ekonometrik analizlere ilişkin literatür taramasına yer verilecek ardından analiz kısmına geçilecektir.

Literatür Taraması

“Yükselen bir gelgit bütün gemileri kaldırmalı” ifadesi ücret ve verimlilik ilişkisini açıklamada önemli bir metafordur. İşçinin verimliliği arttıkça ücretlerin de artması beklenir. Ancak bu artışın olup olmaması veya verimlilik artışının ücretlere ne kadar yansıdığı literatürde oldukça tartışmalı bir konudur (Schröder, 2020: 9). Aslında 2019’da başlayan pandemi de “aynı gemide olmak” kavramının emek piyasası için geçerli olmadığını bir kez daha gözler önüne sermiş; pandeminin etkileri sınıfsal

⁴ Kapitalist sistemle birlikte Polanyi’nin de ifade ettiği gibi emeğin metalaşması gerçekleşir. Üretim araçlarından koparılan emek hayatını devam ettirebilmek adına çalışmak zorunda bırakılır ve bu süreçte ücretli işgücü doğar. Bkz. K. Polanyi (2001), *The Great Transformation, the Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press, Boston.

olmuş, kapitalist sınıf ile işçi sınıfının salğından etkilenme biçimleri ve dereceleri farklılık göstermiştir (Sarıöz-Gökten, 2021: 226). Bu da literatürde zaten önemli bir yer tutan emek piyasasına olan ilğinin katlanarak artmasına yol açmıştır.

Ücret ve emek verimliliğine ilişkin literatürde pek çok çalışma bulunmaktadır. Bunlardan Erumban ve Vries'in (2016) çalışma sonuçlarına göre verimlilik ile reel ücret artışı arasındaki farkın en fazla olduğu ülke ABD iken onu Japonya izlemektedir. Avrupa ekonomilerinde ise genel olarak daha küçük farklar görölmektedir. Škare ve Škare (2017) 1950-2014 arasında reel ücret/istihdam ile emek verimliliği arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışma sonuçlarına göre analize konu olan on ülkede reel ücretler/istihdam ve verimlilik arasında sapma söz konusudur. Emek verimliliği artarken ücretler ve istihdam azalmaktadır. Sharpe ve Uguccioni (2017), 11 OECD ülkesinde 1986-2013 arası reel ücretlerin emek verimliliği artışından daha yavaş arttığını gözlemlemiştir. Bunun nedenini; ücret eşitsizliği, sosyal sigorta programlarındaki değişiklikler, çıktı ve tüketim fiyatları arasındaki farklar ve emeğin GDP içindeki payında değişiklikler olarak açıklamışlardır. Schweltnus, Kapperler ve Pionnier (2017) da emek verimliliğindeki artışın ücretlere yansımadığı sonucuna ulaşmıştır. Katovich ve Maia (2018), Brezilya için yaptıkları çalışmada verimliliğin bütün ekonomik sektörlerdeki ücret seviyeleriyle anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu, ancak asgari ücret gibi kurumsal faktörlerin önemli etkilere yol açtığını ifade etmişlerdir. Theodoropoulou (2019), verimlilik artışlarının ücretlere yansıyor yansımadığını 1970-2017 yıllarını kapsayacak şekilde AB-25 ülkeleri için analiz etmiştir. Yapılan analizde verimlilik artışlarının ücretlere tam olarak yansımadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çalışmada adil bir ücret artışının gerçekleşmediği de tespit edilmiştir. Guerriero (2019), 1970-2015 arasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden oluşan bir grupta yer alan 151 ekonomide emek gelirinin payını incelemiştir. Sonuç olarak anaakımın aksine, ülkeler arasında önemli bir heterojenliğin olduğunu ve zaman içinde değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur. Çalışma sonuçlarına göre söz konusu dönemde emek gelirinin payı giderek azalmaktadır. Mishel ve Bivens (2021) 1979-2017 arasında ABD için ücret ve verimlilik ilişkisini ele almış; işsizlik, küreselleşme ve toplu pazarlık gücünün emek verimliliği ile ücret arasındaki açıkta belirleyici olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine Meloni ve Stirati (2022), 22 ülke için 1970-2018 arasında ücret ve emek verimliliği arasındaki ilişkiyi test etmiş ve diğer çalışmalara benzer bir biçimde ücretlerin verimlilik artışının çok gerisinde kaldığını belirlemişlerdir. Salimova ve diğ. (2022) Rusya için yaptıkları zaman serisi analizinde verimlilik ve ücretler arasındaki geleneksel ekonomik ilişkinin geçersiz olduğunu ortaya koymuştur. Cruz (2023), 1970-2019 yılları arasında OECD ülkeleri için reel ücret ile işgücü verimliliği ve istihdam/nüfus arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Buna göre emek verimliliği ile ücret arasında çift yönlü pozitif bir ilişki mevcuttur. Ayrıca

istihdam/nüfus değişkenini ise söz konusu ülkelerde dışsal bulmuştur. Dong, Hyslop ve Kawaguchi (2024) firma düzeyinde yaptıkları çalışmada alınan eğitimler ve yaparak öğrenme yoluyla elde edilen becerilere bağlı olarak artan verimliliğin ücretlere yansımadağı sonucuna ulaşmıştır. Yine firma düzeyinde yapılan benzer bir çalışma Lochner ve Schulz (2024) tarafından yapılmış aynı sonuçlara ulaşmıştır. Kosuliev (2024) 2004-2020 arasında emek verimliliği ile ücret ilişkisini seçili Avrupa ülkeleri için analiz etmiştir. Yapılan panel regresyon analizine göre, emek verimliliği ile ücretler arasında güçlü bir bağlantı olduğu doğrulanmıştır. Ancak, Orta ve Doğu Avrupa'da büyüme daha yüksek olduğundan bölgedeki bazı ülkelerde verimlilik ile ücret arasında bir ayrışma olduğu görülmüştür. Taymaz, Voyvoda ve Yılmaz (2024) çalışmasında, Türkiye'de 1987 sonrası demokrasiye geçiş süreciyle birlikte ücretler ile verimlilik arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunduğunu ve verimlilik artışlarının ücret artışlarının maliyet etkisini önemli ölçüde telafi edebildiğini ortaya koymuştur. Buradan hareketle, Türkiye'deki firmaların ücret şokuna yanıt olarak verimliliklerini önemli ölçüde artırabileceği ifade edilmiştir. Mohammed (2025) 1994-2021 arası Irak için yaptığı çalışmada emek verimliliği ile ücretler arasında istatistiksel olarak zayıf bir ilişki olduğu ve verimlilikteki artışların ücret artışına eşlik etmediği sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıda da görüldüğü üzere emek verimliliği ve ücret arasındaki ilişkiyi ele alan pek çok çalışma mevcuttur. Bu makalede diğer çalışmalardan farklı olarak daha önce de ifade edildiği üzere emek verimliliği ve ücret arasındaki ilişkinin yönünü belirleyebilmek adına modele LP² ve LP³ eklenmiştir. Ayrıca bir bütün olarak verimlilik ücret ilişkisini güçlü kanıtlarla ortaya koymak adına TFP, MP ve MFP modelin bağımsız değişkenleri olarak seçilmiştir. Son olarak lnLCU modele eklenerek bölüşüm sorunua dikkat çekilmesi, ücret-verimlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve elde edilen sonuçların geçerliliğinin desteklenmesi amaçlanmıştır.

Veri ve Metodoloji

Bu çalışmada ülke örnekleme, ILO verilerine göre dünyanın en yüksek emek verimliliğine sahip ilk on ekonomisi temel alınarak oluşturulmuştur (ILO, 2025). İlgili sıralamada yer alan Avusturya, Belçika, Danimarka, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda ve Norveç için 1996-2022 dönemi boyunca W, LP, TFP, MP, lnLCU ve MFP'ye ilişkin veri setleri tamdır ve zaman serisi sürekliliği bozulmadan panel yapısı kurulabilmektedir. Buna karşılık ilk on içinde yer alan diğer üçü için (Guyana, Singapur ve Manş Adaları) söz konusu dönemde emek verimliliği bileşenleri, ücret serileri veya çoklu faktör verimliliği göstergeleri yıllar itibarıyla ciddi eksiklikler içermekte ve panel bütünlüğünü bozacak nitelikte gözlem kayıpları bulunmaktadır. Bu nedenle analiz hem metodolojik tutarlılığı hem de elde edilen sonuçların

ampirik güvenilirliğini korumak amacıyla yalnızca veri sürekliliği tam olan yedi ülke ile sınırlandırılmıştır.

Tablo 1. Analizde Yer Alan Değişkenler

Değişkenler	Tanım	Birim	Kaynak
W	Yıllık Ortalama Ücret	SAGP, 2024 Fiyatlarıyla Dönüştürülmüş ABD Doları	OECD
LP	Emek Verimliliği	Endeks (Sabit Fiyatlarla, 2020 = 100)	OECD
LP²	Emek Verimliliğinin Karesi	Endeks (Sabit Fiyatlarla, 2020 = 100)	OECD
LP³	Emek Verimliliğinin Küpü	Endeks (Sabit Fiyatlarla, 2020 = 100)	OECD
TFP	Toplam Faktör Verimliliği	Endeks (2021 = 1)	Our World in Data
MP	Çoklu Faktör Verimliliği	Endeks (Sabit Fiyatlarla, 2020 = 100)	OECD
lnLCU	Yerel Para Birimiyle Gayri Safı Yurtiçi Hasıla	Logaritmik Değer	World Bank
MFP	Malzeme Verimliliği	GDP/MF	UNEP

Model şu şekildedir:

$$W_{it} = \beta_0 + \beta_1 LP_{it} + \beta_2 LP_{it}^2 + \beta_3 LP_{it}^3 + \beta_4 TFP_{it} + \beta_5 MP_{it} + \beta_6 \ln LCU_{it} + \beta_7 MFP_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Panel regresyon denkleminde yer alan i indeksi ülkeleri ve t indeksi de zaman boyutunu temsil etmektedir. Denklemin katsayılarını gösteren β parametreleri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki marjinal etkilerini ifade etmektedir. Modelin hata terimi ise ε_{it} ile gösterilmekte ve ülkeler ile yıllar arasında gözlenemeyen faktörleri içermektedir. Bu yapı, panel veri setlerinde yatay kesit ve zaman boyutundaki değişimi eşanlı olarak değerlendirmeye olanak tanımaktadır (Baltagi, 2005: 11-12).

Metodolojik olarak çalışmaya panel veri yapısının temel varsayımlarının sınanmasıyla başlanmıştır. Öncelikle eğim katsayılarının ülkeler arasında ortak olup olmadığını değerlendirmek üzere Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen eğim homojenliği testi uygulanmış ve katsayıların heterojen olduğu tespit edilmiştir. Devamında panel birimleri arasında ortak şoklar veya karşılıklı etkileşim bulunup bulunmadığını inceleyen Pesaran'ın (2004), Chudik ve Pesaran'ın (2015) CD testleri kullanılmış ve tüm değişkenlerde anlamlı yatay kesit bağımlılığı saptanmıştır. Bu bulgu doğrultusunda, klasik birim kök testlerinin düşük test gücü sorunu ve panel veri yaklaşımının bu gücü artırma avantajı dikkate alınarak, serilerin durağanlık

özellikleri Multivariate Augmented Dickey-Fuller (MADF) testi ile incelenmiş; bu tercih Taylor ve Sarno (1998) ile Maddala ve Wu'nun (1999) çerçevesiyle uyumlu olarak gerçekleştirilmiştir. Test sonuçlarına göre, tüm değişkenler için sıfır hipotezi reddedilmiş ve serilerin seviyede durağan olduğu ($I(0)$) belirlenmiştir. Uzun dönem analizlerinde heterojen panel yöntemlerinin tercih edilmesi önerilmekle birlikte, bu çalışmada değişkenlerin tamamının durağanlık özelliği dikkate alınarak klasik birinci nesil panel tahmincilerinin (FE, RE, Havuzlanmış) karşılaştırılması ve model seçimine karar verilmesi metodolojik açıdan uygun görülmüştür (Wooldridge, 2002).

Model seçimi aşamasında sabit etkiler, rassal etkiler (Baltagi, 2005) ve havuzlanmış modeller tahmin edilmiş; Hausman testi (1978) ile sabit etkiler modelinin tercih edilmesine karar verilmiştir. Akabinde modelde çoklu doğrusal bağlantı, normallik, otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarına ilişkin teşhis testleri uygulanmıştır. Wooldridge (2002) testi ile otokorelasyon tespit edilmiş, katsayı korelasyon matrisleri ve VIF analizi (O'Brien, 2007) ile çoklu doğrusal bağlantı sorunu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, artık terimlerin normalliği Skewness-Kurtosis testi ile sınanmış; elde edilen $\chi^2(adj.)$ değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı bulunması nedeniyle normallik varsayımının sağlanmadığı görülmüştür. Son olarak Breusch-Pagan (1979) testi ile de değişen varyans sorununun olmadığı belirlenmiştir. Sabit etkiler modeli, yatay kesit bağımlılığı ve seri korelasyonunun birlikte var olmasından ötürü, Driscoll-Kraay (1998) dirençli standart hatalar yöntemiyle yeniden tahmin edilmiştir. Driscoll-Kraay standart hatalarının, hem heteroskedastisite hem otokorelasyon hem de yatay kesit bağımlılığına karşı duyarlı olması nedeniyle literatürde sıkça kullanıldığı bilinmektedir (Hoechle, 2007: 309).

Bu kapsamda analiz süreci, veri yapısının özellikleri doğrultusunda uygun tanısal testlerle desteklenmiş ve uluslararası panel veri literatüründe yaygın kullanılan yöntemler izlenerek modellenmiştir.

Homojenlik Testi

Bu çalışmada eğim katsayılarının ülkeler arasında benzer olup olmadığını belirlemek amacıyla Pesaran ve Yamagata'nın (2008) eğim homojenliği testi yapılmıştır. Bu test, paneli oluşturan birimlerdeki katsayıların ortak bir yapı sergileyip sergilemediğini değerlendirmek için literatürde yaygın biçimde kullanılmaktadır (Eberhardt ve Teal, 2011: 115).

Delta testi (Pesaran ve Yamagata, 2008: 57);

$$\tilde{\Delta} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \bar{s} - k}{2k} \right), \quad (2)$$

düzeltilmiş Delta testi ise (Pesaran ve Yamagata, 2008: 57);

$$\tilde{\Delta}_{adj.} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \bar{s} - E}{\sqrt{var(\bar{s}_{it})}} \right) \quad (3)$$

şeklinde hesaplanmaktadır.

Tablo 2. Homojenlik Test Sonuçları

Test	İstatistik	p-Değeri	Sonuç
Delta	9.835	0.000	Heterojen
adj. Delta	12.046	0.000	Heterojen
Not: H0= Katsayılar Homojendir ($\beta_i = \beta_j$)			

Tablo 2’de yer alan Delta ve düzeltilmiş Delta test istatistiklerinin anlamlı olduğu görülmekte ve bu doğrultuda sıfır hipotezi reddedilmektedir. Elde edilen bulgular, modelde kullanılan değişkenlerin katsayılarının ülkeler arasında farklılaştığını göstermektedir. Bu durum, ülkeler arası yapısal ve kurumsal farklılıkların etkisine işaret etmekte olup, homojen katsayı varsayımına dayalı panel veri modellerinin dikkatle değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yatay Kesit Bağımlılığı

Panel veri setinde ülkeler arasında ortak şokların veya karşılıklı etkileşimlerin varlığını değerlendirmek amacıyla Pesaran (2004) ve Chudik ve Pesaran’ın (2015) tarafından geliştirilen CD testi uygulanmıştır. Bu test, yatay kesit bağımsızlığı varsayımının geçerliliğini incelemeye uluslararası iktisadi çalışmalar içinde en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir.

Tablo 3. Yatay Kesit Bağımlılığı Sonuçları

Değişken	CD-Test	p-değeri	Ortalama t	Ortalama ρ	Ortalama $ \rho $
W	22.299	0.000	27.00	0.94	0.94
LP	20.304	0.000	27.00	0.85	0.85
LP2	19.766	0.000	27.00	0.83	0.83
LP3	19.256	0.000	27.00	0.81	0.81
TFP	3.464	0.001	27.00	0.15	0.36
MP	8.322	0.000	27.00	0.35	0.35
lnLCU	21.901	0.000	27.00	0.92	0.92
MFP	4.894	0.000	27.00	0.21	0.53
Not: H ₀ : Yatay kesit birimleri arasında bağımlılık yoktur.					

Tablo 3'te sunulan CD testi sonuçları, tüm değişkenler için istatistiksel olarak anlamlı olup sıfır hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Bu bulgu, modelde yer alan W, LP, LP², LP³, TFP, MP, lnLCU ve MFP serileri arasında güçlü bir yatay kesit bağımlılığı bulunduğuna işaret etmektedir. Özellikle ücret, emek verimliliği ve ekonomik büyüklük değişkenlerinde gözlenen yüksek korelasyon katsayıları, ülkelerin üretim ve ücret dinamiklerinin ortak küresel şoklar, teknolojik yayılmalar ve ekonomik entegrasyon süreçlerinden eş zamanlı olarak etkilendiğini göstermektedir. Bu nedenle, hem birim kök analizinde hem de uzun dönem katsayı tahminlerinde yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil panel veri yöntemlerinin kullanılması metodolojik olarak gerekli görülmektedir (Pesaran, 2006; Chudik ve Pesaran, 2015; Eberhardt ve Teal, 2011).

Pesaran'ın (2004: 5) geliştirdiği standart CD testinin dayandığı, panel birimleri arasındaki hata terimi korelasyonlarının varlığını sınoyan bu denklem;

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{P}_{ij} \quad (4)$$

şeklindeir. Test istatistiğı, zaman boyutu ve yatay kesit sayısını birlikte dikkate alarak birimler arasındaki ortalama korelasyon yapısını özetlemekte ve bağımsızlık varsayımının geçerliliğini doğrudan değerdendirmektedir. Bu çerçevede, tabloda raporlanan yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı CD istatistikleri, panel veri setinde yatay kesit bağımlılığının güçlü olduğunu ve gözlemlenmeyen ortak faktörlerin varlığına işaret etmektedir. Söz konusu bulgu, literatürde Pesaran (2006) tarafından geliştirilen Ortak Korelasyon Etkileri (CCE) yaklaşımı ile Chudik ve Pesaran (2015) tarafından önerilen Dinamik CCE modellerinde vurgulandığı üzere, uzun dönem katsayı tahminlerinde yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil panel veri yöntemlerinin kullanılmasını metodolojik olarak gerekli kılmaktadır.

Birim Kök Testleri

Literatürde, klasik birim kök testlerinin düşük test gücü sergileyebildiği ve bu durumun panel veri yaklaşımları ile aşılabileceği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, bireysel testlerin panel düzeyinde birleştirilmesine dayanan Multivariate Augmented Dickey-Fuller (MADF) testi tercih edilmiştir. Literatürde, özellikle makroekonomik zaman serilerinde kullanılan geleneksel birim kök testlerinin yeterli test gücüne sahip olmayabileceği ve bu durumun ampirik sonuçların güvenilirliğini sınırlandırabileceği ifade edilmektedir. Bu nedenle araştırmacıların daha güçlü sonuçlar elde edebilmek amacıyla çok değişkenli testlere yöneldiği belirtilmektedir (Taylor ve Sarno, 1998: 282).

Bu bağlamda MADF testi, klasik Augmented Dickey-Fuller Test yaklaşımının çok değişkenli bir genellemesi olarak tanımlanmakta ve panelde yer alan serilerin sistem yaklaşımı altında birlikte tahmin edilmesine olanak sağlamaktadır. Nitekim bu yaklaşımda, seriler arasındaki eşanlı korelasyonlar dikkate alınarak denklemler bir sistem olarak tahmin edilmekte ve birim kök hipotezi tüm panel için ortak biçimde test edilmektedir. Bu özellikler, özellikle tekil Augmented Dickey-Fuller Test testlerinin düşük güç sergilediği durumlarda, MADF testinin tercih edilmesini metodolojik olarak gerekçelendirmektedir (Taylor ve Sarno, 1998: 287). Ayrıca çalışmada LP, LP² ve LP³ kullanılması seriler arasında korelasyona neden olabileceğinden MADF'nin kullanılması uygun olacaktır.

Elde edilen bulgulara göre, tüm değişkenlere ait MADF test istatistiklerinin %5 anlamlılık düzeyine karşılık gelen kritik değerlerin üzerinde olduğu tespit edilmiş ve paneldeki tüm serilerin birim kök içerdiğini ifade eden sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu doğrultuda, modelde yer alan tüm değişkenlerin seviyede durağan olduğu, diğer bir ifadeyle I(0) süreci izlediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, ilgili literatürde MADF testine ilişkin önemli bir metodolojik husus olarak, sıfır hipotezinin reddedilmesinin paneldeki tüm serilerin değil, en az bir serinin durağan olmasından da kaynaklanabileceği belirtilmektedir (Taylor ve Sarno, 1998: 283). Bu durum göz önünde bulundurularak, elde edilen sonuçların panel genelinde durağanlık lehine güçlü bir gösterge sunduğu değerlendirilmiştir. Bu sonuç, çalışmada kullanılacak ekonometrik yöntemlerin seçiminde belirleyici olmuş ve sahte regresyon probleminin ortaya çıkma ihtimalinin ortadan kalktığını göstermiştir.

Tablo 4. MADF Birim Kök Test Sonuçları

Değişken	MADF İstatistiği	%5 Kritik Değer	Sonuç
W	30.456	29.741	I(0)
LP	50.732	29.741	I(0)
LP2	50.476	29.741	I(0)
LP3	52.040	29.741	I(0)
TFP	31.369	29.741	I(0)
MP	166.585	29.741	I(0)
lnLCU	44.860	29.741	I(0)
MFP	38.541	29.741	I(0)
Not: H_0 : Paneldeki tüm seriler I(1)'dir. MADF istatistiğinin kritik değerden büyük olması durumunda H_0 reddedilir ve serilerin seviyede durağan (I(0)) olduğu kabul edilir.			

Bu doğrultuda seriler arasında karma bütünleşme yapısı söz konusu değildir ve eşbütünleşme temelli modellere ihtiyaç bulunmamaktadır. Her ne kadar panel veri setinde yatay kesit bağımlılığı ve heterojenlik bulgularına rastlanmış olsa da, model tahmininde değişkenlerin durağanlık özellikleri dikkate alınarak klasik panel veri yöntemleri uygulanmış ve uygun model seçimi bu çerçevede gerçekleştirilmiştir.

Modelin Tahmin Edilmesi

Panel veri analizlerinde katsayı tahmini için havuzlanmış en küçük kareler (Pooled OLS), sabit etkiler (Fixed Effects, FE) ve rassal etkiler (Random Effects, RE) modelleri olmak üzere üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Havuzlanmış model, tüm birimler için ortak katsayı yapısını varsayarken; sabit etkiler modeli, birimler arası gözlenemeyen ve zamana göre sabit kalan heterojenliği kontrol etmektedir. Rassal etkiler modeli ise bu heterojenliği rassal bir bileşen olarak ele almakta ve açıklayıcı değişkenlerle ilişkisiz olduğunu varsaymaktadır (Baltagi, 2005; Wooldridge, 2002; Hsiao, 2014). Analizde uygun tahmincinin belirlenmesi amacıyla literatürde panel model seçimi için kullanılan testlerden, sabit etkiler modelinin havuzlanmış modele karşı sınanmasını sağlayan F testi (Greene, 2003; Wooldridge, 2002) ve sabit etkiler ile rassal etkiler tahmincileri arasındaki tutarlılığı değerlendiren Hausman (1978) spesifikasyon testi ve havuzlanmış etkileri rassal etkilere göre sınanan BP (LM) testi uygulanmıştır. Bu testler aracılığıyla modelde birim etkilerinin varlığı ve açıklayıcı değişkenlerle korelasyon yapısı değerlendirilerek uygun panel tahmincisi belirlenmiştir (Koçak ve Uçan, 2023: 101). Elde edilen bulgular doğrultusunda Hausman testinin istatistiksel olarak anlamlı olması, rassal etkiler tahmincisinin

tutarsız olduğunu göstermekte ve sabit etkiler modelinin tercih edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 5. Uygun Modelin Belirlenmesi

Test	Karşılaştırma	Test İstatistiği	p-değeri	Sonuç	Tercih
F Testi	Pooled vs FE	$F(6,175)=149.20$	0.000	Sabit Etkiler Anlamlı	FE Seçilmeli
LM Testi	Pooled vs RE	$\chi^2(1)=340.52$	0.000	Rassal Etkiler	RE Seçilmeli
Hausman Testi	RE vs FE	$\chi^2(5)=73.07$	0.000	RE Tutarsız	FE Seçilmeli
Not: 0.05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.					

Teşhis Testleri

Panel veri modellerinde güvenilir ve tutarlı katsayı tahminlerinin elde edilebilmesi, model varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığının sistematik biçimde sınanmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada kullanılan sabit etkiler modelinin hata yapısına ilişkin klasik varsayımları değerlendirilebilmek amacıyla çalışmanın bu aşamasında çoklu doğrusal bağlantı, normallik, heteroskedastisite ve otokorelasyon testleri uygulanmıştır. Literatürde Wooldridge (2002), Baltagi (2005) ve Greene (2003) tarafından vurgulandığı üzere, özellikle yüksek entegrasyon içeren ülke gruplarında hata terimlerinin dağılım özellikleri sıklıkla değişmekte; yapısal farklılıklar, ortak şoklar ve zaman bağımlılığı model varsayımlarının ihlal edilmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle teşhis testleri, hem tahmin edilen katsayıların güvenilirliğinin değerlendirilmesi hem de hangi robust standart hata yaklaşımının kullanılmasının metodolojik olarak gerekli olduğunun belirlenmesi açısından kritik önemdedir. Bu bağlamda uygulanan testler, modelde karşılaşılan olası ihlallerin tanımlanmasına ve nihai tahmin aşamasında Driscoll-Kraay sağlam standart hatalarının tercih edilmesini gerekli kılan ampirik temelin oluşturulmasına hizmet etmektedir.

Tablo 6. Teşhis Testleri Sonuçları

Test	Amaç	Bulgular	Sonuç
Çoklu Doğrusal Bağlantı (Korelasyon Matrisi + VIF)	Multicollinearity	LP-LP ² -LP ³ arasında çok yüksek korelasyon ($\rho \approx 0.97-0.99$); VIF değerleri oldukça yüksek (VIF > 1000) ⁵	Polinom Terimlerinden Kaynaklı Yapısal Multicollinearity
Skewness-Kurtosis	Normallik	Adj χ^2 değerleri istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$)	Normal Değil
Breusch-Pagan	Heteroskedastisite	$\chi^2 = 0.00$, $p = 0.9530$	Heteroskedastisite Yok
Wooldridge Testi	Otokorelasyon	$F(1,6) = 15.27$, $p = 0.0079$	Otokorelasyon Var

Katsayı korelasyon matrisi ve VIF sonuçları incelendiğinde, emek verimliliği ve onun doğrusal olmayan bileşenleri (LP, LP² ve LP³) arasında yüksek düzeyde korelasyon ve VIF değerlerinin bulunduğu görülmüştür. Ek olarak değişkenlerde yüksek VIF değerleri de modelde genel bir çoklu doğrusal bağlantı probleminin olduğunu göstermektedir. Fakat modelde LP ve türevleri dışındaki bağımsız değişkenler arasında ciddi bir çoklu doğrusal bağlantı sorunu bulunmadığı söylenebilir.

Skewness-Kurtosis normallik testi sonuçlarına göre değişkenlerin büyük çoğunluğunda normal dağılım varsayımı reddedilmiştir. Bununla birlikte, panel veri modellerinde normal dağılım varsayımının ihlali tahmin edicilerin tutarlılığını doğrudan zedelememekte olup, yeterli örneklem büyüklüğü altında FE ve RE tahmincilerinin güvenilirliğini koruduğu bilinmektedir (Wooldridge, 2002; Baltagi, 2005).

Breusch-Pagan testi sonuçları hata terimlerinde değişen varyans sorunu olmadığını göstermektedir. Buna karşılık, Wooldridge otokorelasyon testi birinci dereceden seri korelasyonun varlığına işaret etmektedir. Modeldeki korelasyon tespiti, bu çalışmada MADF birimkök testinin tercih edilme nedenini desteklemektedir. Söz konusu yaklaşımın yüksek dereceden otokorelasyon içeren süreçleri de dikkate alabilmesi ve daha esnek bir yapı sunması yöntemin kullanımını ayrıca desteklemektedir (Taylor ve Sarno, 1998: 283). Bu durum, ücret ve verimlilik

⁵ LP, LP² ve LP³ terimleri aynı temel değişkenin polinom dönüşümleri olduğu için aralarında yapısal olarak yüksek doğrusal ilişki bulunması beklenen bir durumdur; bu multicollinearity, modelin teorik tutarlılığını bozmaz çünkü yalnızca polinom genişlemesinin matematiksel yapısından kaynaklanmaktadır (Dalal ve J. Zickar, 2012: 343).

göstergelerinin zamana bağlı dinamik yapısıyla uyumlu olmakla birlikte, standart hata tahminlerini etkileyebilmektedir. Bu nedenle, model tahminlerinde otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığını birlikte dikkate alan dirençli standart hata tahmincilerinin kullanılması metodolojik olarak gerekli görülmektedir (Driscoll ve Kraay, 1998).

Tablo 7. Driscoll–Kraay Test Sonuçları

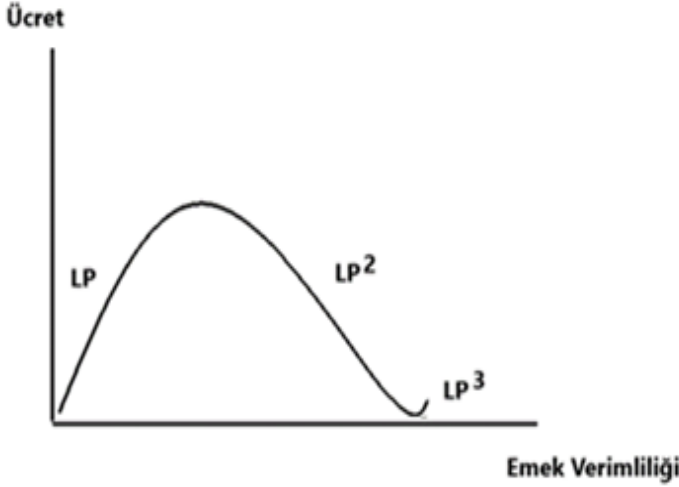
Değişken	Katsayı	Drisc./Kraay Std. Hata	t	p-değeri
LP	3177.49	647.98	4.90	0.000
LP ²	-31.27	10.50	-2.98	0.006
LP ³	0.130	0.051	2.57	0.016
TFP	-79408.10	7454.94	-10.65	0.000
MP	-321.49	125.55	-2.56	0.017
lnLCU	-8647.85	4155.82	-2.08	0.047
MFP	-3462.33	1187.14	-2.92	0.007
Sabit	148286.20	59150.30	2.51	0.019
Model İstatistikleri	F(7,26) = 87.35, N = 7, T = 27, R² (within) = 0.860			

Driscoll-Kraay (1998) sağlam standart hatalarının uygulanması, tanısal testler sonucunda tespit edilen otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı gibi ihlallerin klasik standart hata tahminlerini bozabileceğini; buna karşılık Driscoll-Kraay tahmincisinin bu sorunları dikkate alarak daha güvenilir ve tutarlı sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Her ne kadar modelde heteroskedastisite sorunu tespit edilmemiş olsa da, mevcut veri yapısı ve belirlenen diğer ihlaller dikkate alındığında sağlam standart hataların kullanımı metodolojik açıdan gerekli görülmektedir. Ayrıca birim sayısının sınırlı (N=7) ve zaman boyutunun görece uzun (T=27) olması, söz konusu tahmincinin önerildiği panel veri yapısıyla uyumlu bir çerçeve sunmaktadır (Hoechle, 2007; Baum, 2006). Bu bağlamda, Driscoll-Kraay yaklaşımının kullanımı literatürle uyumlu ve ampirik olarak gerekçelendirilmiş bir tercih olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 7’de sunulan bulgular, emek verimliliği ile ücretler arasındaki ilişkinin doğrusal olmayan bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Emek verimliliğinin doğrusal terimi (LP) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı iken, karesel terimin (LP²) negatif, kübik terimin (LP³) ise yeniden pozitif olması, söz konusu ilişkinin doğrusal olmaktan ziyade dalgalı ve eşiklere bağlı bir karakter taşıdığını göstermektedir. Bu yapı, emek verimliliğindeki artışların başlangıç aşamasında ücretlere olumlu yansıdığını; ancak belirli bir düzeyden sonra bu etkinin

zayıfladığını ve hatta tersine dönebildiğini ortaya koymaktadır. Kübik terimin yeniden pozitif olması ise, bu etkinin ileri aşamalarda tekrar yön değiştirebildiğine işaret etmekle birlikte, katsayının çok düşük olması, verimlilik artışlarının uzun dönemde ücretlere oldukça sınırlı ölçüde yansıdığını göstermektedir. Bu bulgu, emek verimliliği ile ücretler arasındaki ilişkinin doğrusal modellerle tam olarak açıklanamayacağını ve yapısal dinamikler tarafından şekillendiğini göstermektedir. Bu durum aşağıda sunulan grafik aracılığıyla da görsel olarak desteklenmektedir.

Grafik 1. Emek verimliliği ve Ücret arasındaki Uzun Dönemli İlişki



Diğer taraftan elde edilen sonuçların doğruluğunu test etmek adına modele eklenen TFP, MP ve MFP ile ücret arasındaki ilişkinin de negatif olduğu görülmektedir. Bu durum bir bütün olarak söz konusu ülkelerde verimlilik artışının gerçekleşmiş olmasına rağmen bu artışın ücretlere yansımadığını ortaya koymaktadır. Yani kâr payı artarken işçiye ödenecek ücretler artmamaktadır. Yine modele eklenen lnLCU ile W arasındaki ilişkinin de negatif olması, çıktı artışına rağmen işçiye ödenecek ücretlerin artmadığının en önemli göstergesidir. Bu durum tekelleşme, sendikal güçlerin zayıflaması, kayıtdışılık veya küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan yedek işsizler ordusunun neden olduğu ücret kayıpları ile açıklanabilir. Sonuç olarak çalışmada kullanılan bütün değişkenlerin birbirilerini destekler sonuçlar verdiği görülmüştür.

Sonuç

Marx'ın ifade ettiği gibi “artı değer”, üretkenlik artışı veya işçilerin çalışma sürelerinin artırılması yoluyla yaratılır. Her iki biçimde de emeğin üretim sürecindeki payına el konulur. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar Marx'ın ortaya koyduğu analiz ile birebir örtüşmektedir. Analiz sonuçlarıyla da desteklendiği üzere çıktıdaki ve verimlilikteki artış işçi sınıfının değil sermayenin lehine ilerlemektedir. Ücretlerdeki artış, üretkenlik artışının gerisinde kalmaktadır. Yapılan panel veri analizi sonuçlarına göre emek verimliliğindeki artışa rağmen uzun dönemde ücretlerde aynı ölçüde artış izlenmemektedir. Toplam faktör verimliliği, çoklu faktör verimliliği ve malzeme verimliliği ile ücret arasındaki ilişkinin negatif olması da bu sonucu destekler niteliktedir. Yine yerel para birimiyle gayri safi yurtiçi hasıla ile ücret arasındaki negatif korelasyon da çıktıdaki artışa rağmen ücretlerin artmadığına yani bölüşüm sorununun varlığına işaret etmektedir.

Emek verimliliği ile ücret arasında pozitif ve LP² ile negatif korelasyon söz konusudur. LP³ ile ortalama ücret arasındaki ilişki ise pozitif olmakla birlikte etkisi çok düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durum, emek verimliliğindeki artışları başlangıç aşamasında ortalama ücretleri artırdığını; ancak verimliliğin belirli bir eşğin üzerine çıkmasıyla birlikte bu artışın etkisinin zayıfladığını göstermektedir. Buradan hareketle zamanla ücretler üzerinde aşağı yönlü bir baskı olduğu söylenebilir. Yani erken aşamalarda verimlilik artışlarının işgücü talebi ve ücretleri desteklediğini, ancak ileri aşamalarda sermaye yoğunlaşması, teknolojik dönüşüm ve işgücünün pazarlık gücündeki zayıflama gibi faktörler nedeniyle ücretlerin verimlilik artışına aynı ölçüde eşlik edemediği söylenebilir. Ayrıca toplam faktör verimliliği ve çoklu faktör verimliliği ile ortalama ücretler arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu durum, verimlilik artışlarının büyük ölçüde teknoloji, otomasyon ve sermaye yoğun üretim süreçlerinden kaynaklanması halinde, emeğin üretim sürecindeki görece konumunun ve buna bağlı olarak işgücünün pazarlık gücünün zayıflaması ile açıklanabilir. Bu çerçevede, verimlilik kazanımlarının ücretlere tam olarak yansımadağı, aksine daha çok sermaye gelirleri lehine dağıldığı söylenebilir. Dolayısıyla, toplam faktör verimliliğinde ve çoklu faktör verimliliğindeki artışlar her zaman çalışanların refahını artıran bir unsur olmayıp, gelir dağılımı ve üretim yapısına bağlı olarak ücretler üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Bu durum üretim süreçlerinde kullanılan girdilerin daha etkin hale gelmesiyle birlikte maliyetlerin düşmesi ve firmaların bu kazanımları ücretlere yansıtmak yerine kârlarını artırma yönünde kullanmasıyla açıklanabilir. Yine malzeme verimliliği ile ortalama ücret arasındaki ilişki de negatif bulunmuştur. Malzeme verimliliğindeki artışların çoğu zaman teknoloji ve organizasyonel iyileşmelerle birlikte gerçekleşmesi, yine emeğin üretim sürecindeki görece payını azaltarak işgücünün pazarlık gücünü zayıflatırabilir. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre yerel para birimiyle GDP ile ortalama ücretler

arasında da negatif korelasyon bulunmaktadır. Bu sonuç ekonomik büyümenin her zaman ücret artışlarına eşlik etmediğini, belirli koşullar altında ortalama ücretler üzerinde baskı oluşturabileceğini ortaya koymaktadır. Bu, büyümenin yapısına bağlı olarak açıklanabilir. Özellikle sermaye yoğun, teknoloji odaklı veya düşük ücretli istihdam yaratan sektörler öncülüğünde gerçekleşen büyüme süreçlerinde, üretim artışı ücretlere aynı ölçüde yansımayaabilmektedir. Ayrıca gelir dağılımındaki bozulma, emeğin pazarlık gücünün zayıflaması ve kurumsal faktörlerin etkisi de büyümeden elde edilen kazanımların ücretlere aktarımını sınırlayabilir. Buradan hareketle, GDP artışının tek başına çalışanların refahını artırmaya yetmediği, büyümenin niteliğinin ücret dinamikleri açısından belirleyici olduğu söylenebilir.

Kuşkusuz burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, çalışmada elde edilen sonuçların istatistiki olarak pozitif veya negatif korelasyondan çok daha fazlasını ifade ediyor oluşudur. Emek verimliliğinin en yüksek olduğu ülkelerde gerçekleşen yüksek verimlilik düzeylerine rağmen emeğin toplam gelirden aldığı payın düşme eğilimi sergilemesi, bulguların iktisadi ve toplumsal açıdan kritik bir soruna işaret ettiğini göstermektedir. Verimlilik artış hızının ücretlere aynı ölçüde yansımaması, bir taraftan gelir dağılımında yapısal bir bozulmayı diğer taraftan ücretli işgücünün üretim sürecindeki katkısına paralel bir iktisadi karşılığı tam olarak alamadığını göstermektedir. Bu sonuçlar sadece ekonometrik bir analiz olarak görülmemelidir. Bu sonuçlar aslında çok daha kapsamlı iktisadi ve toplumsal çalışmalarla değerlendirmeler yapılmasının gerektiğini ve dünya çapında çözüm önerileri geliştirilmesinin elzem olduğunu göstermektedir. Emek verimliliğindeki artışın ücretlere yansımıyor oluşu ve emeğin gelirden aldığı payın giderek azalması, sadece ekonometrik analizlerle modellenemeyecek kadar kapsamlı toplumsal bir sorun olarak görülmeli ve politika odaklı çalışmalarla ele alınması gereken yapısal bir olgu olarak kabul edilmelidir.

Bu süreçte toplu pazarlık güçlerinin artırılması, asgari ücretin verimlilik artışına bağlanması, ücret kontrolleri, kayıtdışı istihdamın önlenmesine yönelik adımlar, emeğe yönelik vergi indirimleri, işsizliği azaltacak ve istihdam yaratacak yatırımlara ağırlık verilmesi, tekelleşmenin önüne geçilmesi gibi önlemlerle emeğin bu süreçten zarar görmesi minimize edilebilir. Bununla birlikte işçi sınıfı da örgütlenmenin ve haklarını birlikte aramının bilincine varmalı ayrıca sınıf bilinci oluşturulmalıdır. Unutulmamalıdır ki verimlilik artışları ücretlere kendiliğinden yansımaz. Bunun için toplumsal ve kurumsal düzenlemelerin uygulamaya sokulması gereklidir.

Bu çalışmada ana akım iktisadın temel araçlarından ekonometrik yöntemler kullanılarak emek-ücret ilişkisi üzerinden bölüşüm sorununa dikkat çekilmek istenmiştir. Çalışmada en yüksek emek verimliliğine sahip ülkelerin aynı zamanda gelişmiş ülkeler olduğu unutulmamalıdır. Bu ülkelerde bile bölüşüm sorununun

çözülemediği olması oldukça dikkat çekicidir. Bu nedenle bu çalışmadan hareketle atılacak adımların tek tek ülkeler için değil küresel olmasının gerektiği unutulmamalıdır. Bu çalışma farklı ülke grupları için ücret-verimlilik ilişkisini sektörel ve kuramsal çerçevede inceleyecek çalışmalara yol gösterecektir. Yine daha derinlemesine araştırmaların yapılmasına fikir oluşturarak literatüre hem teorik hem de uygulamalı düzeyde önemli katkılar sağlayacaktır. Son olarak, elde edilen bulgular politika yapıcılar için de önemli çıkarımlar sunmakta ve yol gösterici nitelik taşımaktadır. Verimlilik artışlarının ücretlere yansımaları güçlendirecek kurumsal ve yapısal düzenlemelerin hayata geçirilmesi, hem ekonomik etkinliğin artırılması hem de sosyal refahın desteklenmesi açısından önem arz etmektedir.

Extended Summary

In mainstream theory, the relationship between wages and labor productivity is explained by the marginal productivity theory. According to this theory, wages are determined where they are equal to the marginal product of labor. However, studies in the literature reveal that such a relationship between wages and productivity does not exist. Especially since the 1980s, labor productivity has increased faster than real wages and employment. While there are arguments that the lack of productivity growth reflected in wages stems from technological advances or inequality, the reason for this divergence is embedded in the capitalist mode of production; it can be explained by "surplus value," defined by Marx as the value produced by the working class and appropriated by the capitalist class without compensation.

The foundations of Marx's theory of surplus value are based on the labor theory of value, one of the cornerstones of economics. According to Marx, this is the appropriation of a portion of living labor without compensation. With the concept of "surplus value," produced by the working class and appropriated by the capitalist class without compensation, Marx draws attention to the problem of distribution, a problem entirely absent from classical and neoclassical theory. According to him, in any society where the means of production are concentrated in a certain group, workers must work additional hours to produce not only the necessary labor time required to ensure the survival of the working class but also the means to provide for the livelihood of those who own the means of production.

This study will demonstrate through panel data analysis that despite increases in labor productivity, wage increases have lagged far behind productivity, and that the labor-wage relationship posited by marginalist theory is actually a myth. For this purpose, the relationship between labor productivity (LP), total factor productivity (TFP), multifactor productivity (MP), gross domestic product

in local currency (lnLCU), material productivity (MFP) and the average wage (W) will be analyzed using panel data. Numerous studies in the academic literature have demonstrated that increases in labor productivity are not reflected in wages. However, no studies have been found that attempt to determine the direction of the relationship between labor productivity and wages. For this purpose, unlike other studies, LP² and LP³ were added to the model. Thus, determining the direction of the relationship between wages and labor productivity makes the study original and contributes to the literature. Furthermore, the addition of total factor productivity, multifactor productivity and material productivity to the model is crucial for testing the validity of the results obtained from the analysis. Finally, including gross domestic product in local currency in the model is important for testing the validity of the results obtained and drawing attention to the distribution problem.

According to the study's results, the relationship between labor productivity and wages is positive. This means that increases in labor productivity are reflected in wages to a certain extent. However, the relationship between LP² and W is negatif, meaning that wages tend to decline as labor productivity increases. Finally, the relationship between LP³ and W was found to be positive, but remained at very low levels of 0.13. This is the most significant evidence that increases in labor productivity are not reflected in wages in the long run. Furthermore, the relationship between total factor productivity, multifactor productivity and material productivity, added to the model to test the validity of the results, is found to be negative. The negative relationship between productivity and wages is a key indicator that while profit margins increase, wages do not increase. This situation can be explained by wage losses caused by monopolization, the weakening of union power, or the reserve army of the unemployed arising from globalization. The relationship between lnLCU and wages was also found to be negatif, meaning that income increases are not reflected in wages. Consequently, all variables used in the study yielded results that supported each other.

The failure of increased labor productivity to be reflected in wages and the gradual decline in labor's share of income should be viewed as a social problem and accepted as a structural phenomenon that must be addressed through policy-oriented efforts. In this process, measures such as increasing institutional bargaining power, linking the minimum wage to productivity growth, wage controls, steps to prevent informal employment, tax breaks for labor, prioritizing investments that reduce unemployment and create jobs, and preventing monopolies can minimize the harm to labor in this process.

This study aimed to draw attention to the distribution problem through the labor-wage relationship, using econometric methods, one of the fundamental tools

of the mainstream economy. It should be noted that the countries with the highest labor productivity are also developed countries. It is quite striking that even in these countries, the problem of labor share, that is, the distribution problem, remains unresolved. Therefore, it should be remembered that the steps taken based on this study should be global, not specific to individual countries.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarların katkı payı %55 Sefa Koçyiğit ve %45 Yeliz Sarıöz Gökten şeklindedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

“*Emek Verimliliğindeki Artış Ücretlere Yansıyor Mu? Seçili Ülkeler İçin Panel Veri Analizi*” isimli makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve ayrıca yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

SBT 2025/4-LÜTEP Projesi olarak Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi BAP Birimi tarafından desteklenmiştir. BAP birimine tez proje desteği için teşekkür ederiz.

KAYNAKÇA:

- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric analysis of panel data* (3 ed.). John Wiley & Sons Ltd. England. http://www.mysmu.edu/faculty/zlyang/DSA305_2024T2Web/BaldiBaltagiBook2005.pdf ISBN-13 978-0-470-01456-1. (E.T. 10.11.25).
- Baum, C. F. (2006). *An introduction to modern econometrics using stata*. Texas: A Stata Press Publication. <https://abenkhalifa.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/02/2006-stata.pdf> ISBN-13: 978-1-59718-013-9. (10.11.25).
- Breusch T. S. & A.R. Pagan (1979). A simple test for heteroscedasticity and random coefficient variation. *Econometrica*, 47(5), 1287-1294. doi: <https://doi.org/10.2307/1911963>
- Chudik, A., & Pesaran, M. (2015). Common correlated effects estimation of heterogeneous dynamic panel data models with weakly exogenous regressors. *Journal of Econometrics*, 188(2), 393-420. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2015.03.007>
- Cruz, M. D. (2023). Labor productivity, real wages, and employment in OECD economies. *Structural Change and Economic Dynamics*, 66, 367-382. doi: doi.org/10.1016/j.strueco.2023.05.007
- Dalal, D. K., & J. Zickar, M. (2012). Some common myths about centering predictor variables in moderated multiple regression and polynomial regression. *Organizational Research Methods*, 15(3), 339-362. doi:10.1177/1094428111430540
- Dong, X., Hyslop, D., & Kawaguchi, D. (2024). Skill, productivity, and wages: direct evidence from a temporary help agency. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), 133-181. doi: <https://doi.org/10.1086/728809>
- Driscoll, J. C., & Kraay, A. (1998). Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent panel data. *The Review of Economics and Statistics*, 80(4), 549-560. doi: <https://www.jstor.org/stable/2646837>
- Eberhardt, M., & Teal, F. (2011). Econometrics for grumblers: a new look at the literature on cross-country growth empirics. *Journal of Economic Surveys*, 25, 109-155. doi: 10.1111/j.1467-6419.2010.00624.x
- Erumban, A., & de Vries, K. (2016). Wage-productivity growth gap: An analysis of industry data. In *The Conference Board, Economics Program Working Paper* (No. 16-01).
- Fine, B. & A.S. Filho. (2004) *Marx's capital*, Fourth Edition. Pluto Press London. ISBN-0 7453 2050 3.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric analysis* (5 ed.). New Jersey, USA: Prentice Hall. <https://www.kufunda.net/publicdocs/William%20Greene%20-%20Econometric%20analysis.pdf> ISBN 0-13-066189-9 (E.T. 12.10.25).

- Guerriero, M. (2019). The labor share of income around the world: Evidence from a panel dataset. In *Labor Income Share in Asia: Conceptual Issues and the Drivers*, 39-79. Singapore: Springer Singapore. doi: https://doi.org/10.1007/978-981-13-7803-4_3
- Harvey, D. (1976). Labor, capital, and class struggle around the built environment in advanced capitalist societies. *Politics & Society*, 6(3), 265-295. Doi: <https://doi.org/10.1177/003232927600600301>
- Hausman, J. A. (1978). Specification tests in econometrics. *Econometrica*, 46(6), 1251-1271. doi: <https://doi.org/10.2307/1913827>
- Hicks, J. R. (1932). Marginal productivity and the principle of variation. *Economica*, (35), 79-88. doi: <https://doi.org/10.2307/2548977>
- Hoechle, D. (2007). Robust standard errors for panel regressions with cross-sectional dependence. *The stata journal: Promoting communications on statistics and Stata*, 7(3), 281-312. doi: <https://doi.org/10.1177/1536867X0700700301>
- Hsiao, C. (2014). *Analysis of panel data*. (W. K. Andrews, & J. C. Ely, Eds.) New York: Cambridge University Press. <https://rodrigo.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/02/cheng-hsiao-analysis-of-panel-data-z-lib.org.pdf> (E.T. 25.11.25).
- ILO, I. L. (2025). *Statistics on labour productivity*. ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> (E.T. 18.11.25).
- Katovich, E. S., & Maia, A. G. (2018). The relation between labor productivity and wages in Brazil: a sectoral analysis. *Nova Economia*, 28(01), 7-38. doi: <https://doi.org/10.1590/0103-6351/3943>
- Koçak, E., & Uçan, O. (2023). Kripto para ticaretinin çevre kirliliği üzerine etkileri: panel veri analizi. *Journal of Politics, Economy and Management (JOPEM)*, 6(2), 95-107.
- Kosuliev, A. (2024). Do wages follow productivity? Evidence from European Countries. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*. 18(1). 130-141. Sciendo. doi: 10.2478/picbe-2024-0011
- Lochner, B., & Schulz, B. (2024). Firm productivity, wages, and sorting. *Journal of Labor Economics*, 42(1), 85-119. doi: <https://doi.org/10.1086/722564>
- Maddala, G. S., & Wu, S. (1999). A comparative study of unit root tests with panel data and a new simple test. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61(S1), 631-652. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-0084.0610s1631>.
- Marshall, A. (2013). *Principles of economics*. Springer. Palgrave Press.
- Marx, K., (1974). *Capital, Vol. I Critical Analysis of Capitalist Production*. Translated by Samuel Moore and Edward Aveling, Edited by Frederick Engels, Progress Publishers, Moscow.
- Marx, K. (1998). *Artı Değer Teorileri I*. Kitap. Sol Yayınları. Ankara.

- Mavroudeas, S., & Ioannides, A. (2011). Duration, intensity and productivity of labour and the distinction between absolute and relative surplus-value. *Review of Political Economy*, 23(3), 421-437. doi: <https://doi.org/10.1080/09538259.2011.583833>
- Meloni, P. W., & Stirati, A. (2022). The decoupling between labour compensation and productivity in high-income countries: Why is the nexus broken?. *British Journal of Industrial Relations*, 61(2), 425-463. <https://doi.org/10.1111/bjir.12713>
- Mishel, L., & Bivens, J. (2021). The productivity-median compensation gap in the United States: the contribution of increased wage inequality and the role of policy choices. *International Productivity Monitor*, (41), 61-97.
- Mohammed, R. F. (2025). An economic analysis of the impact of labor productivity on the dynamics of total wages in Iraq for the period 1994–2021. *Middle East Development Journal*, 17(1), 129-137. doi: <https://doi.org/10.1080/17938120.2025.2482633>
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690. doi: <https://doi.org/10.1007/s11135-006-9018-6>
- OECD. (2026). OECD data explorer. <https://data-explorer.oecd.org/> (E.T. 04.04.2026).
- Our World in Data. (2026). <https://ourworldindata.org/> (E.T. 04.04.2026).
- Pesaran, M. H. (2004). *General diagnostic tests for cross section dependence*. Institute for the Study of Labor IZA. IZA Discussion Paper No. 1240. doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.572504>
- Pesaran, M. H. (2006). Estimation and inference in large heterogeneous panels with a multifactor error structure. *Econometrica*, 74(4), 967-1012. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2006.00692.x>
- Pesaran, M. H., & Yamagata, T. (2008). Testing slope homogeneity in large panels. *Journal of Econometrics*, 142(1), 50-93. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2007.05.010>
- Polanyi, K. (2001), *The great transformation, the political and economic origins of our time*, Beacon Press, Boston.
- Robinson, J. (1967), Marginal productivity, *Indian Economic Review*, April, New Series, 2(1). s: 75-84
- Salimova, G., Ableeva, A., Galimova, A., Bakirova, R., Lubova, T., Sharafutdinov, A., & Araslanbaev, I. (2022). Recent trends in labor productivity. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 785-802. doi: <https://doi.org/10.1108/ER-03-2021-0111>

- Sarıöz-Gökten, Y. (2021). Are we in the same boat? Covid-19 and the working class in Turkey. In *The Condition of the Working Class in Turkey: Labour Under Neoliberal Authoritarianism*. Edith By Ç.E. Sahin & M.E. Erol. Pluto Books, 222-240. ISBN 978-0-7453-4312-9
- Schröder, J. (2020). Decoupling of labour productivity growth from median wage growth in Central and Eastern Europe (No. 448). wiiw Research Report.
- Schwellnus, C., Kappeler, A., & Pionnier, P. (2017). The decoupling of median wages from productivity in OECD countries. *International Productivity Monitor*, 32, 44-60.
- Shaikh, A. (2018). *Kapitalizm Rekabet, Çatışma, Bunalımlar*. Çeviren Ümit Şenesen, Kırmızı Yayınları, İstanbul. ISBN 978-605-92452-1-0.
- Sharpe, A., & Ugucioni, J. (2017). Decomposing the productivity-wage nexus in selected OECD countries, 1986-2013. *International Productivity Monitor*, 32, 25-43.
- Škare, M., & Škare, D. (2017). Is the great decoupling real?. *Journal of Business Economics and Management*, 18(3), 451-467. doi: <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1323793>.
- Smith, A. (1852), *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, London.
- Taylor, M. P., & Sarno, L. (1998). The behavior of real exchange rates during the post-Bretton Woods period. *Journal of International Economics*, 46(2), 281–312. doi:[https://doi.org/10.1016/S0022-1996\(97\)00054-8](https://doi.org/10.1016/S0022-1996(97)00054-8).
- Taymaz, E., Voyvoda, E., & Yilmaz, K. (2024). Is there a virtuous cycle between wages and productivity? Turkish experience after the transition to democracy. *World Development*, 175, 106474. doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106474>.
- Theodoropoulou, S. (2019). Convergence to fair wage growth? Evidence from European countries on the link between productivity and real compensation growth, 1970–2017. *Working Paper 2019.07 European Trade Union Institute*, 1-31.
- UNEP, Global material flows database, <https://www.resourcepanel.org/global-material-flows-database> (E.T. 04.04.2026).
- Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. London, England: The MIT Press. <https://ipcid.org/evaluation/apoio/Wooldridge%20-%20Cross%20section%20and%20Panel%20Data.pdf> (E.T. 24.11.25).
- World Bank. (2026), World Bank open data. <https://data.worldbank.org/> (E.T. 04.04.2026).

Araştırma Makalesi

Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Sorunları ve Dayanışma Ağları Üzerine Nitel Bir Araştırma¹

Ümran Berfin GÜNEYSU²
ORCID: 0000-0002-1034-5841

Duygu ALPTEKİN³
ORCID: 0000-0002-6356-794X

DOI: 10.54752/ct.1851444

Öz: Bu çalışma, Türkiye’de —İstanbul ve Ankara’da— 2021-2022 yılları arasında ev hizmetlerinde yatılı olarak çalışan göçmen kadınların karşılaştıkları yapısal sorunları, bu sorunlar karşısında geliştirdikleri mücadele stratejilerini ve kendi aralarında oluşturdukları dayanışma ağlarını feminist kuram çerçevesinde incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın temel sorusu şudur: Göçmen ev işçisi kadınlar, yaşadıkları sorunlara karşı kendi aralarında nasıl dayanışma ağları oluşturmakta ve bu ağlar gündelik hayatlarını nasıl biçimlendirmektedir? Çoğunluğu Türkmenistanlı olmak üzere Kırgız ve Moldovalı sekiz göçmen kadınla

¹ Bu çalışma, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı bünyesinde 2023 yılında tamamlanan “Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Sorunları ve Bu Sorunlarla Mücadele Stratejileri” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji ABD Tezli Yüksek Lisans Programı Mezunlu, berfinguneysu1995@gmail.com

³ Prof. Dr. Manisa Celal Bayar Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Sosyoloji Bölümü, duygu.alptekin@cbu.edu.tr

GÜNEYSU, Ü. B, ALPTEKİN, D, (2026) “Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Sorunları ve Dayanışma Ağları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1733-1758

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

kartopu örnekleme tekniği aracılığıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş; araştırmacının üç aylık katılımlı gözlemi ile saha verileri zenginleştirilmiştir. Araştırma bulguları, kadınların enformel istihdam koşullarında üç temel strateji geliştirdiğini ortaya koymaktadır: (i) işverenden destek alma, (ii) kendi gibi olanlarla —diğer göçmen kadınlarla— dayanışma ağı kurma ve (iii) ataerkil normlara uyum sağlama. Bu stratejiler kadınlara kısa vadede hayatta kalma imkânı sunarken uzun vadede ataerkil yapıları ve enformel emek ilişkilerini yeniden üretmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ev İç Hizmetler, Göçmen Kadın, Dayanışma Ağları, Mücadele Stratejileri, Toplumsal Cinsiyet.

A Qualitative Study on the Problems and Solidarity Networks of Migrant Women Working in Domestic Services

Abstract: This study aims to examine the structural problems faced by migrant women employed as live-in domestic workers in Türkiye—in Istanbul and Ankara— between 2021 and 2022, the struggle strategies they develop in response to these problems, and the solidarity networks they build among themselves, within a feminist theoretical framework. The central research question is: How do migrant domestic workers form solidarity networks in response to the problems they face, and how do these networks shape their daily lives? In-depth interviews were conducted with eight migrant women, predominantly from Turkmenistan but also including Kyrgyz and Moldovan women, selected through snowball sampling; the researcher's three-month participant observation further enriched the field data. The findings reveal three main coping strategies: (i) seeking support from employers, (ii) building solidarity networks with women like themselves, and (iii) adapting to patriarchal norms. These strategies simultaneously constitute short-term survival practices and reproduce patriarchal structures and informal labour relations in the long run.

Key Words: Domestic Services, Migrant Women, Solidarity Networks, Struggle Strategies, Gender.

Giriş

Tüm dünyada değişen ve dönüşen sosyal, kültürel ve ekonomik yapılar, bireylerin ulus ötesi ağlarını yeniden oluşturmakta ve uluslararası bir insan akışkanlığına sebep olmaktadır. Göç literatüründe bu olguyu açıklamaya yönelik farklı kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Neo-klasik ekonomi teorisi, göçü ücret farklılıklarına ve

bireysel fayda hesaplarına bağlarken; dünya sistemleri kuramı ve yapısalcı yaklaşımlar, küresel kapitalist sistemin yarattığı eşitsiz gelişme örüntülerini ve zorunlu/gönüllü göç ayrımını ön plana çıkarmaktadır. Bu yaklaşımlar göçün ekonomik ve siyasi boyutlarını açıklamada değerli katkılar sunmuştur. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği, söz konusu analizlerin uzun süre dışında kalmış; yer değiştirmenin kadın ve erkek için aynı anlama gelmediği gerçeği ancak feminist göç araştırmalarının gelişimiyle birlikte gündeme taşınabilmiştir (Morokvasic, 1984).

Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş'a (2011: 171) göre, sosyoekonomik açıdan benzerlik gösteren Türkiye ve birçok Güney Avrupa ülkesi, refah devleti düzeni sağlama noktasında Kuzey Avrupa ülkelerinin gerisindedir. Neoliberal politikaların etkisiyle aile içi bakım hizmetleri —yaşlı, hasta ve çocuk bakımı dahil— kamusal alandan tamamen özel alana kaymış; bakım yükü büyük ölçüde kadınların omuzlarına yüklenmiştir (Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş, 2011). Bu durum, ev dışında çalışan orta ve üst sınıf kadınların ücretli bakım işçisi istihdam etme ihtiyacını artırmakta; bu açığı dolduranların büyük çoğunluğunu ise göçmen kadınlar oluşturmaktadır. Göçmen kadınların ev hizmetlerinde istihdamı, küresel kapitalist sistemin, dönüşen refah devleti politikalarının ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak düşünülebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) en güncel küresel tahminlerine göre, dünya genelindeki ev işçilerinin sayısı 75,6 milyona yükselmiş durumdadır ve bu nüfusun %76,2'sini kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2021). Küresel işgücü içindeki hareketliliğin artmasıyla birlikte, uluslararası göçmen işçi sayısı 167,7 milyona ulaşmıştır (ILO, 2024). Bu göçmen kitlesi içerisinde kadınların oranı yaklaşık %38,7 seviyesindeyken, kadın göçmenlerin büyük bir çoğunluğu hizmet sektöründe, özellikle de ev işçiliği gibi bakım odaklı alanlarda yoğunlaşmaktadır (Migration Data Portal, 2024). Güncel veriler, ev işçilerinin halen %81,2 gibi yüksek bir oranla kayıt dışı çalışmaya devam ettiğini ve bu durumun göçmen kadınları sosyal güvenceden yoksun bıraktığını ortaya koymaktadır (ILO, 2021).

Ev hizmetlerindeki kadın istihdamını açıklamak için yalnızca bireysel tercihlerden değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı iş bölümünün ve neoliberal bakım rejiminin yapısal dinamiklerinden hareket etmek gerekmektedir. Bu yapı, uzun feminist tartışmaların ürünüdür: ev içi üretim süreçleri ile ücretli emek arasındaki ilişkiyi ele alan sosyalist feminist yaklaşımlar, ev emeğinin neden görünmez ve değersiz kıldığını derinlemesine sorgular (Memiş ve Özay, 2011). Anderson (2000), söz konusu yapının ev işçisi kadınların hem sınıfsal hem de toplumsal cinsiyet eksenlerinde marjinalleşmesine yol açtığını vurgularken, Razavi (2007) bakım emeğinin küresel yeniden dağılımını bir kalkınma sorunsalı olarak ele almaktadır. Yaman (2013: 100-101), Türkiye bağlamında ev içi üretim süreçlerinin

yeme, içme ve temizlik ihtiyaçlarının karşılanmasından hasta ve çocuk bakımına uzandığını; bu hizmetlerin görünmez kıldıkça sömürüye zemin hazırladığını ortaya koymaktadır. Etiler ve Lordoğlu (2010: 98) evle ilgili emek yoğun gerektiren bu hizmetlere evcil hayvan bakımını da ekleyerek kadınların istihdamının bu alanda artmasına yol açtığını ifade etmektedir.

Göçmen ev işçileri üzerine Makao ve Hong Kong'da yapılan araştırmalar, kadınların sıklıkla günde 13 ila 16 saat, hatta bazen daha fazla çalıştıklarını, izin günlerinin ve yasal tatillerinin gasp edildiğini kanıtlamaktadır (Hall vd., 2019: 9; Chung ve Mak, 2020: 811). Bu ağır çalışma koşulları, kadınların hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarında ciddi tahribatlara yol açmaktadır. Talep-Kontrol Stres Teorisinin de işaret ettiği gibi, aşırı iş yükü ve düşük özerklik, göçmen kadınları psikolojik rahatsızlıklara açık hale getirmektedir (Anjara vd., 2017: 13). Sosyal izolasyon, aileden uzak kalmanın getirdiği suçluluk duygusu ve aşırı stres; depresyon, anksiyete, uyku bozuklukları, kronik yorgunluk ve bedensel ağrılar gibi sorunları tetiklemektedir. Üstelik bu kadınlar, dil bariyerleri, sigorta eksikliği, maliyetlerin yüksekliği ve sınır dışı edilme korkusu gibi nedenlerle yerel sağlık sistemlerine erişememekte ve sağlık sorunlarını genellikle görmezden gelmek zorunda kalmaktadırlar (Hall vd., 2019: 4-6).

Göçmen kadınların kayıt dışı sektörlerde, özellikle ev hizmetlerinde yoğunlaşması, bireysel tercihten çok yapısal zorunlulukların bir ürünüdür. Yeoh ve arkadaşlarının (1999: 115) da vurguladığı gibi, bu kadınlar ne kamusal alanda haklarla donanmış çalışanlar ne de piyasa dışı ilişkilerle düzenlenen aile üyeleri konumundadır. Bu ikili konumsuzluk, onları hem işveren hem de devletin denetimi karşısında yalnız bırakmakta; Türkiye'deki enformel istihdamın yapısal kırılganlıklarını da daha keskin biçimde hissettirmektedir.

Bu çalışma, söz konusu yapısal koşullar içinde ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların hem karşılaştıkları sorunları hem de bu sorunlarla baş etmede başvurdukları dayanışma ağlarını feminist kuram temelinde ele almayı amaçlamıştır.

Göçün Feminizasyonu, Toplumsal Cinsiyet ve Göçmen Kadın Emeği

Göç araştırmaları tarihsel olarak erkek göçmenlerin deneyimlerine odaklanarak kadınların göç süreçlerini göz ardı etmiştir. 1970'lerin sonlarından itibaren feminist akademisyenler bu eksikliği sorgulamaya başlamıştır. Morokvasic'in (1984) "Birds of Passage are also Women" başlıklı öncü çalışması, kadınların göç sürecindeki görünmezliğini sistematik biçimde ele alarak kadınları pasif eşlik eden değil özgün bir göç öznesi olarak konumlandırmıştır. Bu perspektifin gelişmesiyle birlikte kadın göçünün belirleyicileri iki temel boyut çerçevesinde tartışılmaya başlanmıştır: bir

yanda kaynak ülkelerdeki yoksullaşma, bakım yükümlülükleri ve toplumsal cinsiyet baskısı; diğer yanda ise hedef ülkelerdeki ev ve bakım hizmetlerine olan artan talep ve bu talebin kadın emeğiyle karşılanmasına zemin hazırlayan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri (Şeker ve Uçan, 2016: 206; Kaypak, 2017).

“Göçün feminizasyonu” kavramı, uluslararası göçe katılan kadın sayısının artmasını ve göç olgusunun toplumsal cinsiyetçi bir perspektifle yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini vurgular (Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa, 2009: 13-15). Ancak bu kavram tartışmalıdır. Eleştirmenler, kavramın yalnızca nicel artışa odaklanarak göçün neden kadınlaştığını —yani hangi yapısal eşitsizliklerin kadınları göçe zorladığını— geri planda bıraktığını öne sürmektedir (Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş, 2011). Bununla birlikte kavram, göçün ne denli toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir pratik olduğunu görünür kılması bakımından önemini korumaktadır: Hedef ülkelerdeki toplumsal cinsiyet hiyerarşileri, göçmen kadınların düşük statülü, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmasını hem mümkün hem de zorunlu kılmaktadır.

Neoliberal politikaların etkisiyle 1990’lardan itibaren gelişmiş kapitalist toplumlarda kadın emeğine olan talep belirgin biçimde artmıştır. Ancak bu artış, kadın güçlenmesine katkı sağlamaktan çok güvencesiz ve düşük ücretli çalışma koşullarının yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır (Tukabaeva, 2015: 16; Parreñas, 2001). Zurabishvili ve Zurabishvili’ye (2010: 73-74) göre mesleklerin kadınlaşması, öncelikle kadınların yaptığı işin toplum tarafından kabul edilmesini, ardından işgücü piyasasında talebin artmasını öngörmektedir; ancak işin kayıt dışı hale gelmesiyle birlikte kadın emeği değer kaybetmeye devam etmektedir. Yoksulluk, kadın kimliği ve göçmenlik statüsünün keşiminde yer alan göçmen ev işçilerinin emeği, bu süreçte yüksek değer kaybına uğrayan emek kategorilerinden birini oluşturmaktadır (Crenshaw, 1989; Hill Collins, 2022).

Bahsi geçen dezavantajlı konumların bir araya gelişi, göçmen kadını yalnızca bireysel bir güvencesizliğe mahkûm etmemekte, aynı zamanda onları küresel ölçekte işleyen bir “bakım aktarımı” mekanizmasının özneleri haline getirmektedir. Sınıf, ırk ve toplumsal cinsiyet hiyerarşilerinin sınır ötesi bir düzlemde eklemlenmesi, kadınlar arası asimetrik ilişkileri de yeni bir boyuta taşımaktadır. Bu doğrultuda Parreñas (2001), Filipinli ev işçileri üzerine yürüttüğü araştırmasında, Hochschild tarafından ortaya atılan “küresel bakım zinciri” kavramına odaklanmıştır. Yazar, göçmen kadınların geride bıraktıkları ailelerinde oluşan yeni bakım açığını incelerken, bu mekanizmanın kadınlar arasındaki eşitsizlikleri nasıl derinleştirdiğini ayrıntılı biçimde ortaya koymuştur. Anderson (2000) ise bu sürecin ev işçisi kadınların sınıfsal ve toplumsal cinsiyet eksenleri üzerinden eş zamanlı marjinalleşmesine yol açtığını vurgulamaktadır. Türkiye özelinde Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş (2011), Kırgızistan, Türkmenistan ve Moldova gibi ülkelerden

gelen kadınların ev hizmetleri sektöründe yoğunlaştığını; sektörün giderek belirgin bir etnik ve toplumsal cinsiyet boyutu kazandığını ortaya koymaktadır. Coşkun (2023) ise Türkiye’deki Kırgızistanlı kadınlar üzerine yürüttüğü çalışmasında bu kadınların hem kayıt dışı emek piyasasına hem de sınır ötesi evlilikler gibi güvencesiz yasal statülere sürüklendiğini; her iki durumda da devlet gözetiminin ve erkek denetiminin iç içe geçtiğini göstermektedir.

Göçmen Kadınların Dayanışma Ağları: Kavramsal Çerçeve

Göçmen kadınların dayanışma ağları üzerine uluslararası literatür iki temelde şekillenmektedir: ağların işlevleri ve bu ağların kurumsal örgütlenmeye dönüşme kapasitesi. İşlevler açısından değerlendirildiğinde, söz konusu ağların göçün hem kararlaştırılma hem de sürdürülme süreçlerinde belirleyici rol oynadığı görülmektedir. Koç ve Göker (2022: 56-57), ağların göçmenlerin köken ülkeleriyle bağlarını korumasını sağlarken hedef ülkedeki sorunlara enformel çözümler üretmelerine de imkân tanıdığını vurgular. Hondagneu-Sotelo (1994) da benzer bir bulguya ulaşarak Meksikalı göçmen ev işçilerinin ABD’deki ağlarının iş bulmayı kolaylaştırmanın ötesinde duygusal destek ve kimlik yeniden inşası işlevi gördüğünü ortaya koymuştur. Bayraktar (2019) ise bu çok boyutlu işlevselliği sistematik biçimde kodlayarak dayanışma ağlarının beş temel işlevini tanımlamıştır: (i) iki kültür arasında ‘köprü’ işlevi, (ii) ortak geçmiş ve alışkanlıkların paylaşılması yoluyla ‘aşinalık’, (iii) izolasyona karşı ‘aidiyet duygusu’, (iv) ‘psikososyal destek’ ve (v) ‘anavatan kültürüyle sosyal bağların sürdürülmesi’. Bu işlevlerin tamamının bu araştırmanın katılımcılarında da gözlemlendiği görülmüştür.

Öte yandan, dayanışma ağlarının kurumsal örgütlenmeye dönüşme kapasitesi üzerine bulgular çok daha sınırlı bir tablo ortaya koymaktadır. Parreñas (2001), Hochschild’in literatüre kazandırdığı “küresel bakım zinciri” çerçevesini kullandığı analizinde, göçmen ev işçisi kadınların hem kendi ülkelerindeki hem de göç ettikleri yerdeki bakım yükümlülüklerini eş zamanlı sürdürdüklerini belirtmektedir. Yazar, bu iki taraflı sıkışmışlığın yarattığı çelişkili konumu “duygusal sömürü” kavramı üzerinden ampirik düzeyde temellendirir. Bu bağlamda göçmen ev işçilerinin bağımlılık ve duygusal sömürü ekseninde yapısal olarak güçsüzleştirildiğini, bu durumun ise kolektif örgütlenmenin önündeki temel yapısal engeli oluşturduğunu ifade etmek mümkündür.

Türkiye bağlamında Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa (2009: 13-28) da örgütlenme deneyimlerinin sınırlı kalmasını kayıt dışılık, sınır dışı edilme korkusu ve yalıtılmış çalışma koşullarının bileşimine bağlamaktadır. Kaşka (2007) ise Türkiye’deki Moldovalı ev işçileri üzerine yürüttüğü araştırmasında bu ikilemi

somutlaştırmaktadır: kadınlar güçlü enformel ağlar kurabilmekte —örneğin iş bulmak için— ancak bu ağlar formel haklar talebine dönüşmemektedir. Dijital ağlar ise bu tabloya yeni bir boyut eklemektedir. Budaichieva ve Shaeva (2022), göçmen kadın işçilerin sosyal medya platformlarını gündelik sorunlarını çözmek için nasıl araçsallaştırdıklarını inceleyerek, dijital platformların geleneksel yüz yüze dayanışma ağlarını tamamlayan yeni bir boyut kazandığını göstermiştir. Ancak bu dijital platformların eşitsizlik ve dışlanma ilişkilerini yeniden üretebileceğini de belirtmiştir. Dolayısıyla bu durum açık örgütlenmenin dijital ortamda da kısıtlanabileceğine dair bir işaret.

Mücadele stratejileri literatüründe merkezi bir kavram olarak Kandyoti'nin (1988) 'ataerkiyle pazarlık' çerçevesi öne çıkmaktadır. Bu kavram, özgün biçimiyle, ataerkiyle aile düzeni içindeki kadınların daha zayıf bir konumdan toplumsal cinsiyet ilişkilerini düzenleyen kurallara karşı direnmelerine ve bu kuralları müzakere etmelerine referans vermektedir (Kandyoti, 1988: 274-275). Bu çalışmada ise kavram, ilk kullanımındaki yakın ilişkiler bağlamının ötesine genişletilerek hem ev içi işveren ilişkilerinde hem de devlet aktörleriyle başa çıkma pratiklerinde gözlemlenen uyum-direnış diyalektiğini açıklamak amacıyla kullanılmaktadır. Coşkun (2023: 143-144) da Kırgızistanlı kadınlar özelinde aynı örüntüyü belgelemiştir: kadınlar sınır dışı edilme korkusuyla resmi kurumlara başvurmadan kaçınmakta ve bunun yerine hemşeri ağlarına ya da konsolosluklara yönelmektedir. Bu mekanizma, erkek şiddetini görünmez kılmakta; uzun vadede ataerki yapıların yeniden üretilmesine katkıda bulunmaktadır.

Küresel Bakım Zincirleri ve Türkiye'de Ev Hizmetleri

Küresel bakım zinciri kavramını Hochschild (2000) geliştirmiş olup farklı ülkelerden kadınların birbirinin bakımını üstlenmesine dayanan çok halkalı bir emek döngüsünü tanımlamaktadır. Birinci halka: ev dışında çalışmak amacıyla başka bir kadına ücretli bakım hizmeti veren kadın; ikinci halka: başka ülkelere göç ederek ev ve bakım hizmetlerinde çalışan göçmen kadın; üçüncü halka: göçmen kadının geride bıraktığı ailesine bakım sağlayan kadın aile üyesi. Bu döngü içinde kadınlar arasındaki sosyal ve sınıfsal eşitsizlikler giderek derinleşmektedir.

Türkiye özeline bakıldığında, bakıma muhtaç bireylerin sorumluluğunun ağırlıklı olarak aile içinde kadınlara yüklendiği ve kamusal bir bakım altyapısının son derece sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu yapı, kaynak ülkelerdeki Türkiye ile gelişmiş Batı Avrupa ülkelerinin deneyimlerinden farklılaşmaktadır. Batı Avrupa'da yerleşik refah devleti mekanizmaları bakım açığını kısmen kapatırken Türkiye bu açığı ücretli göçmen işgücüyü —özellikle Orta Asya kökenli kadınlarla— karşılamaktadır (Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş, 2011). Yeoh ve arkadaşlarının (1999) Singapur'da gösterdiğine paralel biçimde, bu işlev göçmen kadın emeğini ekonomik bir tampon

mekanizmaya dönüştürmekte; istihdam koşullarının düzenlenmesini ise piyasanın inisiyatifine bırakmaktadır.

Türkiye’de son yıllarda çalışma izni alan yabancı uyruklu kişi sayısında artış yaşanmaktadır. Ancak ev hizmetleri alanındaki kayıt dışı çalışanlar bu rakamlara yansımamaktadır; gerçek istihdam büyüklüğünün resmi verilerin çok üzerinde olduğu araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Etüler ve Lordoğlu, 2010). TÜİK verilerine göre 2019-2021 yılları arasında sınır ötesi evliliklerin sayısı 23.200’den 28.600’e yükselmiş; bu evliliklerin yüzde sekseninden fazlasında göçmen eşin kadın olduğu görülmüştür (akt. Coşkun, 2023: 122). Bu tablo, Türkiye’deki göçmen kadın varlığının yalnızca istihdam istatistikleriyle değil, daha geniş toplumsal cinsiyet ve göç dinamikleriyle birlikte okunması gerektiğini göstermektedir.

Yöntem

Bu araştırma, ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların çalışma koşullarını, karşılaştıkları sorunları ve geliştirdikleri dayanışma ağlarını derinlemesine anlamayı amaçladığından nitel bir araştırma tasarımı benimsenmiştir. Araştırmanın deseni, katılımcıların deneyimlerinin ne anlama geldiğini anlamayı hedefleyen yorumlayıcı fenomenolojik bir yaklaşım olarak belirlenmiştir. Nitel araştırma; görece ulaşılması güç grupların anlam dünyalarını kavramak ve sosyal gerçekliklerin bireylerin öznel deneyimleri üzerinden nasıl kurulduğunu keşfetmek için güçlü bir metodolojik seçenek sunmaktadır (Kümbetoğlu, 2015).

Araştırma, saha deneyimiyle süreç içinde şekillenen esnek bir araştırma deseni anlayışıyla tasarlanmıştır. Araştırmacı, başlangıçta göç ve toplumsal cinsiyet çalışmaları üzerine kuramsal bir literatür taraması gerçekleştirmiş; ilgi duyduğu bu alanda birden fazla akademik eğitime katılmıştır. Sahayla doğrudan temas ise Bodrum’da yatılı çocuk bakımı ve gelişim desteği amacıyla alınan bir iş teklifi sonrasında başlamıştır. Süreç içerisinde araştırmacının görev tanımı belirsizleşmiş; hem ev içi emek hem bakım emeği hem de gündelik yaşam pratiklerini kapsayan çok boyutlu bir çalışma sürecine dahil olunmuştur. Araştırmacı, ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınlarla benzer mekân ve toplumsal bağlamı paylaşan, yani ‘içeriden araştırmacı’ konumunda yer almıştır. Bu konum, katılımlı gözlem tekniğinin derinlemesine uygulanmasını mümkün kılmış ve güvene dayalı ilişkiler kurulmasını kolaylaştırmıştır.

Araştırmanın veri kaynakları ve tekniklerinin belirlenmesinde üçgenleme ilkesi esas alınmıştır. Bu doğrultuda üç veri toplama tekniğinden yararlanılmıştır: (i) Doküman analizi kapsamında göçmen kadın emeğine, ev hizmetlerine ve Türkiye’deki göç politikalarına ilişkin akademik çalışmalar, sivil toplum raporları ve istatistiki veriler incelenmiştir. Bu analiz kavramsal çerçeveyi güçlendirmiş ve saha

bulgularının bağlamlandırılmasına katkı sunmuştur. (ii) Katılımlı gözlem, araştırmacının üç aylık sahada bulunuşuyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı bu süreçte iki farklı konutta gözlemci-katılımcı konumunda bulunmuş; çalışma ilişkilerini, gündelik pratikleri, iletişim biçimlerini ve enformel ağları bizzat deneyimlemiştir. Katılımlı gözlem, özellikle görüşmelerde dile getirilmesi güç olan güç ilişkilerini, duygusal emek süreçlerini ve sözsüz iletişim pratiklerini kayıt altına almak açısından kritik önem taşımıştır. Gözlemin gerçekleştirildiği hanelerde işverenin bilgisi ve rızası alınmıştır. (iii) Derinlemesine görüşmeler, yarı yapılandırılmış bir görüşme formuyla yürütülmüş ve katılımcıların izniyle ses kaydına alınmıştır.

Araştırma açısından en kritik etik boyut, çalışma izni olmaksızın kayıt dışı çalışan katılımcıların bulunmasıdır. Araştırmacı bu riski en aza indirmek amacıyla bilgili onam sürecini titizlikle uygulamış; katılımın gönüllülük esasına dayandığını ve her aşamada geri çekilebileceğini açıkça belirtmiştir. Katılımcıların kimlikleri çiçek adlarıyla kodlanmış; hukuki açıdan hassas bilgiler yalnızca anonim ve genel bir çerçevede aktarılmıştır. Coşkun'un (2023: 129-130) da vurguladığı gibi, Türkiye'de göçmenleri araştıran çalışmalar açısından en temel etik sorun, katılımcıların düzensiz statülerinin ifşa edilme ve sınır dışı edilme kaygısıdır. Söz konusu etik protokol üniversite etik kurulunun onayıyla uygulamaya konulmuştur.

Görüşmeler Türkçe dilinde yapılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu Türkiye'de uzun süre ikamet etmiş olup gündelik iletişimlerini Türkçe yürütebilmektedir. Görüşmelerin kendi dillerinde yapılamamasının temel nedeni araştırmacının katılımcıların ana dillerine hâkim olmamasıdır. Bu sınırlılık veri zenginliğini belirli ölçüde etkilemiş olabilmekle birlikte, katılımcıların Türkçe ifade biçimleri çoğu zaman araştırmacıyla aralarındaki samimi ilişkinin bir yansıması olarak değerlendirilmiştir.

Görüşmelere ulaşım kartopu örnekleme tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Kartopu örnekleme tekniği, her bir kişinin ya da birimin bir diğeriyle doğrudan ya da dolaylı bir bağının olması temelinde bir örnekle başlayıp bağlantılı ilişkilerle örnekleme oluşturma yoludur (Neuman, 2014: 324). Bu çalışma kapsamında araştırmacı ilk katılımcıyla sahada kurulan doğrudan ilişki üzerinden temas kurmuş, bu kişinin yönlendirmeleriyle benzer çalışma koşullarındaki diğer kadınlara ulaşılmıştır. Toplamda sekiz katılımcıyla görüşülmüş; ortaya çıkan benzer temalar araştırmacının veri doyumuna ulaştığını göstermiş ve süreç sonlandırılmıştır. Görüşme yapılan bireylerin jest ve mimikleri, beden hareketleri ve duygu değişim durumları gözlem notu olarak kaydedilmiştir. Ses kayıtları deşifre edilerek gözlem notlarıyla birlikte analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlardan elde edilen nitel verilerin analizinde, verideki örtük ve açık anlam kalıplarını sistematik

bir biçimde ortaya çıkarmak amacıyla tematik analiz yöntemi benimsenmiştir. Analiz süreci, nitel araştırmalarda esnek ve güçlü bir çerçeve sunan Braun ve Clarke'ın (2006) altı aşamalı tematik analiz modeli doğrultusunda yürütülmüştür.

Analizin ilk aşamasında, ses kayıtları harfiyen yazıya dökülerek mülakat metinleri üzerinde çoklu okumalar yapılmış ve veriye aşinalık kazanılmıştır. İkinci aşamada, göçmen kadınların ifadelerinden hareketle tümevarımsal bir yaklaşımla ilk kodlar üretilmiştir. Üçüncü ve dördüncü aşamalarda, birbirleriyle ilişkili ve benzer anlam evrenlerine sahip kodlar bir araya getirilerek aday temalar altında kümelenmiş ve veri setinin bütünüyle uyumu denetlenmiştir. Beşinci aşamada temalar rafine edilerek kavramsallaştırılmış; bu doğrultuda göçmen kadınların yapısal belirsizlik ve güvencesizlik karşısında geliştirdikleri eylemlilikler üç temel mücadele stratejisi (teması) olarak tanımlanmıştır. Analiz, elde edilen bu temaların ilgili literatür ve teorik çerçeve ışığında, katılımcı alıntılarıyla desteklenerek raporlaştırılmasıyla (altıncı aşama) tamamlanmıştır.

Bulgular

Örneklem Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan göçmen kadınların isimleri etik ilkeler çerçevesinde çiçek adlarıyla kodlanmıştır: Lavanta, Lale, Gül, Sümbül, Papatya, Zakkum, Orkide ve Kaktüs. Aşağıdaki tablo katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini özetlemektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcı	Lavanta	Lale	Gül	Sümbül	Papatya	Zakkum	Orkide	Kaktüs
Yaş	47	35	32	26	46	33	38	33
Memleket	Kırgızistan	Türkmenistan	Türkmenistan	Türkmenistan	Moldova	Türkmenistan	Kırgızistan	Türkmenistan
Göç Yeri	Ankara	İstanbul	İstanbul	İstanbul	İstanbul	İstanbul	Ankara	İstanbul
Eğitim	Üniversite	Ortaokul	Lise	Üniversite	Ortaokul	Üniversite	Ortaokul	Üniversite
Göç Yaşı	40	25	32	14	37	27	16	28
Medeni Durum	Boşanmış	Evli	Evli	Bekar	Boşanmış	Bekar	Bekar	Bekar
Çocuk Sayısı	4	3	2	0	2	0	3	0
Memlekette Çalışma Durumu	Pazarlarda kıyafet pazarlamış	Ev işleri, çocuk bakımı	Ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış	Ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı	Çocuk bakıcılığı, ev işleri	Ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış	Ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış
Türkiye'deki Çalışma Durumu	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı, evcil hayvan bakımı	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı, evcil hayvan bakımı	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı	Çocuk bakımı, ev hizmetleri	Çocuk bakıcılığı, ev işleri, hasta bakımı

-Katılımcıların yaşları 26 ile 47 arasında değişmekte olup çoğunluğu Türkmenistan kökenlidir. İlk göç yerleri genellikle İstanbul ya da Ankara'dır; bu iki metropolün sunduğu geniş iş olanakları ve büyük göçmen nüfusu onları tercih edilen hedef bölgeler haline getirmektedir. Göçmenlik süreleri 1 ile 22 yıl arasındadır. Eğitim düzeyleri üniversite mezunundan ortaokul mezununa uzanan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu tablo, ev hizmetlerinin eğitim seviyesinden bağımsız olarak pek çok göçmen kadın için yapısal bir zorunluluk haline geldiğini teyit etmektedir. Hem memleketlerinde hem de Türkiye'de kadınlar çoğunlukla ev hizmetleri, çocuk bakımı ve ücretsiz aile işçiliği gibi toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyici olduğu alanlarda çalışmıştır. Bu durum, göçü deneyimleyen kadınların niteliklerinden bağımsız olarak kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyete dayalı beceriler üzerinden değerlendirildiğini ve bu döngünün göç sonrasında da sürdüğünü göstermektedir.

Göçmen Kadın Deneyimleri: İşyeri ile Yaşam Alanının İç İç Geçiği Bir Emek Mekânında Sorunlar ve Mücadele

Yatılı çalışma biçimi, ev hizmetlerini diğer enformel sektörlerden yapısal olarak ayırt eden temel özelliktir: çalışma mekânı ile yaşam alanının aynı yer olması, iş zamanının ev zamanından fiilen ayrışmaması anlamına gelmektedir. Bu durum, göçmen kadınların hem çalışan hem de ev sakini olarak deneyimledikleri çift taraflı belirsizliği sürekli olarak yeniden üretmektedir.

Türkiye, enformel sektördeki yoğun işgücü piyasasıyla göçmen işçiler için görece erişilebilir bir çalışma ortamı sunar gibi görünmektedir. Ancak enformel sektör kayıt dışılığı, güvencesizliği ve mücadele kapasitesinin sınırlılığını beraberinde getirmektedir. Özellikle kişinin kadın, göçmen ve anne olması bu sorunlu alanı daha da karmaşık bir hale getirmektedir. Bununla birlikte saha içindeki gözlemler ve görüşmeler, kadınların sorunlara tamamen boyun eğmek yerine çeşitli stratejiler geliştirdiğini ve mücadeleyi sürdürdüğünü göstermiştir.

Saha verilerinin tümevarımsal bir tematik analize (Braun ve Clarke, 2006) tabi tutulması sonucunda, göçmen kadınların bu çok katmanlı belirsizlik ve güvencesizlikle mücadele ederken geliştirdikleri eylemlilik biçimleri üç temel tema/strateji kümesi etrafında şekillenmiştir: (i) işveren desteğine zorunlu bağımlılık yoluyla sağlık ve güvenlik sorunlarını yönetme, (ii) kendi gibi olanlarla enformel dayanışma ağları kurma ve (iii) özellikle cinsel şiddet riskine karşı koruyucu bir mekanizma olarak ataerkil normlara uyum sağlama.

İşverenden Destek Alma: Zorunlu Bir Güvence Arayışı

Saha bulguları; enformel sektörün dayattığı kayıtsızlık, kimlik yoksunluğu, sosyal ve sağlık güvencesinden mahrumiyet gibi yapısal kuşatılmışlıklar karşısında göçmen

kadınların, temel hayatta kalma stratejisi olarak “işverenin inisiyatifine ve desteğine” sığındıklarını göstermektedir. Kadınlar, yasal koruma mekanizmalarının yokluğunda, sağlık sorunları veya kamusal alan ihtiyaçları gibi en temel kriz anlarını işverenle kurdukları kişisel ilişkiler üzerinden çözmeye çalışmaktadır. Katımlı gözlem sürecinde, katılımcılardan Sümül’ün kamusal alandaki hayatı ihtiyaçlarını ancak işvereni tarafından sağlanan sahte bir kimlikle giderebilmesi, bu zorlu bağımlılık ilişkisinin çarpıcı bir örneğidir. Benzer şekilde, katılımcılardan Papatya ve Lavanta’nın sağlık hakkına erişim noktasında aktardıkları deneyimler, bu kırılgan stratejinin sınırlarını ve işleyişini açıkça ortaya koymaktadır:

“Beni götüren adam var biliyosun Türkiye’ye. Orda çok kötülük oldu bana ama napayım söylemedim ağladım. Kafamı vurdı oğlan hiç ses etmedi sapık adam polise şikayet ederim dedi sustum. Bi doktorları varmış geldi baktı iyileştim.” (Papatya)

“Çok çalışıyorum hastalanıyorum ama hasta falan olunca da yatamıyosun ilaç alıyosun hastalığını onlara belli etmiceksin, bulaştırmıcaksın. Hastayım deyince kabul etmeyecek aa bu kız hasta demicek. Yani robot gibi çalışıyosun. İlaç alıosun çalışıyosun. Ya sen hastasın git yat dinlen demişler hiç demişler.” (Lavanta)

Papatya ve Lavanta’nın aktarımları, göçmen kadınların hastalandıklarında kurumsal bir dinlenme veya hekime erişim hakkı talep etmek yerine, işverenlerinin evde sağladığı ilaçlarla veya kendi belirledikleri “özel doktor” imkânlarıyla ayakta kalmaya zorlandıklarını sergilemektedir. Bu durum, literatürde Yeoh ve arkadaşlarının (1999: 119) devletin ev içi hizmetlerin istihdam koşullarını düzenlemekten çekilmesini ifade etmek için kullandığı “hands off” (müdahale etmeme) yaklaşımının sahadaki somut karşılığıdır. Devletin hukuki denetim alanından çekilmesi, göçmen kadınları doğrudan işverenin bireysel vicdanına ve inisiyatifine terk etmektedir.

İşverene başvurma stratejisi kısa vadede bir koruma sağlasa da uzun vadede bağımlılığı ve kırılganlığı pekiştirmektedir. Yılmaz ve Özaydın (2020: 66), kadın işverenle kadın işçi arasında ‘maternalizm’, erkek işverenle işçi arasında ‘paternalizm’ olarak tanımladıkları ilişki biçimlerine dikkat çekmektedir. Saha gözleminde de katılımcıların işverenlerine ‘abim’, ‘ablam’, ‘annem’, ‘babam’ biçiminde akrabalık terimleriyle hitap ettiği görülmüştür. Göçmen kadınlar, bu kurgusal akrabalık hitapları vasıtasıyla, aralarındaki derin güç dengesizliğini simgesel düzeyde yumuşatmaya ve kendileri için bedensel bir güvenlik alanı satın almaya çalışmaktadır. Ancak sahadan elde edilen veriler, işverene sığınma ve koruma talep etme stratejisinin kısa vadede geçici bir himaye sağlasa da uzun vadede göçmen

kadınların sömürülme riskini, bağımlılığını ve yapısal kırılganlığını pekiştiren ikircikli bir mekanizmaya dönüştüğünü açıkça kanıtlamaktadır.

Kendi Gibi Olanlardan Destek Alma: Dayanışma Ağları

Araştırmanın en özgün bulgularından biri, göçmen kadınların birincil hayatta kalma mekanizmasının kendileri gibi göçmen ev işçisi kadınlarla —hemşerileriyle— kurdukları enformel dayanışma ağları olduğudur. Bu ağlar; göç kararından işe başlamaya, çocuk bakımından psikolojik desteğe uzanan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Kadınların sorunları, görünmezlikten kaynaklanan kısıtlar nedeniyle kamusal alana taşınamamakta; mücadele deneyimi büyük ölçüde özel alanla sınırlı kalmaktadır. Hafta sonları bir araya gelen kafeler ve dernekler tam da bu boşlukta işlev kazanmakta; kadınlar için yalnızca iş bulma kapısı değil, izolasyona karşı aidiyet duygusu hissettikleri ve psikososyal destek aldıkları “nefes alma” mekânlarına dönüşmektedir:

“Biz hafta sonları Kızılay’a gidiyoruz. Orda bir sürü şirket var. Kırgız lokantaları var, onlarda oraya geliyolar iş var diyorlar. Yoksa Kırgızlı çok burda şirketler birisi olmazsa birisi numarasını verio iş mi arıyosun şuraya git diyorlar. Kızlara da hep orda oluyo. Oturuyoruz anlatıolar işte.”
(Lavanta)

Bu buluşmalar yalnızca pratik bir ihtiyacı değil, derin bir psikolojik ihtiyacı da karşılamaktadır. Hemşerilerle kurulan ağlar, işverenin mutlak otoritesine karşı kadının sesini duyurabildiği —en azından kendine benzer olanların önünde— nadir anlardır:

“Bu kadar sıkıntı yaşadım hep tek gittim odama ağladım. Çünkü sen başka bişey yapamazsın ki çalışıyosun para için. Onlar ne derse (işverenler) o oluyodu. Sorunları kimseye anlatamadım. O yabancılarla çıkıp kahvede buluşuyorduk. Ama napacaz ki elimizden ne gelir zaten saklı çalışıyoruz mecburuz. Ama konuşunca ben rahatlıyodum. İçimizdeki azalıyodu.”
(Lavanta)

Bayraktar’ın (2019) tanımladığı işlevlerden özellikle *aşinalık* ve *psikososyal destek* boyutları bu ağlarda belirgin biçimde karşılık bulmaktadır. Hong Kong’daki araştırmalar da aynı örüntüyü doğrulamaktadır: Göçmen ev işçileri resmi sorunlarda devlet kurumlarına yönelse de duygusal destek ve ruh sağlığı ihtiyaçları için öncelikle kendi enformel arkadaş ve aile ağlarına başvurmaktadır (Baig ve Chang, 2020; Chung ve Mak, 2020).

Bununla birlikte, dayanışma yalnızca hedef ülkede kurulan ağlarla sınırlı değildir. Ulus aşırı sosyal destek, madalyonun diğer yüzüdür. Genellikle göçmen kadınların yalnızca “para gönderen net sağlayıcılar” olduğu düşünülse de geride

bırakılan aile üyeleri (özellikle çocuklar ve onlara bakan anneler/kardeşler) göçmen kadına “duygusal destek” sağlayarak onun yurt dışındaki psikolojik dayanıklılığını beslemektedir. Telefon görüşmeleri aracılığıyla hissedilen “önemsenme ve sevgi” duygusu, kadınların maruz kaldığı yoğun izolasyon ve aşağılanma duygularına karşı güçlü bir kalkan görevi görmektedir (Boccagni, 2015). Aynı evi paylaşarak birlikte çalışan kardeşler Gül ve Sümül örneğinde bu ilişki somutlaşmaktadır: İkili, sorunlarla karşılaştıklarında birbirlerine destek çıkmakta ve işverenlere karşı daha güçlü durabilmektedir:

“Kime ne anlatım biliyosun Gül ablam var onla konuşuruz, o da bana söyler anneme söylemem üzölür.” (Sümül)

“Yanii napıcaksın susuyosun işte. Kimseye diyemiyosun, ne dicesin yani. İşte üzölüyosun gidiyosun aghosun geliyosun çalışiyosun. Yine aynı. Arkadaşlarla konuşuyosun arıyosun.” (Zakkum)

Ajanslar aracılığıyla iş bulmanın da bu ağların bir parçası olduğu dikkat çekmektedir; söz konusu ajansların bir kısmının daha önce göç etmiş kadınlar tarafından kurulmuş olması, onları hem iş piyasasına erişim kapısı hem de destek mekanizması haline getirmektedir. Kaşka’nın (2007: 80–82) Moldovalı ev işçisi kadınlar üzerine yaptığı araştırmayla örtüşür biçimde, bu ağlar yalnızca iş bulmayı değil, sorunlarla başa çıkma kapasitesini de geliştirmektedir.

Bununla birlikte ağların yapısal sınırlılıkları da göz ardı edilmemelidir. Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa’nın (2009) bulgularıyla örtüşür biçimde, bu ağlar ağırlıklı olarak birincil ilişkiler düzeyinde kalmakta; kolektif ve kurumsal bir örgütlenmeye dönüşmemektedir. İngiltere’deki Waling Waling hareketiyle kıyaslandığında bu sınır daha da belirginleşir *Waling Waling* örneğinde göçmen ev işçileri, sendikalara katılarak, çok uluslu gruplar oluşturarak kendilerini “köle değil, işçi” olarak tanımlamış ve yasal vatandaşlık/çalışma hakları elde etmişlerdir (Anderson, 2010). Türkiye’de ise sınır dışı edilme korkusu ve kurumsal yapıların eksikliği, örgütlenmeyi zayıflatmakta ve kadınların direnişini özel alanla sınırlı tutmaktadır.

Ataerkil Normlara Uyum: Güvencesizlik Karşısında Bir Korunma Stratejisi

Saha bulguları, kadınların özellikle cinsel taciz ve şiddet riskiyle başa çıkmada “ataerkil normlara uyum sağlamayı” temel bir korunma biçimi olarak işe koştuklarını göstermektedir. Ancak bu korunma stratejisinin sonuçlarının işlevselliğinin tartışmalı olduğu gözden kaçırılmamalıdır; nitekim mevcut literatürün büyük çoğunluğu ev içi çalışanların cinsel tacize maruz kaldığını ve bu tacizi sessizce yaşamak zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır (Demirdizen, 2013: 341; Kaşka, 2007; Kaytan, 2022: 103; Pekasıl, 2022: 1449). Bununla birlikte saha verileri, katılımcıların belirli ataerkil normlara —özellikle kılık-kıyafet düzenlemesi, ev

içinde ve dışında erkeklerle mesafeli davranış, sınır ihlallerinde ses yükseltmek yerine susma— görünür biçimde uyum sağladıklarını göstermektedir. Bu uyum pratikleri; kapalı/uzun kıyafet tercihi, cinsel şikâyetlerin dile getirilmemesi gibi bedensel ve davranışsal düzenlemeleri kapsamaktadır. Nitekim katılımcılardan Sümbül’ün aktardığı şu ifadeler, bu uyumun potansiyel şiddete karşı nasıl bir kalkan olarak kurgulandığını göstermektedir:

“Ben hiç öyle şeyler yaşamadım, ama duydum bizim akrabalar var ya tanıolarmış onlar anlattı bi kadın ailenin yanında kalıyomuş, adam sapıkmış yani işte bilmiyom çok, kadın kaçmış boşver işte. Hem ben zaten hiç kısa giyinmem abim varken hep uzun giyeriz ablam zaten hep uzun giyiyö, abimler yokken şort giyerim o yüzden bişey olmadı.” (Sümbül)

Sümbül’ün anlatısında görüldüğü üzere, kendi bedenini kapatma ve erkek varlığına göre giyim kuşamını regüle etme davranışı, tacize uğramamanın bir ön şartı olarak rasyonalize edilmektedir. Literatürde kadınların maruz kaldığı cinsel tacizi sıklıkla sessizce yaşamak zorunda kaldıklarına yönelik tespitler bulunsa da (Demirdizen, 2013; Kaşka, 2007; Kaytan, 2022; Pekasıl, 2022), sahadan elde edilen veriler bu sessizliğin ve uyumun pasif bir çaresizlikten ziyade, Kandiyoti’nin (1988) “ataerkil pazarlık” olarak kavramsallaştırdığı stratejik bir hamleye denk düştüğünü göstermektedir. Göçmen kadınlar, mevcut ataerkil yapıya ve onun giyim-kuşam normlarına görünür bir uyum sunarak, bu güvensiz çalışma ortamında kendileri için asgari bir güvenlik alanı oluşturmaya çalışmaktadır. Kabeer’in (1999) eylemlilik (agency) kavramsallaştırması bağlamında okunduğunda bu durum, kadınların yapısal kısıtlılıklar altında geliştirdikleri pragmatik bir hayatta kalma taktiğidir. Kabeer’in bu yaklaşımı, kadınların tercihlerini değerlendirirken yalnızca bireysel iradeye değil, bu tercihlerin oluştuğu yapısal ve kültürel bağlama odaklanılması gerektiğini ortaya koyar.

Ataerkil normlara yönelik bu pragmatik uyum, yalnızca bedensel/giyim düzenlemeleriyle sınırlı kalmamakta; hiyerarşik iş ilişkilerinde erkek otoritesine sözsüz itaat ve maddi bedeli sorgulamaksızın kabul etme biçiminde de somutlaşmaktadır. Bir diğer katılımcı Zakkum, işe giriş sürecinde maruz kaldığı sömürüyü ve bu süreçte erkek otoritesine sığınma ihtiyacını şu sözlerle dile getirmektedir:

“Sonra ben işe başladım bu beni işe koyanlar para istemiş abladan o da kavga ediyö odada ben konuştum işte bana abim sordu sen çalışmak istio musun diye evet dedim bak her gün böyle bu kadar yapacaksın dediler tamam dedim. Kadın yine aramış parayı sen ver dediler ben de verdim iş buldu diye”. (Zakkum).

Zakkum'un aktarımı, hiyerarşik iş ilişkileri ile kayıt dışı piyasanın dayatmaları karşısında göçmen kadınların işveren ya da aracı konumundaki erkek figürleri "abim" şeklinde konumlandırarak bir rıza ürettiklerini göstermektedir. Bu bulgu, feminist literatürün şiddete ve sömürüye yönelik sistemik vurgusunu doğrular niteliktedir. Walby'nin (2016: 201) erkek tacizini, cinsel saldırıları ve çalışma piyasasındaki şiddeti kapsayan genişletilmiş ataerkil iktidar ilişkileri çerçevesi, sahada göçmen kadınların hem hiyerarşik iş ortamında hem de yasal güvencesizlik kıskacında maruz kaldıkları çok boyutlu baskıyı anlamlandırmayı kolaylaştırmaktadır. Sonuç olarak, BM'nin (1993) kadına yönelik şiddeti fiziksel, cinsel ve psikolojik zararlarla sınırlayan tanımına karşılık; saha verileri, göçmen ev işçilerinin deneyimlerinde bu şiddet biçimlerinin piyasa sömürüsü ve ataerkil normların baskısıyla iç içe geçerek kurumsallaştığını, kadınların ise bu sistemik baskıya "uyum" yoluyla eklemlenerek hayatta kalabildiklerini ortaya koymaktadır. Bununla beraber katılımcılardan Kaktüs'ün ifadeleri göçmen kadınların maruz kaldığı cinsel tacizi sıklıkla sessizce yaşamak zorunda kaldıklarına yönelik tespitleri içeren araştırmaları (Demirdizen, 2013; Kaşka, 2007; Kaytan, 2022; Pekasıl, 2022) doğrular niteliktedir:

"Ayıp bizim orda. Sümbül biliyo söylemiştim ona. Bodrum'da bi aile vardı yaşlı kadınla bi de çocuklarıyla yaşıyorlar. Onlara gittim ben adam sapıklık etti. Hep yanıma gelmeye çalışıyordu. Polise gidicem şikayet etcem deyince hani o da sen benim paramı çaldın sen istemedin mi beni dedi. Korktum." (Kaktüs)

Şikâyet etmenin işten kovulma veya sınır dışı edilmeye sonuçlanacağı korkusu, şiddeti görünmez kılmaktadır. Kadınlar daha zayıf konumdan hareketle toplumsal cinsiyet ilişkilerini düzenleyen kurallara karşı pasif bir biçimde direnmekte; bu strateji şiddeti kısmen önlerken aynı zamanda sorumluluğu yapısal güç ilişkilerinden bireysel bedensel pratiklere kaydırmaktadır. Öte yandan bu kadınların kesişimsel kimlikleri (göçmen, kadın, yoksul ve kayıt dışı) nedeniyle hayatlarını sürdürebilmek için "ataerkiyle pazarlık" yapmak zorunda oldukları söylenebilir. Coşkun (2023: 129), Türkiye'deki Kırgızistanlı kadınlar üzerine yürüttüğü çalışmasında bu ataerkil pazarlığın zeminini, kadınların ekonomik ve sosyal güvenliklerini artırmak için geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine rıza göstermesi olarak tanımlamakta; söz konusu rızanın yapısal bir zorunluluktan beslendiğini vurgulamaktadır. Bu çerçevede çalışmanın saha bulguları da kadınların ataerkil normlara uyumunun yapısal koşullar tarafından dayatıldığını ve kendi kendini suçlama yerine sistematik güçsüzleştirmenin ürünü olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma, Türkiye’de ev hizmetlerinde yatılı olarak çalışan göçmen kadınların yaşadıkları sorunları, bu sorunlar karşısında geliştirdikleri saha verilerinin tematik analiziyle ortaya çıkan üç temel mücadele stratejisini ve dayanışma ağlarının gündelik yaşamdaki rolünü feminist kuram çerçevesinde incelemiştir. Araştırmanın temel sorusu olan ‘göçmen ev işçisi kadınlar kendi aralarında nasıl dayanışma ağları oluşturmakta ve bu ağlar gündelik hayatlarını nasıl biçimlendirmektedir?’ sorusuna verilen yanıt, söz konusu ağların kısa vadeli hayatta kalma pratiklerinin merkezinde yer aldığını; ancak yapısal dönüşüm için yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, ev hizmetlerindeki göçmen kadın emeğinin görünmezliğinin birkaç yapısal dinamiğin kesişiminde oluştuğunu göstermektedir. Devletin ev işçilerini ‘gerçek çalışan’ olarak tanımayı reddetmesi ve istihdam koşullarını piyasaya bırakması —Yeoh ve arkadaşlarının (1999) Singapur için tespit ettiği örüntü— Türkiye’de de benzer biçimde geçerliliğini korumaktadır. Bakımın kamusal bir hak olarak örgütlenmemesi ve sorumluluğun aile içine devredilmesi göçmen kadın emeğini bu açığı kapatan bir tampon mekanizmaya dönüştürmektedir (Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş, 2011).

İşverenden destek alma stratejisi kadına kısa vadeli koruma sağlarken paternalist/maternalist ilişkileri güçlendirmekte ve bağımlılığı yeniden üretmektedir (Yılmaz ve Özaydın, 2020). Kendi gibi olanlarla dayanışma ağı kurma, Kaşka’nın (2007) bulgularıyla örtüşür biçimde hem iş bilgisi hem de psikolojik destek sağlamakta; ancak Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa’nın (2009) vurguladığı gibi kurumsal bir örgütlenmeye dönüşmemektedir. Bu ağların, Bayraktar’ın (2019) tanımladığı beş işlevden ‘köprü’ ve ‘kariyer geliştirme’ boyutlarından yoksun olması, nitelikli göçmen ağlarıyla kıyaslandığında kırılabilirliklerini daha da belirginleştirmektedir. Ataerkiyle uyum stratejisi ise Kandiyoti’nin (1988) çerçevesinden hareketle bir ‘ataerkiyle pazarlık’ biçimi olarak okunmakta; Coşkun’un (2023) bulgularıyla örtüşür biçimde şiddeti görünmez kılma işlevi görmektedir.

Feminist teoride ‘özel alan’ (private sphere) ev içi ilişkileri, ‘kamusal alan’ ise ev dışındaki toplumsal ve siyasi alanı tanımlar; bu ayrım özellikle ev emeğinin görünmezliğini ele alan çalışmalarda merkezi bir konum taşır. Yatılı çalışma biçimi ise bu iki alanın sınırlarını göçmen kadınların gündelik deneyimlerinde sürekli olarak muğlaklaştırmaktadır: çalışma zamanı ile dinlenme zamanının, işveren ile ev sahibinin tek kişide birleşmesi —diğer bir deyişle iş-yaşam sınırının fiilen ortadan kalkması— şiddetin görünmezleşmesini ve direniş pratiklerinin örgütlü bir biçim alamamasını doğrudan beslemektedir. Bu çift taraflı belirsizlik, Yeoh ve arkadaşlarının (1999) tanımıyla —ne kamusal alanda çalışan ne aile üyesi— bu araştırmanın katılımcılarında da belirleyici bir deneyim kalıbını oluşturmaktadır.

Çalışma, Türkiye’de ev hizmetlerindeki göçmen kadın emeğine yönelik politika üretiminin aciliyetini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Ev hizmetlerinin formel bir istihdam ilişkisi olarak tanınması, yasal boşlukların giderilmesi, sosyal güvenceye erişimin sağlanması ve örgütlenme kapasitesini destekleyecek mekanizmaların kurulması, yapısal dönüşüm için zorunlu adımlardır. Kurulan dayanışma ağları (arkadaşlar, ulus aşırı aile desteği vb.) ile işverenle geliştirilen kişisel ilişkiler, kadına kısa vadede bir koruma ve psikolojik rahatlama sağlasa da; uzun vadede bağımlılığı, eşitsizliği ve paternalizmi yeniden üretmektedir. Abadan-Unat’ın (1977: 46) altını çizdiği gibi; kapsamlı sosyal kurumlar göçmen kadınları daha farklılaşmış toplumsal katılım biçimlerine yönlendirmedikçe, yurtdışında kalışları sırasında biriken deneyimlerin kadınları daha büyük bir bağımsızlığa kavuşturması beklenemez. Ev hizmetlerinin devlet tarafından “formel bir istihdam ilişkisi” olarak tanınması, sosyal haklara ve yasal sağlık güvencelerine erişimin güvence altına alınması, bu döngüyü kırmak için atılması gereken yegâne yapısal adımdır. Bununla birlikte bu alandaki bilgi birikiminin derinleşmesi açısından, Budaichieva ve Shaeva’nın (2022) dijital dayanışma ağlarına ilişkin çerçevesinin Türkiye bağlamına taşınması; ayrıca farklı şehirler ve göçmen grupları arasında karşılaştırmalı analizler yapılması alana değerli katkılar sunacaktır.

Extended Summary

Domestic work constitutes one of the most invisible and least regulated sectors of the labour market, particularly in countries where public care infrastructure remains weak. This study examines the structural problems faced by migrant women employed as live in domestic workers in Türkiye — specifically in Istanbul and Ankara — between 2021 and 2022, the struggle strategies they develop in response, and the solidarity networks they build among themselves, all within a feminist theoretical framework. The central research question guiding the study is: How do migrant domestic workers form solidarity networks in response to the problems they face, and how do these networks shape their daily lives?

The study situates itself at the intersection of three interlocking processes: the feminisation of migration, the global care chain, and the structural invisibility of domestic labour. As Toksöz and Ünlütürk Ulutaş (2011) demonstrate for the Turkish context, the retreat of the welfare state from care provision has transformed migrant women’s labour into an economic buffer mechanism that fills the care deficit left by public policy. Consistent with Yeoh et al.’s (1999) foundational insight for Singapore, these women occupy a dual structural void — neither protected employees in the public sphere nor family members governed by non-market relations. This double exclusion makes them uniquely vulnerable to

exploitation, yet simultaneously compels them to develop creative, if fragile, coping strategies.

The study adopts an interpretive phenomenological design, drawing on an emergent research approach shaped by the researcher's direct fieldwork engagement. Three data collection techniques were employed in triangulation: document analysis, participant observation, and in-depth interviews. The researcher occupied the position of an insider researcher, having accepted live-in childcare work in Bodrum before the formal research process began. This position enabled three months of sustained participant observation across two different households, allowing the researcher to witness, rather than merely report, the labour dynamics, informal networks, and power asymmetries that govern this sector.

Participants were reached through snowball sampling. Eight migrant women — predominantly from Turkmenistan, with participants also from Kyrgyzstan and Moldova — were interviewed using a semi-structured interview form; sessions were audio-recorded with informed consent. The most significant ethical challenge involved the irregular status of several participants who lacked work permits. The researcher addressed this through strict anonymisation (participants are identified by flower names), careful scoping of sensitive disclosures, and adherence to a university ethics board-approved protocol. Interviews were conducted in Turkish, as most participants were long-term residents with functional Turkish proficiency; the researcher's unfamiliarity with participants' native languages represents an acknowledged limitation.

The findings cluster around three main coping strategies, each of which simultaneously enables short-term survival and reproduces longer-term structural inequalities.

The first strategy, *seeking support from employers*, emerges directly from the absence of legal and institutional protection. Women manage health crises, legal identity problems, and safety risks by relying on employers' personal goodwill — obtaining informal medical care, or in one documented case, a falsified identity document. Participants addressed employers using kinship terms such as “brother”, “sister” and “mother” a practice analysed through Yılmaz and Özaydın's (2020) concepts of paternalism and maternalism. While this personalisation of the employment relationship offers momentary protection, it deepens dependency and obscures labour exploitation.

The second strategy, *building solidarity networks with women like themselves*, is the study's most original contribution. The research documents how migrant women form regular gathering spaces — cafés, community associations, informal agency networks — that function simultaneously as job-finding channels, emotional relief

spaces, and sources of practical knowledge. Consistent with Kaşka's (2007) findings on Moldovan domestic workers in Turkey and with Koç and Göker's (2022) analysis of Senegalese Mouride networks in Istanbul, these spaces provide what Bayraktar (2019) theorises as familiarity, belonging, psychosocial support, and transnational cultural continuity. However, as Ünlütürk Ulutaş and Kalfa (2009) forewarned, these networks remain confined to primary, informal relationships and cannot coalesce into collective or institutional forms of resistance — a stark contrast to organised migrant worker movements such as the UK's *Waling Waling* initiative.

The third strategy, *adapting to patriarchal norms*, manifests as self-regulation of dress, behaviour, and silence in the face of violence. Drawing on Kandiyoti's (1988) framework of bargaining with patriarchy, the analysis shows that women modify their appearance and conduct as a shield against sexual harassment — a practice that provides immediate protection while simultaneously displacing structural accountability onto individual bodies. Coşkun (2023) documents the same pattern among Kyrgyz women in Turkey, noting that the fear of deportation renders formal complaint mechanisms effectively inaccessible.

Taken together, the three strategies reveal a contradictory logic: they are indispensable survival practices for women who have no access to formal rights, yet each one, in different ways, reproduces the patriarchal and informal labour structures that generate the original vulnerability.

Consequently, the urgency of formalising domestic work as an employment relationship, extending social security coverage to undocumented workers, and establishing accessible multilingual support mechanisms cannot be overstated.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Mücadele Stratejileri Üzerine Nitel Bir Araştırma” başlıklı makalemizde yazarlar olarak herhangi bir kurumla, kuruluşla ya da kişi ile çıkar çatışmamızın bulunmadığını beyan ederiz.

Etik Kurul Beyanı

Araştırma Manisa Celal Bayar Üniversitesi Etik Kurul Komisyonundan alınan 22/03/2022 tarihli 2022/02 sayılı etik kurul izni çerçevesinde yapılmıştır.

KAYNAKÇA:

- Abadan-Unat, N. (1977). Implications of migration on emancipation and pseudo-emancipation of Turkish women. *International Migration Review*, 11(1), 31-57.
- Anderson, B. (2000). Doing the dirty work? The global politics of domestic labour. Zed Books.
- Anderson, B. (2010). Mobilising migrants, making citizens: Migrant domestic workers as political agents. *Ethnic and Racial Studies*, 33(1), 60-74.
- Anjara, S. G., Nellums, L. B., Bonetto, C., & Van Bortel, T. (2017). Stress, health and quality of life of female migrant domestic workers in Singapore: A cross-sectional study. *BMC Women's Health*, 17, Madde 98.
- Baig, R. B., & Chang, C.-W. (2020). Formal and informal social support systems for migrant domestic workers. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 784-801.
- Bayraktar, S. (2019). A diary study of expatriate adjustment: Collaborative mechanisms of social support. *International Journal of Cross Cultural Management*, 19(1), 47-70. <https://doi.org/10.1177/1470595819836688>
- Boccagni, P. (2015). Burden, blessing or both? On the mixed role of transnational ties in migrant informal social support. *International Sociology*, 30(3), 250-268.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Budaichieva, E. ve Shaeva, E. (2022). Göçmen kadın işçiler sosyal medyada sorunlarına çözüm arıyor. E. Coşkun, S. Kaşka ve L. Williams (Ed.), Göçmen ve mülteci kadınlar: Türkiye’de araştırma, politika ve uygulamada toplumsal cinsiyet farkındalığı içinde. Bağlam Yayınları.
- Chung, R. Y.-N., & Mak, J. K.-L. (2020). Physical and mental health of live-in female migrant domestic workers: A randomly sampled survey in Hong Kong. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 802-822.
- Coşkun, E. (2023). Sınır ötesi evlilikler, ‘ataerkiyle pazarlık’ ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet: Türkiye’deki Kırgızistanlı kadınlar örneği. *Fe Dergi*, 15(2), 120-152. <https://doi.org/10.46655/federgeri.1232840>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Demirdizen, D. (2013). Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeline Doğru mu? *Çalışma ve Toplum*, 3(38), 325-346. <https://izlik.org/JA94SN78PG>
- Etiler, N. ve Lordoğlu, K. (2010). Göçmenlerin sağlık sorunları: Ev hizmetlerinde bir alan araştırması. *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* (ss. 93-118).

- Hall, B. J., Garabiles, M. R., & Latkin, C. A. (2019). Work life, relationship, and policy determinants of health and well-being among Filipino domestic workers in China: A qualitative study. *BMC Public Health*, 19, Madde 234.
- Hill Collins, P. (2022). Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment. Routledge.
- Hochschild, A. R. (2000) Global Care Chains and Emotional Surplus Value. İçinde T. Giddens, ve W. Hutton (Ed.), On the Edge: Globalization and the New Millennium, 130–146. SAGE, Londra.
- Hondagneu-Sotelo, P. (1994). Gendered transitions: Mexican experiences of immigration. University of California Press.
- International Labour Organization. (2021). Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_802551.pdf
- International Labour Organization. (2024). ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT%20%E2%80%93%20ILO%20Global%20Estimates%20on%20International%20Migrant%20Workers_ES_E_WEB_0.pdf
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435-464.
- Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender and Society*, 2(3), 274-290.
- Kaşka, S. (2007). Yeni uluslararası göç hareketleri ve Türkiye'deki Moldovalı kadın hizmetçiler. İçinde: Araştırma Koleksiyonu (ss. 71-90). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783956506925-71>
- Kaypak, Ş. (2017). Göçün kadınlaşması: Göç olgusuna toplumsal cinsiyet perspektifinden bakmak. Uluslararası KAYSEM 28-30 Eylül 2017 Bildiri Kitabı, (11), 1596-1614.
- Kaytan, Ö. (2022). Bir şiddet biçimi olarak emeğin kadınlaşması: Göçmen ev içi işçileri. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 10(30), 92-111. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.1085636>
- Koç, H. İ. ve Göker, G. (2022). Examining the religious and ethno-cultural practices of immigrants in the framework of solidarity networks: The case of Senegalese Mourides in Istanbul. *Africania-İnönü Üniversitesi Uluslararası Afrika Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 51-68.
- Kümbetoğlu, B. (2015). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. Bağlam Yayınları.

- Memiş, E. ve Özay, Ö. (2011). Ev içi uğraşlardan iktisatta karşılıksız emeğe: Türkiye üzerine yapılan çalışmalara ilişkin bir değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu*, 21, 239-268.
- Migration Data Portal. (2024). Labour Migration Statistics & Migrant Domestic Workers Updates. <https://www.migrationdataportal.org/themes/labour-migration>
- Morokvasic, M. (1984). Birds of passage are also women. *International Migration Review*, 18(4), 886-907.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri / Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 1. Cilt. Siyasal Kitabevi.*
- Parreñas, R. S. (2001). *Servants of globalization: Women, migration and domestic work.* Stanford University Press.
- Pekasıl, A. N., (2022). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Cinsel Şiddet Sarmalı İçinde Göçmen Kadınlar: Bağlamsal Bir Değerlendirme” *ODÜSOBİAD* 12 (2), 1441-1460, Doi: 10.48146/ odusobiad.1093320
- Razavi, S. (2007). The political and social economy of care in a development context (Gender and Development Programme Paper No. 3). UNRISD.
- Şeker, D. ve Uçan, G. (2016). Göç sürecinde kadın. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 199-214.
- Toksöz, G. ve Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2011). Göç kadınlaşıyor mu? Türkiye’ye yönelen düzensiz göçe ilişkin yazına toplumsal cinsiyet ve etnisite temelinde bakış. S. Sancar (Der.), *Birkaç Arpa Boyu*, 21, 167-189.
- Tukabaeva, L. (2015). Göçün feminizasyonu bağlamında Ankara’da eğlence sektörü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BM — Birleşmiş Milletler. (1993). Declaration on the elimination of violence against women. Resolution 48/104. https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21_declaration%20elimination%20vaw.pdf
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Kalfa, A. (2009). Göçün kadınlaşması ve göçmen kadınların örgütlenme deneyimleri. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 1(2), 12-28.
- Walby, S. (2016). *Patriyarka kuramı* (H. Osmanoğlu, Çev.). Dipnot Yayınları.
- Yaman, M. (2013). *Ataerkil kapitalist tahakküm altında kadın emeği.* Kayhan Matbaacılık.
- Yeoh, B. S. A., Huang, S. ve Gonzalez III, J. (1999). Migrant female domestic workers: Debating the economic, social and political impacts in Singapore. *International Migration Review*, 33(1), 114-136.

- Yılmaz, B. ve Özaydın, M. (2020). Evde bakım hizmeti veren yabancı işçilerin çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar ve çözüm arayışları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 59-99.
- Zurabishvili, T. ve Zurabishvili, T. (2010). The feminization of labor migration from Georgia: The case of Tiatini. *Laboratorium*, 1, 73-83.

Çalışma ve Toplum Sosyal Politika ve İş Hukuku Dergisi

ISSN: 1305-2837

Dergipark adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct>

Düzeltilme Makalesi

Makalenin Künyesi: ÇELİK, İ., (2024) “Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği”, Çalışma ve Toplum, C.3, S.1091-1026

Makalenin Url Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/article/1517558>

Çalışma ve Toplum Sosyal Politika ve İş Hukuku Dergisi 2024/3 82. sayısında yayımlanan "Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği" (DOI: 10.54752/ct.1517558) başlıklı makalede yazar bilgilerinde yazarın doktora öğrenim bilgisi yer almamıştır. Yazarın talebi doğrultusunda "İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Öğrencisi" ifadesi ilgili makaleye eklenmiştir.

Yazar bilgisi önceki hal:

Arş.Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Anabilim Dalı, irem.celik@gedik.edu.tr

Yazar bilgisi güncellenmiş hal:

Arş.Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Anabilim Dalı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora

Öğrencisi. irem.celik@gedik.edu.tr

Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği

İrem ÇELİK¹

ORCID ID: 0000-0002-6926-1087

DOI: 10.54752/ct.1517558

Öz: Bu çalışmada, 6 Haziran 2023 tarihinde yürürlüğe giren 2023/970 sayılı AB Ücret Şeffaflığı Direktifi'nin işe alım sürecinde ücret şeffaflığına yönelik düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin Türk hukukunda uygulanabilirliği ele alınmıştır. Direktif AB'de cinsiyet eşitliğini sağlamak ve ücret farklılıklarını ortadan kaldırmak amacıyla oluşturulmuştur. İşverenlerin ücretlendirme politikalarını daha şeffaf hale getirmeyi amaçlayan Direktif, eşit iş ve eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesini teşvik etmektedir. Bu bağlamda işverenler, ücret bilgilerini ve politikalarını çalışanlarla paylaşmakla yükümlü kılınmıştır. Direktifin dikkat çekici bir özelliği, yalnızca çalışma süreci boyunca değil, aynı zamanda işe alım sürecini de kapsayan hükümler içermesidir. Türk iş hukukunda ise bu konuda yasal düzenlemelerin yetersizliği vurgulanmakta ve işçi-işveren arasındaki müzakere süreçlerinde şeffaflığın artırılmasının önemi üzerinde durularak bu konuda öneriler sunulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Cinsiyet Eşitliği, Ücret Şeffaflığı, İşe Alım Süreci, AB Direktifi, Ayrımcılık

Pay Transparency in the Recruitment Process under EU Directive 2023/970 and Its Applicability in Turkish Law

Abstract: In this study, the regulations of the EU Pay Transparency Directive No. 2023/970, which entered into force on 6 June 2023, regarding pay transparency in the recruitment process and the

¹ Arş.Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Öğrencisi. irem.celik@gedik.edu.tr

ÇELİK, İ., (2024) "Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S. 1091-1026

Makale Geliş Tarihi:30.05.2024 - Makale Kabul Tarihi:05.07.2024

Çalışma ve Toplum, 2024/3

1091

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

* Av., Dr.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/140

T.C
YARGITAY
İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME
BÜYÜK GENEL KURULU

Esas No. 2021/8
Karar No. 2026/1
Tarihi: 08.05.2026

●KISMİ ISLAH
●YARGILAMA HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ
●HUKUK YARGILAMASINDA DAVA DİLEKÇE-
SİNDE YER ALMAYAN BİR TALEBİN KISMEN
ISLAH YOLUYLA DAVAYA DÂHİL EDİLEME-
YECEĞİ

ÖZETİ: İslahın yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan mahiyeti dikkate alındığında, dava konusu edilmeyen bir şeyin kısmen ıslah yoluyla davaya ithaline ve dava konusu hâline getirilmesine olanak bulunmamaktadır. Zira burada söz konusu olan husus ıslah ile yapılmasına kanunun cevaz verdiği mevcut talebin arttırılması ya da genişletilmesi olmayıp daha önce hiç talep edilmeyen, dava konusu hâline getirilmeyen yeni talebin eklenmesi durumudur. Oysa kısmen ıslaha dava dilekçesindeki eksik veya hatalı hususların düzeltilmesi için başvurulduğu ve kısmen ıslaha başvurulduğunda davanın ilk açılan dava olduğu hususları karşısında daha önce dava konusu edilmeyen yeni bir talebin kısmen ıslah yoluyla davaya dâhil edilmesi âdeta ikinci bir dava açılması sonucunu doğurmaktadır.

Başka bir anlatımla, kısmen ıslah yoluyla dava dilekçesinde yer almayan bir talebin sonradan dava konusu yapılması teknik anlamda ıslah kurumunun mevcut devam eden davada yeni bir dava/ikinci bir dava açma sonucu doğuracak şekilde kullanılması anlamına gelir. Bu durum kısmen ıslahı deyim yerindeyse âdeta ek dava açma yoluna dönüştürecektir ki, yasal düzenlemelerin buna cevaz vermediği ortadadır.

Öte yandan HMK ile medeni usul hukukunda yargılamanın sistematigi köklü biçimde yeniden düzenlenmiş ve yeni bir yargılama aşaması olan ön inceleme kurumu getirilmiştir. Bu yeni sistemde ön inceleme aşaması, yargılamanın sınırlarının belirlenmesi bakımından önemli bir işlev üstlenmiştir.

Yukarıda da belirtildiği üzere ön inceleme, HMK'da ayrı bir yargılama aşaması olarak düzenlenmiş olup bu aşamanın amacı, tarafların üzerinde anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları belirleyerek uyuşmazlık konularını tespit etmek, delillerin

incelenmesine geçilmeden önce dava şartları ve ilk itirazlar hakkında inceleme ve değerlendirme yapmak ayrıca taraflara sulh ya da arabuluculuğa başvurma konusunda imkân tanımak, bu suretle tespit edilen uyuşmazlık kapsamında delillerin incelenip tartışıldığı tahkikat aşamasına geçilmesini sağlamaktır. Bu amacı itibarıyla ön inceleme yargılamanın etkin ve düzenli bir şekilde yürütülüp sonuçlandırılmasına hizmet eden bir yargılama kesitidir.

Nitekim HMK'nın 140/3. maddesinde tahkikatın, ön inceleme tutanağı esas alınarak yürütüleceği açıkta belirtilmiştir. Tarafların dilekçelerinde ileri sürdükleri iddia ve savunmaları inceleyip tarafların üzerinde anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları tespit ederek uyuşmazlığın çerçevesini çizen, âdeta yargılamanın yol haritası olan ön inceleme duruşmasında tarafların imzasıyla sabitlenen uyuşmazlık konulan, tahkikatın sınırlarını oluşturur ve yargılama bu çerçevede tamamlanır. Tahkikat tespit edilen bu uyuşmazlık konuları/konusu üzerinden yürütülür. Ön inceleme tutanağı, taraflar ve mahkeme için bağlayıcıdır. Ön inceleme duruşmasında tespit edilmemiş bir uyuşmazlık, daha sonra yargılamanın herhangi bir aşamasında tartışma konusu hâline getirilemez.

Bu çerçevede ıslah, usul ekonomisini sağlamak, tarafların daha önce yaptıkları usul işlemlerinde yapılan hatalarını, unuttukları hususları düzeltmelerine imkân tanımak amacıyla düzenlenmiş önemli bir usul kurumu ise de kullanılmakla tükenen bir hak olan ıslahın da sınırları mevcuttur. Bu nedenle dava dilekçesinde yer almayan bir talep sonradan kısmen ıslah ile eklenirse ön incelemede belirlenen uyuşmazlık çerçevesinin dışında kalan bu yeni talep nedeniyle tahkikatın sınırları sonradan genişletilmiş olacaktır. Bu durum, ön inceleme kurumunun işlevsiz hâle gelmesine sebep olacağı için HMK sistematğine açıkça aykırıdır ve yargılamanın öngörülebilirliğini de zedeler.

Zira taraflar, ön inceleme duruşmasında belirlenen uyuşmazlık konularına göre delillerini sunmuş, tanıklarını göstermiş, bilirkişi incelemesi talep etmiş olabilir. Sonradan ıslah ile eklenen yeni talep kalemi, bu yargılamayı baştan aşağıya değiştirebileceği gibi yargılamanın gereksiz uzamasına neden olabilecek, makul sürede yargılanmaya engel teşkil edebilecektir. Usul ekonomisi ilkesinin düzenlendiği HMK'nın 30. maddesinin gerekçesinde de belirtildiği üzere yargılamanın uzaması hâlinde kişilerin hukuki korunma mekanizmasının işlevini yerine getirdiğine ve hukuk düzeninin etkisine olan inancı da kaybolmaktadır.

Dava ile talep edilmeyen bir talebin kısmen ıslah ile davaya dâhil edilmesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 6. maddesi ile Anayasa'nın 36. maddesinde düzenlenen, adil yargılamanın temel unsurlarından biri olan silahların eşitliği ilkesine de uygun düşmemektedir. Eğer davacı, kısmen ıslah ile dava dilekçesinde yer almayan, ön incelemede tartışılmayan ve taraflar arasında uyuşmazlık konusu yapılmayan yeni talep kalemini davaya dâhil etmek ister ve bu duruma izin verilirse

davalının savunması yeni talebe göre kurulmamış olur ve bu durum davalı bakımından savunma hakkını zorlaştırır ve hazırlığını /savunma stratejisini dava dilekçesindeki talep/talepler çerçevesinde yapmış olan davalıyı sürpriz bir talebe karşı savunma yapmak zorunda bırakır ki, bu durum davacının ileri sürdüğü iddialara karşı davalının hazırlık imkânlarının azalmasına neden olabilecek ve giderek davalıyı davacı karşısında daha az avantajlı duruma sokacağından tarafların iddia ve savunmalarını eşit koşullarda ileri sürme hakkını güvence altına alan silahların eşitliği ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bu tür bir talebe muhatap kalan açısından hakkaniyete de uygun olmayacaktır.

Ayrıca adil yargılanma ilkesinin vazgeçilmez parçası olan hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri, hukuk devletinin olmazsa olmaz en temel ilkelerindendir. Kişiler hukuki güvenlik gereği dava açtıklarında veya bir davaya karşı savunma hazırladıklarında hangi konularda yargılanacaklarını, hangi taleplerle karşılaşacaklarını yani yargılamanın sınırlarını önceden bilmek durumundadırlar. Bu sınırların aşılması, yargılamayı öngörülebilir olmaktan çıkararak ve belirsizliği arttırarak hukuki güvenliğe aykırı durum oluşmasına sebep olacaktır. Adil yargılanma hakkı, yargılamanın makul süre içinde tamamlanmasını da gerektirmektedir. Dava ile talep edilmeyen bir talebin kısmen ıslah yoluyla davaya dâhil edilebileceğinin kabulü, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin yanı sıra makul sürede yargılanma hakkına da uygun düşmemektedir.

Makul süre içinde yargılama yapılabilmesinde usul kanunlarının önemli rolü bulunmaktadır. HMK yargılamanın belirli bir düzen içinde yürütülmesini sağlamak amacıyla dilekçeler, ön inceleme, tahkikat, sözlü yargılama ve hüküm aşamalarını, aşamalarda yapılabilecek ve yapılamayacak işlemleri ayrıntılı düzenlemiştir. Yapılan düzenlemeler yargılamanın daha doğru, amacına uygun ve etkin yürütülmesine, davaların hızlı, basit ve en az giderle görülmesine hizmet etme amacı taşımaktadır. Bu sistem içerisinde dava dilekçesiyle çizilen sınırlar, ön inceleme tutanağıyla sabitlenen uyumsuzluk ve bu çerçevede tamamlanan tahkikat sınırlarının kısmen ıslah yoluyla davaya yeni bir talebin eklenmesiyle aşılması, HMK'nın davacının ve davalının yargılama sırasındaki haklarını en iyi şekilde ve eşit koşullarda teminat altına almaya çalışan dengeleyici sistemine aykırı olacaktır. Nitekim bu kurumların meşru amacına ve sınırlarına uygun hareket edilmesi işlevselliklerini arttıracaktır. Kaldı ki, kanunun varlığı kadar uygulanmasının da hukuki belirlilik taşıması gerekmektedir.

Tüm bu açıklamalar kapsamında yapılan görüşmeler sonucu; hukuk yargılamasında dava dilekçesinde yer almayan bir talebin kısmen ıslah yoluyla davaya dâhil edilemeyeceğine karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGK/96

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/10-23

Karar No. 2026/116

Tarihi: 25.02.2026

- **AİLE HEKİMLİĞİ**
- **AİLE HEKİMLİĞİ SAĞLIK HİZMETİ, KAMU HİZMETİ OLDUĞUNDAN DEVLETİN GENEL İDARE ESASLARINA GÖRE YÜRÜTMEKLE YÜKÜMLÜ OLDUĞU ASLİ VE SÜREKLİ GÖREVLERİ ARASINDA YER ALDIĞI**
- **KAMU HİZMETİ**
- **YERSİZ ÖDEME**
- **AİLE HEKİMİ HİZMET SÖZLEŞMESİ İMZALAYARAK AİLE HEKİMİ OLARAK YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLAYAN VE AİLE HEKİMLİĞİ KAMU HİZMETİNİ YERİNE GETİRENLERİN AYLIĞI KESİLMEKSİZİN AİLE HEKİMİ OLARAK ÇALIŞMASININ MÜMKÜN OLMADIĞI**

ÖZETİ: Türk Hukukuna 2004 yılında dahil olan aile hekimliği kurumunun düzenlendiği 24.11.2004 tarihli ve 5258 sayılı Kanun'un adı 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 58. maddesi ile Aile Hekimliği Kanunu olarak değiştirilmiş olup bahsi geçen Kanun ile aile hekimliği hizmetlerinin yürütülebilmesi için sözleşmeli veya görevlendirme suretiyle istihdam edilmesi öngörülen aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının statüsü, malî hakları ve hizmet esasları düzenlenmiştir.

Anayasa Mahkemesinin bahsi geçen bu kararında ve daha sonra verdiği bir çok kararında aile hekimliği hizmetlerinin Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerden olduğu, idari hizmet sözleşmesi ile aile hekimliği uygulamalarını yürütmek üzere çalıştırılanların da 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın

(Anayasa) 128. maddesinde ifade edilen diğer kamu görevlisi kapsamında oldukları kabul edilmiştir (Anayasa Mahkemesi, 14.05.2015 tarihli ve 2014/177 Esas, 2015/49 Karar, 05.03.2015 tarihli ve 2015/17 Esas, 2015/20 Karar, 11.09.2014 tarihli ve 2014/82 Esas, 2014/143 Karar).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler" ana başlığı altındaki 128. maddesinde, Devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği hükme bağlanmıştır. "Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması" başlıklı 56. maddesinde ise herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilerek, sağlık hizmetlerinin toplumun genel ve ortak ihtiyaçları kapsamında ele alındığı ve bu hizmetlerin bir kamu hizmeti olarak nitelendirildiği anlaşılmaktadır.

Toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimlerinden olan, düzenlilik ve süreklilik içeren sağlık alanında yürütülen etkinlikler ve görevler birer kamu hizmetidir. İnsan ve sağlık kavramlarının vazgeçilmez bütünlüğü ve ilişkisi, bu görevin asli ve sürekli olduğunda duraksamaya yer bırakmamaktadır. Bu durumda aile hekimliği sağlık hizmeti, kamu hizmeti olduğundan devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu asli ve sürekli görevleri arasında yer almaktadır.

Yeri gelmişken 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesine değinilmelidir. Sözü edilen 96. Madde Kurum tarafından ilgililere fazla veya yersiz olarak yapılan 5510 sayılı Kanun kapsamındaki her türlü ödemelerin geri alınmasını düzenlemekte olup fazla veya yersiz ödemelerin kasıtlı veya kusurlu davranışlardan kaynaklanması durumu ile Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanması durumunu ayrı ayrı ele almıştır. Buna göre Kurumun hatalı işleminden kaynaklanan nedenlerle yapılan fazla veya yersiz ödemelerin yaptırımı, ilgililerin kasıtlı veya kusurlu davranışı sonucu yapılan fazla veya yersiz ödemelerin hükümlerine göre hafifletilmiştir (Suzi Alyüz, B. No: 2013/679, 20.04.2016 § 43).

Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde; yersiz ödemenin kişilerin kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğması durumunda, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede, ödeme tarihinden itibaren hesaplanan kanuni faizi ile birlikte geri alınacağı hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte fıkranın (b) bendinde; fazla veya yersiz ödemenin Kurumun hatalı işleminden kaynaklanması hâlinde hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamının, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmi dört ay içerisinde ödenmesi durumunda faizsiz olarak tahsil edileceği belirtilmiş, bu sürenin geçmesinden sonra yapılacak ödemeler bakımından ise yirmi dört aylık sürenin sonundan itibaren hesaplanan kanuni faizi ile geri alınacağı ifade edilmiştir.

Şu hâlde yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler ve yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; 5335 sayılı Kanun'un 30. maddesindeki herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanların, bu aylıkları kesilmeksizin kamu kurumlarında herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmayacağı ve görev yapamayacağına ilişkin düzenleme karşısında yaşlılık aylığı aldığı dönemde aile hekimi hizmet sözleşmesi imzalayarak aile hekimi olarak yeniden çalışmaya başlayan ve aile hekimliği kamu hizmetini yerine getiren davacının 5335 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 4. fıkrasında yer alan istisnalar arasında yer almadığı gözetildiğinde aylığı kesilmeksizin aile hekimi olarak çalışmasının mümkün olmadığı, bu nedenle Kurumca aylığının kesilmesine ilişkin işlem yerinde ise de bu durum davacının kasıtlı veya kusurlu davranışlarından kaynaklanmadığından yersiz aylık ödemeleri konusunda 5510 sayılı Kanun'un 96/1-b maddesi uyarınca uygulama yapılarak karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU
Esas No. 2025/9-387
Karar No. 2026/214
Tarihi: 01.04.2026

- **YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRME**
- **GÖREV SONRASI ESKİ İŞİNE BAŞLAMA KONUSUNDA ANLAŞMAYA İŞVERENİN UYMAMASI**
- **TARAFLAR ARASINDAKİ ANLAŞMAYA AYKIRI GÖREVE BAŞLATILMAYAN ÇALIŞANIN TAZMİNATI HAK EDECEĞİ**
- **ÖDENECEK TAZMİNAT MİKTARININ NİTELİKLİ BİR ÇALIŞAN OLMASI NEDENİYLE İŞ BULMA OLASILIĞI VE EMEKLİLİK GELİRİ GİBİ HUSUSLAR DA GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURULARAK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre 29.01.2013 imza tarihli "Taahhütname"nin 2. maddesinde belirlenen üç yıllık süreyi dolduran davacının görev süresi davalı işverenin bilgisi ve teklifi dahilinde uzatılmış, bu sürenin bitiminden itibaren makul süre içerisinde "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütname"nin 2. paragrafına göre davalı işverene başvurmasına rağmen davalı işveren tarafından "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütname" hükümlerine aykırı hareket edilerek davacı işe başlatılmamıştır. Bu itibarla davacının uygun bir tazminata hak kazandığının kabulü gerekmektedir.

İlk Derece Mahkemesince alınan bilirkişi raporunda, davacının yurt dışında çalıştığı sırada aldığı ücret miktarı esas alınarak taraflar arasında sözleşme kurulduğu varsayımı ile çalışmadığı süreye ilişkin tazminat hesabı yapılmış ise de taraflar arasındaki iş sözleşmesi 31.01.2013 tarihinde feshedilerek davacıya kıdem ve ihbar tazminatları ödenmiştir. "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütname"nde düzenlenen hükmün ise yeni bir iş ilişkisinin kurulmasına yönelik olduğu ve davacının işe başlatılmadığı dikkate alındığında, taraflar arasında iş ilişkisinin kurulmuş olduğundan bahsedilemez. Bu durumda, iş ilişkisinin kurulmamasından kaynaklanan bir zararın tazmini söz konusu olup davacının nitelikli bir çalışan olması nedeniyle iş bulma olasılığı ve emeklilik geliri gibi hususlar da göz önünde bulundurularak dosya içeriğine uygun bir tazminata hükmedilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
3201 S. YHBK/4

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/10-14

Karar No. 2026/232

Tarihi: 08.04.2026

- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI**
- **BORÇLANMANIN İSTİSNA OLMASI NEDENİYLE SİGORTALI LEHİNE YORUM İLKESİNİN UYGULANMAYACAĞI**
- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI YÖNÜNDEN BORÇLANMA TUTARININ BELİRLENMESİNDE "BAŞVURU TARİHİ" KRİTERİ ESAS ALINACAĞI**
- **TAHAKKUK ETTİRİLEN BORÇ TUTARININ TEBLİĞ EDİLDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN ÜÇ AY İÇERİSİNDE ÖDENMESİ GEREKTİĞİ**
- **KURUM, YAPILAN BORÇLANMA BAŞVURUSUNU HUKUKA UYGUN OLARAK DEĞERLENDİRMİŞ VE YAPTIĞI BORÇ TAHAKKUKUNU TEBLİĞ ETMİŞ ÜÇ AYLIK SÜRE İÇİNDE ÖDENMEMİŞ BORÇLANMAK İÇİN KURUMA YENİDEN BAŞVURU GEREKTİĞİ**
- **KURUMUN HUKUKA AYKIRI İŞLEMİNE KARŞI İŞLEMİN TEBLİĞ TARİHİNDEN İTİBAREN ÜÇ AYLIK MAKUL SÜRE İÇİNDE DAVA AÇILMASI DURUMUNDA BORÇLANILACAK PRİM MİKTARININ BAŞVURU TARİHİNDEKİ TUTAR OLACAĞI**
- **ÜÇ AYLIK MAKUL SÜRE GEÇTİKTEN SONRA DAVA AÇILMASI DURUMUNDA İŞE DAVA YENİ BİR BORÇLANMA İRADESİ KABUL EDİLEREK DAVANIN AÇILDIĞI TARİHİNDEKİ PRİM MİKTARLARI ESAS ALINMAK SURETİYLE BORÇLANMA BEDELİNİN BELİRLENMESİ GEREKECEĞİ**

ÖZETİ: Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, borçlanma yasalarının istisnai düzenlemeler olduğu dikkate alındığında sigortalı lehine yorum ilkesinden söz edilerek yasalarda açıkça düzenlenen hususların dışına çıkılmasına imkân bulunmamaktadır. Bu nedenle yurt dışı hizmet borçlanmasının değerlendirilmesinde yasanın amacından hareket etmek gerekir.

Yurt dışı hizmet borçlanması yönünden 3201 sayılı Kanun'un 4. maddesinde borçlanma tutarının belirlenmesinde "başvuru tarihi" kriteri esas alınarak başvuru tarihindeki 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesinde belirtilen prime esas asgari ve azami günlük kazanç miktarlarına göre tahakkuk ettirilen borç tutarının tebliğ edildiği tarihten itibaren üç ay içerisinde ödenmesi gerektiği düzenlemesi yer almakta olup maddede öngörülen üç aylık sürenin geçirilmesi durumunda borçlanma bedeli olarak ödenecek prim miktarının nasıl belirleneceği üzerinde durulmalıdır.

Bu durumda 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 3201 sayılı Kanun'da belirtilen üç aylık süre içinde ödenmemiş ise aynı Kanun'un 4. maddesi gereği borçlanmak için Kuruma yeniden başvuru gerektiğinden davanın açıldığı tarihe bakılmaksızın başvuru tarihindeki primlerin esas alınmasına ilişkin isteğin reddine karar verilmelidir.

Kurum işleminin hukuka aykırı olması hâlinde ise uyumsuzluğun makul süre gözetilerek çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Makul sürenin belirlenmesinde ise 5510 sayılı Kanun'un 42. maddesindeki hükümden 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" düzenlenmesi bulunmakta olup mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 116. maddesindeki "Kurum malûllük yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için gerekli belgeler tamamlanınca, bağlanacak aylıkları ve yapılacak toptan ödemeleri hesap ve tesbit ederek en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirir" şeklindeki hükmün de aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. 3201 sayılı Kanun'un 4. maddesinde de üç aylık ödeme süresi öngörüldüğü dikkate alındığında tüm bu yasal düzenlemelere göre 3201 sayılı Kanun ile ilgili uyumsuzluklarda üç aylık sürenin makul süre olarak kabulü gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Makul süre ile ilgili bu tespitten sonra tekrar konuya dönüldüğünde; Kurumun hukuka aykırı işlemine karşı işlemin tebliğ tarihinden itibaren üç aylık makul süre içinde dava açılması durumunda borçlanılacak prim miktarının başvuru tarihindeki; üç aylık makul süre geçtikten sonra dava açılması durumunda ise dava yeni bir borçlanma iradesi kabul edilerek davanın açıldığı tarihindeki prim miktarları esas alınmak suretiyle borçlanma bedelinin belirlenmesi gerekir.

Diğer bir olasılık da Kurumun borçlanma talebini değerlendirmeyip cevapsız bırakmasıdır. Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un 42. 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; başvuru tarihinden itibaren altı aylık sürenin geçmesinden sonra dava açılması durumunda ise makul sürenin geçtiği ancak Kurum tarafından da başvuruya bir cevap verilmediği gözetilerek davanın açıldığı tarihteki prim miktarları esas alınarak borçlanma bedelinin belirlenmesi gerekecektir.

Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 21.05.2025 tarihli ve 2024/10-167 Esas, 2025/331 Karar ile 15.05.2024 tarihli ve 2023/10-610 Esas, 2024/235 Karar sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

Somut olayda davacının 31.07.2019 tarihli dilekçesi ile yurt dışında geçen süreleri borçlanma talebiyle davalı Kuruma müracaat ettiği, Kurumca 13.09.2019 tarihli eksik belgelerin tamamlanmasına ilişkin yazının davacıya tebliğ edildiğine dair tebligat parçasının bulunmadığı, davacı tarafından 11.03.2020 tarihinde posta yoluyla gönderilen eksik belgelerin davalı Kuruma 16.03.2020 tarihinde teslim edilmesi sonrası Kurumun 08.06.2020 tarihli yazıyla eksik belgelerin üç aylık yasal sürede verilmediğinden bahisle borçlanma talebini işleminden kaldırdığı, yine davacının 07.07.2020 tarihli dilekçesiyle şifahi olarak tamamlaması gerektiğini öğrendiği eksik belgeleri 11.03.2020 tarihinde göndermesine rağmen Kurumca talebi işleminden kaldırılmış ise de belgeleri üç ay içerisinde tamamlaması mümkün olmadığından tahakkuk eden primin İsviçre Sosyal Güvenlik Kurumundan tahsilini, mümkün olmadığı takdirde hesaplanan primin ödenmesi için tebliğini talep etmesi üzerine Kurum tarafından 31.07.2019 tarihli borçlanma talep dilekçesine istinaden adına tahakkuk ettirilecek borcun transfer edilecek primden mahsup edilmeyeceği belirtilerek reddedildiği, ayrıca davacının 23.10.2020 tarihli dilekçesiyle 07.07.2020 tarihli başvurusuna göre borçlanma işlemlerinin yapılmasını talep etmesi üzerine Kurumca 18.11.2020 tarihli yazıyla yapılacak işlemin bulunmadığının bildirildiği, eldeki davanın da 23.11.2020 tarihinde açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davacının 31.07.2019 tarihinde Kuruma borçlanma için başvurusu sonrasında Kurumca eksik belgelerin tamamlanmasına ilişkin yazıdan haberdar olarak 11.03.2020 tarihinde gerekli belgeleri gönderdikten sonra 31.07.2019 tarihli borçlanma dilekçesindeki talebini yenilerek 07.07.2020 tarihli başvurusuna göre borçlanma işleminin yapılmasını talep ettiği ve bu tarihte yapılan borçlanma talebi sonrasında eldeki davanın makul süre içerisinde açıldığı anlaşıldığından davacının 07.07.2020 tarihli borçlanma başvurusu değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/24

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/10-180

Karar No. 2026/295

Tarihi: 06.05.2026

- **USULÜ KAZANILMIŞ HAK**
- **DAVACININ HESAP BİLİRKİŞİ RAPORUNA SESSİZ KALMASININ RAPORU KABUL ETTİĞİ ANLAMI TAŞIMADIĞI**
- **DAVALI LEHİNE USULİ KAZANILMIŞ HAK OLUŞTUĞUNUN KABULÜNE OLANAK BULUNMADIĞI**

ÖZETİ: Anlam itibarıyla usuli kazanılmış hak kavramı, bir davada mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir. Hemen belirtmek gerek ki, gerek mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda (1086 sayılı Kanun), gerekse HMK'da usuli kazanılmış hak kavramına ilişkin acık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu kurum davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez, ana ilkelerinden biri haline gelmiştir.

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklamalar ile somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgulara göre; İlk Derece Mahkemesi tarafından alınan 21.03.2019 tarihli ek raporun taraflara tebliğinden sonra bilirkişi raporuna sessiz kalmak suretiyle davacı vekili tarafından bu rapora uygun ıslah dilekçesi sunulmuş ise de davacı tarafça bilirkişi raporunun kabul edildiği yönünde bir irade beyanında bulunulmadığı gibi Mahkemece bu rapora dayalı olarak kurulan hüküm, taraf vekillerinin istinafi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince kusur raporlarının yeterli olmadığı ve emsal ücret araştırması yapılması gerektiği gerekçesiyle kaldırılmış, Mahkemece kusur raporları alınmış ve ücret araştırması yapıldıktan sonra yeniden ek hesap raporu düzenlettirilmiştir. Bu durumda 21.03.2019 tarihli bilirkişi raporuna karşı davaya son veren taraf işlemi mahiyetinde bir irade beyanında bulunmayan davacı vekilinin rapora sessiz kalarak ıslah dilekçesi sunması raporu kabul ettiği anlamına

gelmeyeceğinden davalı lehine bu yönden bir usuli kazanılmış hak oluştuğunun kabulü mümkün değildir.

Sonuç itibarıyla, davacının hesap bilirkişi raporuna sessiz kalmasının raporu kabul ettiği anlamı taşımadığı, davalı lehine usuli kazanılmış hak oluştuğunun kabulüne olanak bulunmadığı ayrıca usule ilişkin bir işlem olan bilirkişi raporuna itiraz edilmemesinin rapora itiraz etmeyen davacının maddi hukuka ilişkin bir hakkını sona erdirecek nitelikte yorumlanamayacağı göz önüne alındığında direnme kararının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/483
Karar No. 2026/665
Tarihi: 03.06.2026

- GEÇERSİZ FESİH
- SENDİKA İLE İŞVERENİN EMEKLİLİĞİ HAK EDEN İŞÇİLERİN İSTİHDAMINA İLİŞKİN PROTOKOL YAPMALARI
- PROTOKOLLE İŞVERENE, İŞVERENE SINIRSIZ BİR YETKİ VERDİĞİ DÜŞÜNÜLEMeyeCEĞİ
- İŞVERENİN YÖNETİM YETKİSİNİ, KEYFİ OLARAK KULLANAMAYACAĞI,
- İŞVERENİN YÖNETİM YETKİSİNİ OBJEKTİF, EŞİT VE MAKUL ÖLÇÜLER DAHİLİNDE KULLANABİLECEĞİ
- PROTOKOL HÜKÜMLERİNİN, İŞYERİNDE ÇALIŞAN TÜM İŞÇİLER BAKIMINDAN, OBJEKTİF, EŞİT VE TUTARLI BİR ŞEKİLDE UYGULANDIĞININ İSPAT EDİLEMEMESİ

ÖZETİ Davalı işverence, iş akdinin feshedilmesine dayanak gösterilen protokol incelendiğinde, davalı şirket yetkilileri ile Petrol-İş Sendikası yetkilileri arasında, 7438 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrası emeklilik hakkı kazanan çalışanların durumları ile ilgili olarak 18/10/2023 tarihinde protokol imzalandığı, protokolün ilgili kısmında "EYT kapsamındaki söz konusu mavi yakalı çalışanlar, emekliliği hak ettiği tarihten sonra 55 yaşına kadarki dönemde çalıştıkları şirket tarafından değerlendirilecek, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamları devam edecektir. Aksi halde Ocak ve Temmuz aylarında emeklilik işlemleri yapılarak istihdam sona erdirilecektir." düzenlemesinin bulunduğu görülmüştür.

Öncelikle, davalı şirket ile Petrol-İş Sendikası arasında imzalanan 18/10/2023 tarihli protokol ile geçerli fesih nedenlerinin işçi aleyhine değiştirilmesinin mümkün olup olmadığı üzerinde durulmalıdır.

(...)

Protokolde, emeklilik hakkını kazanan işçinin iş akdinin doğrudan feshedilebileceği de belirtilmemiştir. Söz konusu protokolde, kapsamda yer alan çalışanların şirket tarafından değerlendirileceği, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamlarının devam edeceği açıkça belirtilmiştir. Bu düzenlemenin, işverene sınırsız bir yetki verdiği düşünülemez. İşverenin yönetim yetkisini, keyfi olarak her zaman kullanamayacağı, objektif, eşit ve makul ölçüler dahilinde kullanabileceği kabul edilmelidir. Somut davada, davalı tarafça, davacının çalışmaya devam etmesinde neden yarar görülmediği ve davacının hizmetinin sürdürülmesinin neden uygun bulunmadığı açıklanmamış; bu hususta herhangi bir delil de ibraz edilememiştir. Protokol hükümlerinin, işyerinde çalışan tüm işçiler bakımından, objektif, eşit ve tutarlı bir şekilde uygulandığı ispat edilemediği gibi, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle feshin kaçınılmaz hale geldiği de açıkça ortaya konulamamıştır. Davacının kanun değişikliği nedeniyle emeklilik hakkı kazanmış olması da iş akdinin feshedilmesi için geçerli bir neden değildir. Bu nedenlerle, feshin geçerli nedene dayandığının davalı işverence ispat edilemediği, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır. Davalının bu kapsamdaki istinaf başvurusu yerinde değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/850

Karar No. 2026/589

Tarihi: 03.06.2026

- **PERFORMANS NEDENİYLE FESİH**
- **İŞÇİNİN PERFORMANSININ DÜŞÜK OLDUĞUNDAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN İŞYERİNDE OBJEKTİF ÖLÇÜTLERİN BELİRLENMESİ ZORUNLU OLDUĞU**
- **GEÇERSİZ FESİH**
- **İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ BELİRLENMESİNDE İŞÇİNİN KIDEMİNE VE YILLIK İZİN İÇİN GEREKLİ BEKLEME SÜRELERİ ÖRNEK ALINARAK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Performans, en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. İşçinin iş sürecinde harcadığı ve işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi, işçinin performansını oluşturur. Birim zamanda işçinin harcadığı emeğin sonucu olan üretimin düzeyi ise işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu, verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Buna göre performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir sebebe dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir sebebin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Şartlara göre değişen süreklilik göstermeyen sonuçlar, geçerli sebep için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılmaması tek başına geçerli sebep olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli sebep söz konusu olabilir.

Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli sebebi kabul edebilmek için performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edebilmek için performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, performans değerlendirme sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. İşçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli sebep doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanakları sağladığını da ispatlamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; davalı işveren davacının iş akdinin performans düşüklüğü nedenleriyle haklı nedenle feshedildiğini savunmuş ise de, davalı tarafça performans değerlendirme sisteminin ve kriterlerinin sunulmadığı, performans değerlendirmesinden sonra hedef belirlenip belirlenmediği, bu hedeflerin objektif ve uygulanabilir olup olmadığı, davacıya tebliğ edilip edilmediği hususunda belge sunulmadığı, emsal işçilere göre performans düşüklüğü bulunup bulunmadığı, izleme sürecine alınıp alınmadığı, alındıysa eğitim verilip verilmediği hususlarında da belge sunulmadığı, feshin geçerli sebebe dayandığının ispat yükü davalıda olup, davalı taraf davacının performans düşüklüğü gösterdiğini, bu düşüklüğün süreklilik arz ettiğini, davacının performansını geliştirmesi yönünde davacıya eğitim verildiğini ve davacının performansını artırmak için bir çaba harcamadığını yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlayamamıştır. Mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmesi isabetlidir.

Yerleşik uygulamaya göre, yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
13.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/587

Karar No. 2026/922

Tarihi: 30.04.2026

- ASILSIZ İDDİALARLA HAKLI NEDEN İDDİASIYLA FESİH
- İŞÇİNİN KADINLAR YÖNÜNDEN KULLANDIĞI İLERİ SÜRÜLEN OLUMSUZ SÖZLERİ NE ZAMAN HANGİ TARİHTE KİME KARŞI SÖYLEDİĞİNE DAİR DOSYADA İSPATA YARAR SOMUT DELİL OLMAMASI
- WHATSAP YAZIŞMALARINDAKİ SÖZLERİN ELEŞTİRİ MAHİYETİNDE OLMASI
- HAKSIZ VE GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Davacıya isnat edilen eylemler nedeni ile davacının iş akdinin haklı nedenle fesih edildiği iddia edilmişse de davacının kadınlar yönünden kullandığı olumsuz sözleri ne zaman hangi tarihte kime karşı söylediğine dair dosyada ispata yarar somut delil olmadığı, işyeri çalışanlarına yönelik bu tarz söylemlerinin olmadığı, davalı tanık K.İ.K. ile davacının tartıştığının tanık beyanlarından da anlaşılmışsa da, K.İ.K.'nin davacı ile arasının iyi olmadığı, whatsapp yazışmalarındaki sözlerin eleştiri mahiyetinde olduğu, davalı tanığının tanık M.T.'nin kendilerini indirdiği beyanı dikkate alındığında iddiaların soyut nitelikte olduğu işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı olmadığı gibi geçerli fesih ağırlığında da olmadığı anlaşıldığından davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesinin hatalı olduğu anlaşılmış , hüküm kurmaya ve denetime elverişli bilirkişi raporu doğrultusunda aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1047

Karar No. 2026/1063

Tarihi: 16/04/2026

**●İŞÇİNİN İŞYERİNDE BAŞKA BİR ÇALIŞANLA
GÖNÜL İLİŞKİSİ KURMASI**
**●İŞÇİNİN GÖNÜL İLİŞKİSİNİN İŞYERİNE
OLUMSUZ OLARAK İŞYERİNE OLUMSUZ
YANSIMADIĞI SÜRECE GEÇERLİ BİR FESİH
NEDENİ OLMAYACAĞI**

ÖZETİ: İşçinin işyerinde başka bir çalışanla gönül ilişkisi kurmasının işyerine yansıyan olumsuz bir durum olmadığı sürece geçerli bir fesih nedeni olarak görülmesi mümkün değildir. Somut uyuşmazlıkta işyerinde olumsuzluğa yol açan bir durum bulunduğu ortaya konmadığı, davalı işverenin ileride davacının eşinin işyerine gelerek işverenliği hiç ilgilendirmeyecek nitelikte bir gönül ilişkisi nedeniyle olay çıkarmasının önüne geçildiğini belirtmiş ise de ihtimalle feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Bu itibarla fesih geçersiz olup davacının işe iadesine karar verilmesi sonuç itibarıyla yerindedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/802
Karar No. 2026/1039
Tarihi: 29/04/2026

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİHTE İSPAT**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLE FESHEDİLDİ İDDİASIYLA AÇILAN DAVADA İSPAT KÜLFETİNİN İŞÇİYE AİT OLDUĞU**
- **İŞÇİLERİN ÜCRETLERİNİN TAM OLARAK ÖDENMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU**
- **İŞÇİLERİN MESAI SONRASI İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ÇAĞRISI ÜZERİNE İŞVERENİN İKRAMİYE ÖDEMEME KARARINI GÖRÜŞMEK İÇİN TOPLANMASININ YASA DIŞI GREV OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ**
- **İŞVERENİN FESHİNİN İŞÇİNİN EYLEMİNE GÖRE ÖLÇÜLÜ VE ORANTILI OLMASI GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshedildiğinin ispat külfeti işverene, sendikal nedenle feshedildiğini ispat külfeti ise işçiye aittir. Dosya kapsamından, işverenin sendika üye işçilerinden herhangi bir işçiye işten çıkarmadığı (olay kapsamında bulunan 4 işçi hariç) ve sendika ile bir uyuşmazlık yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple, feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki iddia ispatlanamamıştır.

İşçi ücretlerinin tam ve zamanında ödenmemesi İş Kanunu madde 24 kapsamında işçiye haklı fesih imkânı verir. Ücretin tam olarak ödenmesi asıldır. İşveren işçinin ücretini eksik ödeyemeyeceği gibi madde 62 gereğince yazılı muvafakat olmadıkça ücretten kesinti de yapamaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacaklarının da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir (Yargıtay 9.HD.

16.7.2008 gün 2007/ 22062 E, 2008/ 16398 K.) Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güclüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanunu'nun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesi de (erzak yardımı, kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkânı kabul edilmelidir.

Davacı işçi ile birlikte hareket eden ve davaya taraf olmayan üç işçinin gerçekleştirdiği eylem, kanun dışı grev niteliğinde olmayıp, sendika temsilcisinin whatsapp dan yazdığı mesaj üzerine temmuz ayının 5 inde maaş ile ödenecek ikramiye'nin davalı işveren tarafından ekonomik nedenlerle zamanında ödenemeyeceğinin bildirilmesi karşısında değerlendirme yapmak üzere işçiler mesai sonrası toplanmışlardır. Dosyada yer alan tanık beyanlarına göre, davacının işyerinde diğer çalışanları işverene karşı kışkırtmadığı ve işyerindeki araç- gereçlere zarar vermediği anlaşılmaktadır. Bu iddiaları destekleyen somut bir delil de dosyada mevcut değildir. Davacı tanığı M.T.'ın beyanında da davacının işverenle herhangi bir tartışma yaşamadığı ifade edilmiştir.

İşveren tarafından yapılan feshin ölçülü ve orantılı olması gerekmektedir. Somut olayda, davalı taraf davacının işi bırakma/yavaşlatma eylemlerinde bulunduğundan iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 25/II uyarınca haklı nedenle feshedildiğini savunmuşsa da davacının iddia olunan eylemleri gerçekleştirdiği ispatlanamadığı gibi işyerinde ne şekilde zarara yol açtığı somut olarak ortaya konulamamıştır. Ayrıca, davacının Anayasa ile güvence altına alınan ifade özgürlüğünü barışçıl şekilde kullanılması karşısında, yapılan feshin ölçülülük ve orantılılık ilkelerine uygun olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, fesihte son çare ilkesine uyulmadığı anlaşılmaktadır.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davacının istinaf talebinin kısmen kabulü ile işe iadesine dair yeniden karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

DENİZLİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/772

Karar No. 2026/652

Tarihi: 26/03/2026

- GEÇERSİZ İHTİYARİ ARABULUCULUK
- İŞ SÖZLEŞMESİ HENÜZ SONA ERMEDEN ARABULUCULUK FAALİYETİNE GEÇİLEMEYECEĞİ
- İHTİYARİ ARABULUCULUK EVRAKINDA YAZILI FESHE BAĞLI HAKLAR, İŞE İADE, TAZMİNAT VE DİĞER ALACAKLAR AÇISINDAN HENÜZ BİR UYUŞMAZLIK ORTAYA ÇIKMAMIŞ OLDUĞU DİKKATE ALINDIĞINDA ARABULUCUNUN DÜZENLEDİĞİ ANLAŞMA BELGESİNİN GEÇERSİZ OLACAĞI

ÖZETİ: Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ile Yargıtay içtihadında belirtilen ilke ve esaslar çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde; ihtiyari arabuluculuk sürecinin başladığı 29/11/2024 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. Bu tarih itibarıyla ihtiyari arabuluculuk evrakında yazılı feshe bağlı haklar, işe iade, tazminat ve diğer alacaklar açısından henüz bir uyuşmazlık ortaya çıkmamıştır. Taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunmadığı bir tarihte başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi geçerli kabul edilemez. Bu itibarla, davanın kabulüne karar verilmesi gereklidir. İlk Derece Mahkemesince aksi yönde kanaatle davanın reddine karar verilmesi hukuka aykırıdır. Belirtilen sebeplerle Dairemizce yeniden esas hakkında tesis edilen hükümde davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

DIYARBAKIR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/679
Karar No. 2026/1103
Tarihi: 07/05/2026

- FESİH BİLDİRİMİNDEN SONRA SÜRESİ İÇERİSİNDE ZORUNLU ARABULUCUYA BAŞVURMAMA
- FESİH BİLDİRİMİNDEN İTİBAREN 1 AYLIK SÜRE İÇERİSİNDE ARABULUCUYA BAŞVURUNUN DAVA ŞARTI OLDUĞU
- ARABULUCUYA BAŞ VURMAK İÇİN ÖNGÖRÜLEN SÜRENİN HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE NİTELİĞİNDE OLDUĞU

ÖZETİ: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 92/II. maddesinde, "Süre; hafta, ay veya yıl olarak belirlenmiş ise başladığı güne son hafta, ay veya yıl içindeki karşılık gelen günün tatil saatinde biter. Sürenin bittiği ayda, başladığı güne karşılık gelen bir gün yoksa, süre bu ayın son günü tatil saatinde biter." hükmü yer almaktadır. Yani hafta olarak belirlenen sürelerde, ilk gün hesaba katılır (Baki Kuru, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, 2016, s. 835-836. Aynı yönde bkz. Yargıtay 4. HD. 26.05.2016, 2317/6997).

Dosya kapsamında arabuluculuk sürecinin 31/10/2023 tarihinde başladığı, ön görülen fesih bildiriminden itibaren 1 aylık süre içerisinde arabulucuya başvuru dava şartının yerine getirilmediği, bu sebeple süresi içerisinde arabulucuya başvuru dava şartının yerine getirilmemesi nedeni ile hak düşürücü süre yönünden davanın reddinin gerektiği anlaşılmakla belirtilen gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi yerinde olmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
24.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1983

Karar No. 2026/968

Tarihi: 14/05/2026

●GEÇERSİZ İSTİFA
●İŞVEREN BASKI İLE İŞÇİDEN ALDIĞI
GEÇERSİZ İSTİFANIN İŞVEREN FESHİ
ANLAMINA GELDİĞİ
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ dosya kapsamında toplanan deliller, davacı asilin Mahkeme huzurundaki beyanları, söz konusu istifa dilekçesinin davalı şirkete ait antetli kağıt üzerinde yazılı olması ve dinlenen tanıkların, davacının işten çıkarıldığı yönünde beyanda bulunmaları birlikte değerlendirildiğinde, davacının bu hususlara ilişkin iddialarını ispatladığı, bu kapsamda 02/07/2024 tarihli dilekçeyi baskı altında imzaladığının ve iş akdinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, başka bir anlatımla, davalı tarafından cevap dilekçesi ekinde dosyaya sunulan 02/07/2024 tarihli ve "İş akdimi iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması nedeniyle feshetmem hakkında" konulu dilekçe uyarınca, davacının istifa iradesi ile hareket ettiği sonucuna varılamayacağı, bu doğrultuda iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, feshin haklı/ geçerli nedene dayandığının ispat yükünün işverene ait olduğu, işverenin ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı/ geçerli olduğunu kanıtlaması gerektiği, işverenin fesih gerekçesiyle bağlı olduğu, işverenin fesih yaparken ve aldığı kararları uygularken tutarlı ve ölçülü olması gerektiği, dosya kapsamında, iş sözleşmesinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğinin davalı tarafından ispatlanamadığı, açıklanan nedenlerle, davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
24.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/472
Karar No. 2026/1078
Tarihi: 04/06/2026

- **ÖZEL HASTANEDE MAKBUZ KESEREK ÇALIŞAN HEKİM**
- **BAĞIMLILIĞIN UNSURLARININ BULUNDUĞU**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Dosyaya sunulan iş sözleşmesi, deliller ve tanık beyanları dikkate alındığında, davacının davalı kurumda davalıya bağımlı olarak, emir ve talimat altında, işverenin yönetim hakkı kapsamında, işverenin belirlediği koşullarda iş sözleşmesi ile çalıştığı, bu nedenlerle davacı ve davalı arasında işçi işveren ilişkisi olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalandığı; davacının ücretinin dosyadaki bilgi ve belgeler doğrultusunda brüt ücret üzerinden, usul ve yasaya uygun olarak hüküm altına alınmış olduğu, iş akdinin haklı ve geçerli nedene dayanmadan feshedildiği anlaşılmıştır.

Tüm bu nedenlerle İlk Derece Mahkemesi kararının; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına, dosya kapsamına, usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılmakla, davalı vekilinin istinaf isteminin reddine yönelik aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
29.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/554
Karar No. 2026/715
Tarihi: 15/04/2026

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDİASININ KANITLANMAMIŞ OLMASI**
- **İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNDEN SONRA DA İŞYERİNDE SENDİKANIN ÜYE KAYDETMEME DEVAM ETMİŞ OLMASI**
- **İŞYERİNDE TOPLU SÖZLEŞME İMZALANMIŞ OLMASI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLE FESHEDİLDİĞİ KONUSUNUN SOMUT OLARAK KANITLANAMADIĞI**

ÖZETİ: Bilindiği üzere yerleşik yargı uygulamalarında kabul edildiği üzere iş akdinin haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedildiği hususunda ispat yükümlülüğünün davalı işverene ait olduğu, feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki ispat yükümlülüğünün ise davacıya ait olduğu, somut uyuşmazlıkta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün cevabi yazı ekindeki kayıtlar incelendiğinde; davacının iş akdinin feshedildiği tarihten sonra da iş yerindeki sendikalara üyelik kayıtlarının bulunduğu, yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 30.09.2024 tarihli cevabi yazı içeriğine göre, davalı iş yerinde Türk Metal Sendikasına 01.07.2022 tarihinde yetki belgesi verildiği ve söz konusu yetki belgesine istinaden 30.09.2022 tarihinde 1.07.2022-30.09.2023 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin imzalandığının tespit edildiğinin belirtildiği, yine dava dosyası içerisinde örneği yer alan İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 23.05.2024 tarihli 2023/2791 esas 2024/1022 karar sayılı kararı, yine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 23.05.2024 tarihli 2023/2792 esas 2024/1023 karar sayılı kararlarının gerekçeleri birlikte değerlendirildiğinde, somut uyuşmazlıkta; davacı tarafca iş

akdinin sendikal nedenle feshedildiği hususunun somut bir şekilde ispatlanamadığı, bu nedenle ilk derece mahkemesince sendikal tazminata ilişkin karar verilmesinin hatalı olduğu, davalı işverence iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiği hususunun somut bir şekilde ispatlanamadığı, tüm bu açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde; dava dosyası içerisinde yer alan usul ve yöntemine uygun hazırlanmış 03.06.2023 tarihli kök bilirkişi raporundaki miktarlar dikkate alınarak ayrıca davacının bordrolardaki ücretinin yasal asgari ücret olması ve dava tarihindeki yasal asgari ücretin brüt 6.471,00 TL olması dikkate alınarak dava tarihindeki yasal asgari ücrete göre belirlenen miktarlar ve davacının hizmet süresi dikkate alınarak davacının işe başlatmama tazminatı ücretinin 5 aylık brüt 32.355,00 TL olarak, 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının brüt 37.896,67 TL olarak belirlenmesi gerektiği anlaşılmakla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak dairemizce yeniden karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/570

Karar No. 2026/615

Tarihi: 09/04/2026

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİN YARGISAL DENETİMİ
- İŞLETMESEL KARARIN OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞLETMESEL KARARA BAĞLI İSTİHDAM FAZLALIĞININ OLUP OLMADIĞI BELİRLENMELİ
- TUTARLILIK DENETİMİ
- ÖLÇÜLÜLÜK DENETİMİ
- İŞLETME İÇİ SEBEPLER
- İŞLETME İÇİ SEBEPLERDEN KAYNAKLANAN FESİHLERDE; İŞVERENİN, HANGİ TEDBİRLERİ ALDIĞINI VE BU TEDBİRLERİN İŞ SÖZLEŞMESİ FESHEDİLEN İŞÇİNİN İŞİNE NASIL ETKİ ETTİĞİNİ ORTAYA KOYMAK ZORUNDA OLDUĞU

ÖZETİ: Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde; öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme 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 fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen

işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir.

İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

(...)

Yukarıda yer verilen savunmalar itibarıyla, davacının iş akdinin fesih gerekçesi, davacının istihdam edilmesini gerektiren Eros markasına ilişkin e-ticaret faaliyetleri neticesinde arzu edilen gelirin elde edilmemesi, davacının işçilik masraflarının elde edilen gelirin 3 katı tutarına ulaşması nedeniyle istihdamın ekonomik olarak sürdürülemez olması, davacının yaptığı işin Dagi markasının e-ticaret süreçlerini yöneten profesyonel ekibe devredilmesinin işverenin organizasyonel yapısı açısından verimli ve kârlı olması şeklinde özetlenebilir. Bahsi geçen bu sebepler, işletme içi sebepler arasında yer almaktadır.

İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde; işverenin, 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, mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır. Bu bağlamda işveren, organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/410
Karar No. 2026/575
Tarihi: 11/03/2026

- İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESHİ
- İŞÇİNİN ÖDEVLERİNİ HATIRLATILDIĞI HALDE YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ
- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMINDA YAPTIĞI DEĞİŞİKLİĞİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI ANLAMINA GELMEYECEĞİ
- İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLAN İŞİ KABUL ETMEMEKTE ISRAR ETMESİ

ÖZETİ İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(h) maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin g fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir.

Bu genel açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında; Davacının şekillendirme bölümünde operatör olarak çalıştığı davalı işveren tarafından davacının sağlık raporuna istinaden talep etmesi üzerine vardiya düzenine göre kısa bir süre sonra

davacının sağığına uygun bölümlerde görevlendirilmek istendiğı, davacının kendisine teklif edilen, üstelik bilirkişi heyet raporu ile de sağığına daha uygun olduğı açıklanan "Ambar", "Sırlama" ve "Kalite Ayırım" bölümlerinin hiç birini kabul etmediğı gibi önceki bölümünde de çalışmadığı, bu durumda davalı işverenin yönetim hakkını keyfi olarak kullandığının söylenemeyeceğı, davacının verilen görevi yapmamakta ısrar unsurunun gerçekleştiğı, davalı işverenin iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı, davanın reddi gerektiğı anlaşılmaktadır. Mahkemenin aksi kanaat ile verdiği karar hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/24

**KAYSERİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8.HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2026/647

Karar No. 2026/742

Tarihi: 13/03/2026

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDEN OLMADAN SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ
- İŞYERİNDE UYGULANAN TİS HÜKÜMLERİ UYARINCA DİSİPLİN KURULU KARARI OLMADAN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN HAKLI NEDENLE İŞTEN ÇIKARTILAMAYACAĞI
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN HAKLI NEDEN OLUŞTURACAK ÖLÇÜDE DEVAMSIZLIK YAPTIĞININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI

ÖZETİ: Dosyanın incelenmesinde, davacının iş akdinin Belediye Başkanlığının 05/04/2024 tarihli diğer davalı şirkete gönderdiği fesih yazıyla sona erdirildiği, ilgili yazıda Mart ayındaki işe giriş kamera kayıtları incelendiğinde işe gelmediğinin, işe giriş çıkış kart kayıtlarını başka bir personele okutduğu,05/04/2024 tarihi itibarı ile de işe gelmediği tespit edildiği, toplu iş sözleşmesinde belirtilen cezai haller başlıklı 3.madde gereği dorudan ihracının yapılması gerektiği şeklindeki gerekçeler ile davacının iş akdine son verildiği görülmüştür.

Söz konusu fesih yazısının davacıya tebliğ edildiğine dair dosya kapsamında bilgi ve belge mevcut olmadığı ,davacının devamsızlık yaptığına dair gün gün tutulan devamsızlık tutanakları bulunmadığı, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamından davalılarca haklı fesih nedeninin ispatlanamadığı yönündeki mahkeme kararında hata bulunmadığı, ayrıca davacının sendika temsilcisi olduğu, dosya kapsamında mevcut davalı şirket ve Hizmet iş Sendikası arasında düzenlenen Toplu iş sözleşmesinin 25. maddesine göre de davacının iş akdinin disiplin kurulu tarafından feshedilebileceği, davacının iş akdinin TİS hükümlerine aykırı şekilde feshedildiği, İlk derece mahkemesinin davacının işe iadesine yönelik kararı dosya kapsamına uygun olduğu anlaşılmakla yerinde olmayan davalılar istinafinin esastan reddine karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/25

KONYA

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ

8.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/676

Karar No. 2026/603

Tarihi: 13/03/2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH

●İŞVERENİN TÜM İŞÇİLERİ İŞTEN ÇIKARTMASI

●İŞVERENİN İŞÇİLERİ ÇIKARMADAN ÖNCE İŞ-KURDAN İŞÇİ TALEBİNDE BULUNMASI

●SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Aynı işverene karşı açılmış olan işçilik alacakları konulu Aksaray 1. İş Mahkemesi'nin 2025/60 Esas-2025/4514 Karar sayılı kararında iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilmiş olup bu karar dairemizin 2025/2575 esas 2025/4514 karar sayılı kararı ile kesinleşmiştir. Anılan dosyada dinlenen tanık beyanları, iş bu dosyadaki dinlenen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre işyerinde sendikal örgütlenmenin başladığı anlaşılmaktadır. İşveren, işyerindeki tüm işçileri işten çıkarmıştır. Ancak aynı işverenin 2023 yılında 4 aylık süreçte 74 işçi alımı için İŞ-KUR'a başvurduğu da anlaşılmakta olup; akdin feshedildiği hususunun dosyadaki toplanan tüm deliller kapsamında ve dinlenen tanık beyanları doğrultusunda ispatlanmış olmasına karşın yerel mahkemece sendikal tazminat alacağının reddi yönünde verilen karar hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/684
Karar No. 2026/952
Tarihi: 22/04/2026

- **HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH**
- **İŞÇİNİN GÖREVİ YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ**
- **İŞVERENİN HATIRLATMASININ ARDINDAN SADECE BİR KEZ GÖREVİ YAPMAMANIN HAKLI FESİH İÇİN YETERLİ OLMADIĞI**
- **İŞÇİNİN GÖREV TANIMININ, BİREYSEL YA DA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE AÇIKÇA ÖNGÖRÜLMÜŞ OLMASI İŞVERENİN HATIRLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ ORTADAN KALDIRMAYACAĞI**
- **GÖREVİ YAPMAMAKTA ISRAR BOYUNDAN OLMAYAN İŞÇİNİN EYLEMLERİ SEBEBİYLE İŞ AKIŞININ OLUMSUZ ETKİLENMESİ İŞÇİNİN, İŞİNDE GEREKLİ DİKKAT VE ÖZENİ GÖSTERMEMESİNİN HAKSIZ FESİH BOYUTUNDA OLMADIĞI ANCAK GEÇERLİ FESİH OLDUĞU**

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, davacının özlük dosyası incelendiğinde, primer sargısında devre olmaması, ara hata verisi girildiği halde hata olmadığına anlaşılmaması, gerilim trafosunun yanlış kalpta test edilmesi, gerilim trafosuna gerekli işaretlemenin yapılmaması, trafoya devre konulmamış olması gibi sebeplerle davacı hakkında farklı tarihlerde (en son 08.11.2024 tarihinde) toplamda 8 kez tutanak tutulmuş olduğu, davacının yazılı savunmalarında "ölçüm yaptığımda çalışıyordu, ürünleri karıştırmışım, problem yok zannettim, gözden kaçırdım vs" şeklindeki gerekçelerle savunma yaptığı, davacının sadece fesih öncesi 524-1287 ve 524-1288

siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim Trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri nolu 2 adet trafoda devre olmadığına yönelik savunmasında, test yapmadığı yönündeki iddiayı kabul etmediği görülmektedir.

4857 sayılı Yasa ile işçinin “görevi yapmamakta ısrar etmesi” kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmesi işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez. (Bknz. Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016/18155 Esas - 2016/12923 Karar sayılı ilamı)

Davacının görevini yapmadığı hususunda birden fazla kez savunmasının alındığı görülmekte ise de, davacıya görevleri hatırlatılarak gerekli uyarıların yapılmadığı, davacının ilave bir eğitime tabi tutulmadığı, davacıdan yapması istenen görev açık biçimde bildirilip, işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmediği anlaşılmakla, somut uyuşmazlıkta görevi yapmamakta ısrar olgusunun gerçekleşmediği anlaşıldığından, iş akdi feshinin haklı nedene dayandığının ispat edilemediği görülmektedir. Buna karşın, davacı hakkında görevini gerektiği gibi yapmaması sebebiyle birden fazla kez tutanak tutulup, tutanak tanıkları test labaratuvar şefinin ve bölüm sorumlusunun dinlendiği ve tutanakları doğruladıkları, davacının yazılı savunmasının alındığı, davacının hatalı işlem yaptığını bir kısım savunmalarında kabul ettiği göz önüne alındığında, davacının eylemleri sebebiyle iş akışının olumsuz etkilendiği, işinde gerekli dikkat ve özeni göstermediği, TİS 34.maddesi gereğince iş kanunu hükümlerinin saklı tutulduğu, yapılan fesih işlemin haklı fesih boyutunda olmadığı ancak geçerli fesih olduğu görülmekle, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken, aksi düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/25

**T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11.HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/2461

Karar No. 2026/692

Tarihi: 24/03/2026

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- İŞYERİNDE SENDİKA ÜYESİNİN GİDEREK AZALMASI
- İŞÇİNİN FESİH ÖNCESİ BAŞ TEMSİLCİ OLARAK ATANMIŞ OLMASI
- FESİH ÖNCESİ ALINMIŞ BİR İŞLETMESEL KARAR SUNULMAMASI
- TANIK BEYANLARINA GÖRE FESHİN SENDİKAL NEDENLE YAPILDIĞININ AÇIK OLMASI
- SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Somut olayda, davalı tarafından davacının iş akdinin işletmesel karar doğrultusunda geçerli olarak feshedildiği savunulmuş ise de, davalı işyerinde 2024 Haziran ayı sonrasında sendikalaşmanın başladığı, davacının Lastik İş Sendikasına 17/10/2024 tarihinde üye olduğu, ilgili Sendikanın 18/10/2024 tarihinde yetki tespit başvurusunda bulunduğu davalı işyerinde 216 işçinin çalıştığı ve 114 işçinin sendika üyesi olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 29/11/2024 tarihinde Lastik İş Sendikasına TİS yapabilmesi için yetki verildiği, davalı işyerinde 12/11/2024 tarihinde 114 sendikal işçi mevcut iken bu sayının ilerleyen dönemde giderek azaldığı, 07/02/2025 tarihinde 95'e düştüğü, kayıtlar ile sabit olduğu üzere davalı işyerinde 2024 Ekim ayında yoğun sendikal örgütlenmenin olduğu, davacının 09.12.2024 tarihinde sendika baş temsilcisi olarak atanması akabinde 11.12.2024 tarihinde iş akdinin davalı işverence feshedildiği, davalı tarafından fesih öncesi alınmış bir işletmesel karar sunulmadığı, tanık beyanlarına göre feshin sendikal nedenle yapıldığının açık olduğu, her ne kadar davalı tarafından husumetli tanık itirazında bulunulmuş ise de, tanıklarca alacak

davası açılmış olması karşısında menfaat birliği içerisinde olmadıkları anlaşılmakla feshin sendikal nedenle yapıldığı kabulü yerindedir.

Mahkemece sendikal tazminat talebi 1 yıl 1 ay olarak kabul edilmiş ise de, buna dair somut gerekçe bulunmadığı gibi, dosya kapsamındaki deliller dikkate alındığında Dairemizce sendikal tazminat 1 yıl olarak tespit edilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/24

T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2369
Karar No. 2026/30
Tarihi: 20/01/2026

●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN
GÜVENCESİ
●İŞYERİNDE UYGULAN TİS HÜKÜMLERİNE
GÖRE DİSİPLİN KURULU KARARI OLMADAN
HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİ SONA
ERDİRİLEN TEMSİLCİNİN FESHİNİN GEÇER-
SİZ OLDUĞU

ÖZETİ: Dosya arasına alınan belgelerden davacının sendika şube yönetim kurulu üyesi olduğu anlaşılmıştır. Dosya arasına alınan ve fesih tarihinde yürürlükte bulunan TİS'in 15.maddesi incelendiğinde "Sendika yöneticilerine ve iş yeri temsilcilerine disiplin cezası verilmesi söz konusu olduğu taktirde, mesele üç iş günü içinde işveren veya temsilcileriyle Sendikaca seçilecek bir temsilci arasında görüşülür. Taraflar cezanın gerekliliği hususunda 10 gün içerisinde beri karara varamazlarsa konu, konu üç iş günü içinde Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'na intikal ettirilir. Bu süre içinde durumun kurula yansıtılmaması halinde bu talepten vazgeçilmiş sayılır. Kurum kararına kadar yönetici ve temsilcinin iş sözleşmesi bu sebeplerle feshedilemez" düzenlemesine yer verilmiştir.

Anlatılanlar kapsamında davaya konu fesih değerlendirildiğinde; davacının sendika şube yönetim kurulu üyesi olduğu sabit olup bu duruma göre davacının iddia edilen olaylar sebebiyle yürürlükte bulunan TİS'in 15.maddesindeki prosedürün işletilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Dosyanın incelemesinde söz konusu prosedürün işletildiğine ilişkin olarak dosyaya kayıtların sunulmadığı anlaşıldığından artık ileri sürülen sebebe dayalı olarak davacının iş sözleşmesine son verilmesi mümkün değildir. Hal böyle olunca davanın reddi yönündeki ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davacının işe iaresine karar vermek gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2386

Karar No. 2026/711

Tarihi: 07/04/2026

●İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAK-
LANAN FESİH
●İŞVERENİN HAKLI VE GEÇERLİ NEDENİ
İSPAT EDEMEMESİ
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davalı işveren haklı fesih iddiasında bulunmuş olup iddiasını ispat ile mükelleftir.

Tarafların iddia ve beyanları, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde; ispat yükü kendisinde olan davalı davacının mesai saatleri içerisinde içilmemesi gereken yerde sigara içtiğini, amirine karşı saygısızca sigara dumanı üflediğini ve işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü iddia etmiş ise de, davacı tanık anlatımlarından bahse konu yerde herkesin sigara içtiğinin anlaşılması, davalının cevap dilekçesinde, belirtilen tarih dışında da davacının birçok kez sözlü olarak uyarıldığını savunmasına rağmen bu yönde de bir delilin yada tutanağın sunulmadığı, belirtilen hususlarda davacıdan savunma istendiği ancak davacının savunmasında sadece atölye dışında sigara içtiğini kabul ettiği, şirket genel müdürüne sigara dumanı üflemesinin kendisi tarafından kabul edilmediği gibi bu hususun taraf tanıkları tarafından da doğrulanmadığı ve kamera kayıtlarıyla da ispat edilemediği anlaşıldığından davalı tarafın iddia ettiği haklı fesih dosya kapsamında ispat edilemediği kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/598
Karar No. 2026/825
Tarihi: 13/04/2026

- **FESİH BİLDİRİMİNDE FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE İŞÇİYE BİLDİRİLMEMESİ**
- **FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE DAVACI İŞÇİYE BİLDİRİLEMEMESİNİN FESHİN GEÇERSİZLİK NEDENİ OLUŞTURACAĞI**
- **İŞVERENİN FESHİN KAÇINILMAZ OLDUĞUNU, İŞLETMESEL KARARIN TUTARLI BİR ŞEKİLDE UYGULANDIĞINI İSPAT EDEMEMESİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**
- **İŞÇİNİN FİİLEN ÇALIŞMADIĞI DÖRT AYLIK DÖNEMDE SERVİS İLE İŞE GÖTÜRÜLÜP GETİRİLMESİ SÖZ KONUSU OLMAYACAĞINDAN İŞVERENCE SAĞLANAN SERVİS YARDIMININ PARASAL KARŞILIĞININ BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNE İLAVE EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde ve özellikle fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde davacı işçiye bildirilmediği dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2'nci maddesinde öngörülen şekil şartına uyulmadığı, dava konusu yapılan fesih işleminin sırf bu nedenle geçersiz olduğu, iş akdinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğine dair ispat yükü üzerinde olan davalı işverence norm kadro çalışması yapıldığına, personel sayısının azaltılması haricinde başkaca önlem alınıp alınmadığına, alındı ise ne tür önlemler alındığına dair dosyaya her hangi bir delil sunulmadığı gibi Yargıtay içtihatları değerlendirildiğinde, davacının çalışabileceği

eğitimine, pozisyonuna ve kadrosuna uygun başka bir işin davalı tarafından araştırıldığı yönünde dosya içerisinde delil bulunmadığı, davacının eğitim ve kadrosuna uygun aynı seviyede iş bulunamadığı takdirde, bir alt seviyeden bir iş teklifi yapılmadığı veya davacıya eğitim verilmek suretiyle başka bir birimde görevlendirilmesinin yapıldığı yönünde dosyada bilgi belge bulunmadığı, davalı işveren tarafından feshin kaçınılmaz olduğunun, işletmesel kararın tutarlı bir şekilde uygulandığının ispat edilemediğinin kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesinde ve hesaplamalara esas çıplak brüt ücretin dava tarihinde ki ücret bordroları dikkate alınarak belirlenmesinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan istinaf itirazları yerinde görülmemiştir.

Taraflar arasında, işverence işçilere sağlanan servis yardımının boşa geçen süre ücretine dahil edilip edilmeyeceği noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

(...)

İşçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktarının da bulunmadığı, işçinin fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da olmadığı bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşa geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, davalı Amasya Belediye Başkanlığı vekilinin yol ücretinin boşa geçen süre ücretine ilave edilmemesi yönünde ki istinaf itirazı yerinde görülmekle ,davacıya verilmesi gereken boşa geçer süre ücretinin (brüt 52.582,80 -1.278,96 =51.303,84 *4=205.215,36 TL)olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1613
Karar No. 2026/1074
Tarihi: 14/05/2026

●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
●İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEMESİ
●GEÇERSİZ DEĞİŞİKLİK FESHİ

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca, “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.” Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur (Yargıtay 9. HD. 02.06.2008 gün ve 2007/39341 Esas, 2008/13324 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta; davacı ve davalı tanıklarının beyanlarına göre, davacının davalı Lapseki Belediyesi bünyesinde itfaiyeci olarak çalıştığı, davalı işverenin davacıyı temizlik işleri müdürlüğünde görevlendirdiği, davacının görev tanımında olmadığını belirterek görevlendirmeyi kabul etmediği, davalı işyerinin yaptığı görevlendirmenin yukarıda yazılı yasal düzenlemeler ve ilke kararı uyarınca çalışma şartlarında ve düzeninde esaslı değişiklik mahiyetinde olup, davacının yazılı olarak yeni görevi kabul etmemesi geçerli sebebe dayanmaktadır. Buna karşılık davalı işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu ispat edemediğinden Mahkemece davacının işe iadesine ilişkin verilen karar yerindedir. Davalılar vekillerinin bu yöndeki istinafının reddi gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
TRABZON
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1399
Karar No. 2026/1408
Tarihi: 09/06/2026

●YAZILI FESİH BİLDİRİMİNDE FESİH
NEDENİ BELİRTİLMEMESİ
●CEVAP DİLEKÇESİNDE İLERİ SÜRÜLEN
OLGULARIN KANITLANMAMIŞ OLMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davacının, davalı işyerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, işveren vekilliği sıfatının bulunmadığı, fesih tarihinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin 25. maddesinde işe iade davasında işçi sayısına bakılmayacağını düzenlendiği, kaldı ki davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan fazla olduğu, davanın süresinde açıldığı anlaşılmakla, davanın 4857 sayılı İş Kanun'un 18 ve 20. maddelerinde öngörülen dava şartlarını taşıdığı tespit edilmiştir.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında; davalı iş veren tarafından yapılan yazılı fesih bildiriminde fesih nedeni belirtilmediği, cevap dilekçesinde amiri ve birlikte çalıştığı personele karşı sayısız kez saygısız davranış hal ve hareketlerde bulunduğu savunulmuş ise de; bu yönde ispat bulunmadığı, sonuç olarak, işverenin yaptığı feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, işe iade davasının kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

VAN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/597
Karar No. 2026/1177
Tarihi: 13/05/2026

- ŞÜPHE FESHİ
- GÜVEN İLİŞKİSİNİN SARSILMASINA YOL AÇAN ŞÜPHENİN, İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNDE BULUNAN BİR SEBEP OLMASININ GEREKTİĞİ
- SOMUT OLAYDA GEÇERLİ NEDENLE ŞÜPHE FESHİ ŞARTLARININ OLUŞMUŞ OLMASI
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: İş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelere dayanmalıdır. İşverenin sırf sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması gerekir.

(...)

Tüm dosya kapsamı değerlendirilerek öncelikle davalı tarafça sözleşmenin haklı fesih iddiasıyla feshedilmiş olmasına göre işverence savunma alınması zorunluluğunun bulunmadığı, daha sonra hukuki değerlendirme ile feshin geçerli nedene dayandığına karar verilmesi halinde salt bu nedenle feshin geçersizliğinden söz edilemeyeceği, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 4/1-c maddesi de göz önüne alındığında somut olayda geçerli nedenle şüphe feshi şartlarının oluştuğu, zira bu durumda, davalıların davacı ile çalışmak istemeyebileceği, taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin zedelenişinin kabulünün gerektiği, bu durumda iş

ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği, iş akdinin feshinin geçerli nedene dayalı şüphe feshi olduğu; bu nedenle davalıların istinaf başvurusunun kabulü ile; İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak fesih geçerli nedene dayandığından, davanın reddine dair yeniden hüküm kurulması gerektiği anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/63

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/6484

Karar No. 2026/6783

Tarihi: 11.05.2026

- İLAÇ BEDELİNİN KURUMCA KARŞILANMASI
- KANSER TEDAVİSİ
- TIBBİ OTORİTE RAPORU İÇERİĞİ VE DİRENME KARARINDAKİ GEREKÇE GÖZETİLDİĞİNDE İLAÇ BEDELLERİNİN ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ
- İLACIN DAVACININ HASTALIĞINDA KULLANILMASI İÇİN DOKTORU TARAFINDAN REÇETE EDİLDİĞİ, SORUMLULUĞUN TEDAVİYİ YÜRÜTEN HEKİMDE OLDUĞU
- İLACIN TIBBEN GEREKLİ OLUP OLMADIĞI YÖNÜNDE ARAŞTIRMA YAPILMASININ HUKUK TEKNİĞİ AÇISINDAN UYGUN OLMADIĞI

ÖZETİ Dairemiz müstakar içtihatımızda ".....5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 63. maddesinde, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri sayılmış; anılan maddenin (f) bendinde Kurumun, "...sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri..." sağlayacağı, aynı şekilde 72. maddesinde 65. madde gereği ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin Kurumca ödenecek bedellerini belirlemeye Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkilidir.

Komisyon, tıp eğitimini, hizmet basamağını, alt yapı ve kaynak kullanımı ile maliyet unsurlarını dikkate alarak sağlık hizmeti sunucularını fiyatlandırmaya esas olmak üzere ayrı ayrı sınıflandırabilir. Komisyon, 63. madde hükümlerine göre finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca ödenecek bedellerini; sağlık hizmetinin sunulduğu il ve basamak, Devletin doğrudan veya dolaylı olarak sağlamış olduğu sübvansiyonlar, sağlık hizmetinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri ve genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınmak suretiyle, her sınıf için tek tek veya gruplandırarak belirlemeye yetkili olduğu belirtilmiştir. Kanun tarafından tıbbi cihaz ve ilaçların finansmanı konusunda yetki verilen idarenin yetkisini ortadan kaldıracak şekilde karar verilememekle birlikte, talebe konu ilaç/ilaçların yargı yolu ile ödenebilmesi için ilacın tıbben ve fennen zorunlu, hayati öneme haiz ve özellikle kısa süreli etkinliğin ötesinde sürekli olarak etkin ve yararlı olması [genel sağ kalım, özellikle progresyonsuz (hastalık ilerlemeden geçen) sağ kalım süresine uzun ve anlamlı bir katkı sağlaması] ile birlikte bütün faz çalışmalarını tamamlanmış, tıbbi otoritelerce kabul görmüş (dünya çapında kabul gören ve hekimlerin tedavi kararlarına yön veren kılavuzlarda yer alan) bir ilaç olması ve davalı Kurumun kabul edilebilir (ilacın ruhsatının iptali, tüm dünyada geri ödeme kapsamından çıkarılması, ilacın toplatılması veya satışının durdurulması vs.) itiraz ve çekincelerinin bulunmaması halinde mümkün bulunduğu" belirtilmiş olup dosya kapsamında alınan tıbbi otorite raporu içeriği ve direnme kararındaki gerekçe gözetildiğinde direnme kararının yerinde olduğu, Dairemize ait anılan bozma ilamının ortadan kaldırılması gerektiği anlaşılmıştır.

İlacın kullanılmasının gerekip gerekmediğinin işbu davada tartışılmasına olanak bulunmamaktadır. Söz konusu ilacın satışı için Sağlık Bakanlığı tarafından ruhsat verilmiş olup, ilacın tıbben faydalı olup olmadığı, hekimin reçetesinin uygun olup olmadığı konusu yargı alanı dışında kalmaktadır. İlacın tıbben uygun olmaması halinde idare tarafından ruhsatın iptal edilmesi veya yalnızca belli koşullarda reçete edilebilmesine yönelik tasarruflarda bulunulması mümkündür. Bu bağlamda ilacın kullanılmasının tıbben ve fennen uygun olduğuna dair bilirkişi raporu aldırılmasına yönelik bozma ilamına iştirak edilmemiştir. Davacının kanser hastalığının ölümcül niteliği, ilacın tıbbi onkoloji uzmanı tarafından önerildiği, ilacın davacının hastalığı açısından FDA tarafından onaylı olduğu, davacının hastalığı açısından Türkiye'de ruhsatlı olduğu hususları birlikte düşünüldüğünde her hangi bir araştırmaya girilmeksizin mevcut kurum işleminin davacının yaşam hakkı ve sosyal güvenlik hakkının özünü ihlal ettiği gerekçesiyle ilaç bedelinin karşılanmasına yönelik karar verilmesi gerekmektedir.

(...)

Bozma ilamına göre ilacın kullanılmasının zorunlu olması ve kısa süreli olmaktan öte sürekli olarak etkin olması halinde bedelinin karşılanabileceği anlaşılmaktadır. Ancak birçok emsal dava dosyasında alınan birden fazla bilirkişi raporuna göre hiçbir ilacın bu şekilde kesin ve sürekli olarak etkili olacağına dair tespit yapmanın mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu yaklaşım ile yargı idarenin yerine geçmiş olmaktadır. Zaten kurumun ilacın gereksiz ve faydasız olduğuna dair iddiası bulunmadığından bu hususun tartışılması, Sağlık Uygulama Tebliğini yargının düzenlemesi anlamına gelmektedir. Kurumun takdir yetkisi yalnızca bu yetkinin kötüye kullanılıp kullanılmadığı ve yetkinin hukuka uygun olarak kullanılıp kullanılmadığı hususları ile sınırlı olarak yapılmalıdır. Yargı tarafından yapılması gereken; ilacın Sağlık Uygulama Tebliğine alınıp alınmamasının hukuki olarak doğru olup olmadığını tespit etmektir. Ancak bu tespit yapılırken idarenin yerine geçerek kurumun yaptığı gibi maliyet/fayda hesabı yaparak tespit yapılması mümkün değildir. Takdir yetkisinin kötüye kullanıldığına dair somut bir iddia ve ispat bulunmamaktadır. Dava konusu ilaç ile benzer nitelikteki tüm ilaçlar belli ruhsat sürecinden geçmekte, ilgili komisyonlar tarafından belli ölçütlere göre Sağlık Uygulama Tebliği'ne alınıp alınmayacağına karar verilmektedir. Bu aşamada yargısal denetimin yalnızca ilacın tebliğe alınmamasına dair kurum kararının hukuka uygun olup olmadığı, anayasal hakları ihlal edip etmediği ile sınırlı olarak yapılmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. SSGSK/11

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9068

Karar No. 2025/9602

Tarihi: 08.12.2025

**●İŞ KAZASINDAN DOĞAN SÜREKLİ İŞ GÖRE-
MEZLİK NEDENİYLE MANEVİ TAZMİNAT**
●SORUMLULUK ZİNCİRİ
●MADENLER ÜZERİNDEKİ HAKLARIN
BÖLÜNMEZLİĞİ
●RÖDOVANS SÖZLEŞMESİ
●RÖDOVANS SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİNDEKİ
YETKİLER VE İŞYERİ ÇALIŞMA KOŞULLARI BİR
BÜTÜN OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİNİN
GEREKTİĞİ
●TTK GENEL MÜDÜRLÜĞÜNÜN ASIL
İŞVEREN SIFATI İLE KUSURUNUN BULUNUP,
BULUNMADIĞININ SAPTANMASININ GEREK-
TİĞİ

ÖZETİ Madenler üzerindeki hakların bölünmezliğini, devir ve intikalini düzenleyen anılan Kanun'un 5. maddesinde, madenler üzerindeki hakların hiç birisinin hisselere bölünemeyeceği ve her bir hakkın bir bütün halinde muameleye tabi tutulacağı hüküm altına alınmıştır. Anılan Yasal düzenleme çerçevesinde, ruhsat sahibi tarafından maden sahası üzerinde, ruhsatın verdiği yetkilerin tamamının ya da bir bölümünün sözleşme ile 3. kişilere devri mümkün değildir.

Ancak uygulamada, ruhsat sahipleri özel hukuk alanına giren kimi sözleşmelerle ve belirli bir bedel karşılığında maden çıkarma ve satış haklarını özel kişilere bırakmaktadırlar. Röдовans olarak adlandırılan bu yöntemle ruhsat sahipleri, taşeron olarak üretim yapan üçüncü kişilere süreli sözleşmeler ile maden çıkarma ve satış haklarını kiralamaktadırlar.

Günümüz literatüründe röдовans, “maden ruhsat alanlarının, hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalması koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşme ile özel veya tüzel bir kişiye, bir süre tahsis edilmesi durumunda, maden ocağının

işletilmesini üstlenen özel veya tüzel kişinin, esas ruhsat sahibine, ürettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ” olarak tanımlanmaktadır.

Rödovans sözleşmesine Maden Kanunu'nda özel bir düzenleme olmadığı için Borçlar Kanunu'nun 270 ve devamı maddelerinde düzenlenen "hasılat kirasına" ait hükümler uygulanır. Türk Borçlar Hukukunda sözleşmelerde şekil serbestisi geçerlidir. Yasada özel olarak bir şekle bağlanmayan sözleşmeleri taraflar istedikleri şekilde yapabilirler. Rödovans sözleşmesi maden ruhsatının, devri anlamına gelmediğinden, devir sözleşmesinin Maden İşleri Genel Müdürlüğünde yetkili memur huzurunda yapılması zorunluluğu yoktur.

Somut olayda ruhsat sahibi davalı TTK Genel Müdürlüğünün asıl işveren sıfatının bulunup bulunmadığı ile kusur oranları ve aidiyeti noktasında uyuşmazlık bulunduğu anlaşılmaktadır.

O halde, davacı kazalıya atfedilen %20 oranındaki kusur davaya konu iş kazasının oluş biçimi ve dosya kapsamına göre yerinde görülmüş ise de Mahkemece davalı ruhsat sahibi TTK Genel Müdürlüğü'nün davalı işveren Şirketler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin bağlı olduğu Rödovans sözleşmesi hükümleri gereğince taraflara yüklenen yetki ve yükümlülükler bir bütün olarak değerlendirilerek TTK Genel Müdürlüğünün kanunda tarif edilen teknik nezaretçisi dışında, ayrıca maden sahasında nezaretçilerinin olup olmadığının, aynı sahada TTK Genel Müdürlüğünün işçilerinin çalışıp çalışmadığının, rödovans sahasında TTK Genel Müdürlüğüne ait olan işletme alet ve teçhizatların bulunup bulunmadığının, rödovans verenin işten el çekip çekmediğinin ve sonuç olarak, başka bir deyişle, davalının rödovansı aşan bir faaliyetinin olup olmadığının yöntemince araştırılması, rücu dosyasının getirtilerek SGK tarafından açılan rücu davasındaki kusur oranları ile iş bu dava dosyasındaki kusur oranları arasındaki var ise çelişkinin giderilmesi için iş kazası tarihinde yürürlükte bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat hükümleri gözetilmek suretiyle ayrı ayrı kimlerin, hangi önlemleri alması gerektiği ve buna göre ne oranda kusurlu oldukları Rödovans sözleşmesi hükümlerindeki yetkiler ve işyeri çalışma koşulları bir bütün olarak değerlendirilip, TTK Genel Müdürlüğünün asıl işveren sıfatı ile kusurunun bulunup, bulunmadığı hususlarının da değerlendirilmesi için maden iş kazaları alanında uzman iş güvenliği uzmanları heyetinden usule uygun kusur raporu alındıktan sonra, taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hak da gözetilmek, özellikle davacı vekilinin maddi tazminatın hesaplama yöntemine karşı temyiz isteminin bulunmaması karşısında kesinleştirilecek kusur oranını hükme esas hesap raporuna uygulayarak davacının tazminat istemi hakkında bir karar verilmesi gerekirken; yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/42

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/13287

Karar No. 2026/1792

Tarihi: 23.02.2026

- YAŞLILIK AYLIĞI (EMEKLİLİK AYLIĞI)
- YAŞLILIK AYLIĞININ GEÇ ÖDENMESİ NEDENİYLE FAİZ
- KURUMUN ÜÇ AY İÇERİSİNDE İŞLEM YAPMASI GEREKTİĞİ
- GEÇ BAĞLANAN YAŞLILIK AYLIĞINA KURUMUN İŞLEM YAPMASI İÇİN GEREKLİ ÜÇ AYIN SONUNDAN İTİBAREN FAİZ UYGULANMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Somut davada; davacı miktar belirtilmeden hak ettiği aylıkların her ay ödenmesi gereken tarihten itibaren faiziyle birlikte tahsili yönünde istemde bulunduğu halde Kuruma sorulmaksızın bilirkişi raporu ile aylık miktarının tespit edilmesi hatalıdır. Davacıya 01.05.2019 tarihinde yeniden aylık bağlandığından 01.10.2018-01.05.2019 tarihleri arasında davacıya ödenmesi gereken aylıklar yönünden hüküm kurulması gerekirken aylık sonunun 01.04.2019 tarihi alınması ve faizin başlangıç tarihi belirlenmesinde; Kuruma tanınan 5510 sayılı Kanun'un 42. maddesinde yazılı üç aylık işlem süresinin varlığı karşısında Kurum'un, yaşlılık aylığı tahsis tarihi olan 01.10.2018 tarihini takip eden 3 aylık sürenin sonu olan 01.01.2019 tarihinden itibaren faiz alacağı ile sorumlu tutulması gerekirken, yazılı şekilde, yasal faize hükmolunması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/41
506 S. SSK/ek-5

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7308
Karar No. 2026/2667
Tarihi: 05.03.2026

**●FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI (İTİBARI
HİZMET SÜRESİ)**
**●FİİLİ HİZMET SÜRESİNDEN YARARLANMAK
İÇİN ZARARLANDIRICI ETKENLERE MARUZ
KALARAK ÇALIŞMASININ DA GEREKMEŞİ**

ÖZETİ: Mahkemece davacının 2004 yılına kadar bildirilen hizmetleri için itibari hizmet süresi verilmesi isabetli ise de, dosya içinde bulunan bilgi ve belgelere göre davacının 2004 yılında üretim şefi olması ile birlikte ayrı bir odasının bulunduğu, odasının ise baskı makinelerine 15-20 metre uzaklıkta olduğunun tespiti karşısında davacının 2004 yılından sonra ek 5. maddede sayılan zararlı etkenlere maruziyeti hususunun tam ispatlanmadığı görülmektedir.

Mahkemece davacının 2004-04.03.2009 tarihleri arasındaki hizmetleri açısından gerekirse yeniden keşif yapılarak ve bordro tanıkları dinlenerek ayrı bir odası bulunan ve üretim şefi olarak görev yapan davacının ek 5. maddenin II numaralı bendinde belirtilen zararlı etkenlere maruz kalarak çalışıp çalışmadığı ya da ne kadar süre maruz kalarak çalıştığı hususları açık ve net olarak belirlenmeli ve varılacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/11-12

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/11107

Karar No. 2026/2966

Tarihi: 09.03.2026

- İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNATA ESAS ÜCRET
- MADDİ ZARARLARININ HESABINDA GERÇEK ÜCRETİN ESAS ALINMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- MADDİ TAZMİNATIN GİYDİRİLMİŞ ÜCRET ESAS ALINARAK HESAPLANACAĞI

ÖZETİ İş kazasına maruz kalan sigortalının veya ölümü halinde desteği altında bulunanların maddi zararlarının hesabında gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir.

Somut olayda davacının giydirilmiş ücret iddiası yönünden Mahkemece tanık beyanlarında ifade edilmesine rağmen işverence sağlanan servis yardımı ve 1 öğün yemek yardımı ile bu yardımların parasal karşılığının usulünce tespiti yapılmaksızın davacı vekilinin bu yöndeki iddiasının dikkate alınmaması suretiyle hüküm tesisi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/15967

Karar No. 2026/3482

Tarihi: 31.03.2026

İŞ KAZASININ TESPİTİ

●SİĞORTALININ KAZA GEÇİRDİĞİ YERİN DAVALIYA AİT İŞ YERİ SINIRLARI İÇERİSİNDE OLMAMASI

●SİĞORTALININ İŞVEREN TARAFINDAN HERHANGİ BİR GÖREVLENDİRMENİN BULUNMAMASI

●İŞ KAZASI OLARAK NİTELENDİRİLEME-YECEĞİ

ÖZETİ: Somut olayda sigortalı, iş verene ait balık çiftliğinde çalışmakta olup işveren tarafından temin edilen tekne ile balık havuzlarında bulunan balıklara yem verdikten sonra işveren tarafından konulan konteynere yemek yemek için çekildiği, yemekten sonra yüzmek amacıyla limanda gemilerin demirli olduğu kısma tekne ile gittiği, burada denize atlayarak yüzdüğü sırada belinin tutulması sonucu hareketsiz kalıp boğulduğu açık olup, sigortalının kaza geçirdiği yerin davalıya ait iş yeri sınırları içerisinde olmadığı, iş veren tarafından herhangi bir görevlendirmenin bulunmadığı anlaşıldığından 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi gereği olayı iş kazası olarak değerlendirilip kabul kararı verilmesi mümkün değildir. Mahkemece davanın reddine dair karar verilmesi gerekir iken kabul kararı verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/18,19,95

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10573

Karar No. 2026/3731

Tarihi: 02.04.2026

- SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİNİN TESPİTİ**
- MESLEKTE KAZANMA KAYIP (İŞGÜCÜ KAYIP) ORANININ BELİRLENMESİ**
- MESLEKTE KAZANMA KAYIP ORANININ USULÜNE UYGUN SAĞLIK KURULU RAPORU VE DAYANAĞI TIBBÎ BELGELER İLE GEREKLİ DİĞER BELGELERİN İNCELENMESİYLE KURUMCA BELİRLENECEĞİ**
- İTİRAZ HALİNDE İTİRAZIN SOSYAL SİGORTA YÜKSEK SAĞLIK KURULUNCA KARARA BAĞLANACAĞI**
- KURAL OLARAK YÜKSEK SAĞLIK KURULUNCA VERİLEN KARARIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNU BAĞLAYACAĞI**
- YÜKSEK SAĞLIK KURULUNUN TESPİTİNE İLGİLİLERİN İTİRAZ EDEBİLECEĞİ İTİRAZIN ADLİ TIP KURUMUNCA İNCELENECEĞİ**
- DAVACININ MESLEĞİNİN TAM OLARAK TESPİTİNDEN SONRA ADLİ TIP KURUMU İKİNCİ ÜST KURULUNDAN RAPOR ALINMAK SURETİYLE MESLEKTE KAZANMA GÜCÜ KAYIP ORANINA İTİRAZIN GİDERİLMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgeler ile gerekli diğer belgelerin incelenmesiyle; yurt dışında tedavi için yapılacak sevkler, vazife malullük derecesini, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücünün kaybına veya meslekte kazanma gücünün kaybı derecelerine ilişkin usûlüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere

istinaden Kurumca verilen karara ilgililerin itirazı halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.

Kural olarak Yüksek Sağlık Kurulunca verilen karar Sosyal Güvenlik Kurumunu bağlayıcı nitelikte ise de, diğer ilgililer yönünden bir bağlayıcılığı olmadığından Yüksek Sağlık Kurulu Kararına itiraz edilmesi halinde inceleme Adli Tıp Kurumu aracılığıyla yaptırılmalıdır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 28.06.1976 günlü, 1976/6-4 sayılı Kararı da bu yöndedir.

Davacının sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesinde yaptığı işin niteliğinin ve meslek grup numarasının tam olarak tespitine dair araştırma yapılmaksızın ve davalı vekilince de sürekli iş göremezlik oranına bu yönden de itiraz edildiği hususu gözetilmeksizin davacının mesleğinin tam olarak tespitinden sonra Adli Tıp Kurumu İkinci Üst Kurulundan rapor alınmak suretiyle davalı itirazlarının giderilmesinin ardından karar verilmesi gerekirken bu husus gözetilmeksizin eksik inceleme ve araştırma ile sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur. Ayrıca somut olayda, Mahkemece sürekli iş göremezlik oranının tespitinde davacının operatör olarak değerlendirildiği anlaşılmakla birlikte hükme esas hesap raporunda ise kazalı ücretinin tespitinde yağlayıcı ücretinin esas alınması davacının mesleğinin belirlenmesine ilişkin hüküm içerisinde çelişki meydana getirir mahiyette olup bu hususta hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/89
506 S. SSK/79

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/513
Karar No. 2026/4936
Tarihi: 16.04.2026

- **HİZMET SÜRESİ DAVASINDA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**
- **SİGORTALININ KURUMA BİLDİRİMİNİN İŞE GİRİŞ TARİHİNDEN SONRA YAPILMASI, HİZMET SÜRESİNİN BAŞLANGIÇTAKİ BİR BÖLÜMÜNÜN KURUMA BİLDİRİLMEMEYEREK SONRASININ BİLDİRİLMESİ**
- **HİZMETİN KESİNTİSİZ DEVAM ETMİŞ OLMASI HALİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN HESAPLANMASINDA; KESİNTİSİZ OLARAK GEÇEN ÇALIŞMALARIN SONA ERDİĞİ YILIN SONU BAŞLANGIÇ ALINMALIDIR.**
- **BİRDEN FAZLA İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNİN VARLIĞI VE İŞYERİNDEN YAPILAN KISMİ BİLDİRİMLERİN, SİGORTALININ O İŞYERİNDE KESİNTİLİ ÇALIŞTIĞINA KARİNE OLUŞTURDUĞU**

ÖZETİ: 506 sayılı Kanun'un 79/10. maddesi hükmüne göre Kuruma bildirilmeyen hizmetlerin sigortalı hizmet olarak değerlendirilmesine ilişkin davanın, tespiti istenen hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içinde açılması gerekir. Bu yönde, anılan madde hükmünde yer alan hak düşürücü süre; yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalışmaları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar için geçerlidir. Bir başka anlatımla; sigortalıya ilişkin olarak işe giriş bildirgesi, dönem bordrosu gibi yönetmelikte belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi ya da çalışmaların Kurumca tespit edilmesi halinde; Kurumca öğrenilen ve sonrasında kesintisiz biçimde devam eden çalışmalar bakımından hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Ne var ki sigortalının Kuruma bildiriminin işe giriş tarihinden sonra yapılması, bir başka ifade ile sigortalının hizmet süresinin

başlangıçtaki bir bölümünün Kuruma bildirilmeyerek sonrasının bildirilmesi ve Kuruma bildirimin yapıldığı tarihten önceki çalışmaların, bildirgelerin verildiği tarihi de kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olması halinde, Kuruma bildirilmeyen çalışma süresi yönünden hak düşürücü sürenin hesaplanmasında; bildirim dışı tutulan sürenin sonu değil, kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonu başlangıç alınmalıdır.

Öte yandan, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2003/21-43 Esas, 2003/97 Karar ve 26.02.2003 tarihli kararında ayrıntıları açıklandığı üzere; kural olarak işe giriş bildirgeleri ve ücret ödeme bordroları sigortalının imzasını içermelidir. Sigortalı, anılan belgeleri hile, hata veya manevi baskı altında imzaladığını ileri sürmemiş veya imzanın kendisine ait olmadığını ya da kesintisiz çalıştığını söylememiş ise, birden fazla işe giriş bildirgesinin varlığı ve işyerinden yapılan kısmi bildirimler, sigortalının o işyerinde kesintili çalıştığına karine oluşturur. Bu karinenin, aksinin ancak eş değer de delillerle kanıtlanması gerekmekte olup tanık sözlerine değer verilemez. Bu halde ise hak düşürücü sürenin kesinti tarihleri dikkate alınarak her bir dönem bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/11

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/16378

Karar No. 2026/5075

Tarihi: 08.12.2025

- **MESLEK KODU**
- **MESLEK KODUNU DEĞİŞTİRME DAVASINDA SGK'NIN YASAL HASIM OLDUĞU DAVANIN YÖNELTİLMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **SGK'YA DAVA ÖNCESİ BAŞVURUNUN DAVA ŞARTI OLMASI**
- **SGK MESLEK KODUNU DEĞİŞTİRMESİ İÇİN BAŞVURU YAPTIKTAN SONRA DAVANIN AÇILMASI HALİNDE DAVANIN ESASINA GİRİLECEĞİ**
- **MESLEK KODLARININ GİRİŞİ SIRASINDA, İŞYERİNDE FİİLEN YAPMIŞ OLDUĞU İŞE İLİŞKİN MESLEK KODUNUN GİRİLMESİNİN YASAL ZORUNLULUK OLDUĞU**
- **MESLEK KODLARI, ÇALIŞANLARIN YAPTIĞI İŞİN NİTELİĞİNİ BELİRLEYECEĞİ**

ÖZETİ Çalışma hayatında işçilerin mesleklerine göre sınıflandırılması ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarının doğru bir şekilde tutulması için meslek kodları kullanılır. SGK meslek kodları, çalışanların hangi meslek dalında çalıştığını gösteren numaralardan oluşur. Bu kodlar, işçilerin faaliyet alanlarını tanımlamak ve işverenlerin çalışanlarını doğru bir şekilde bildirmesi için kullanılır.

İşverenlerin, çalışanların iş yerinde fiilen yapmış olduğu işe uygun meslek kodunu prim hizmet beyannamesinde gerçeğe aykırı biçimde bildirir ise idari para cezası ödemek zorunda kalacağı düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki söz konusu idari para cezası iş yeri bazında ve her bir beyanname dönemi için tatbik edilmekte olup uygulama 2018 yılına ait Ocak ayına ilişkin beyannamelerden itibaren zorunlu olarak uygulanmaktadır.

Meslek kodlarının girişi sırasında, sigortalının bitirmiş olduğu okuldaki mesleği veya uzmanlık alanı değil, işyerinde fiilen yapmış olduğu işe ilişkin meslek kodunun girilmesi yasal zorunluluktur.

5510 sayılı Kanun'un 59. maddesi uyarınca işveren tarafından çalışanın fiilen çalıştığı işe ait meslek adının ve kodunun gerçeğe aykırı olup olmadığı hususu SGK'nın denetim ve kontrol amacıyla görevlendirmiş olduğu memurlar aracılığıyla denetlenmektedir.

Sonuç olarak 5510 sayılı Kanun'da yapılan düzenleme uyarınca işverenler, çalışanları işe alırken iş yerinde fiilen yapacakları veya yapmakta oldukları işe uygun meslek kodunu SGK'ya bildirmekle yükümlü hale gelmiş olup işbu yükümlülüğü yerine getirmemeleri halinde idari para cezası yaptırımı ile karşılaşmaları söz konusudur.

Her meslek grubuna özel olarak atanan bu kodlar, işçilerin SGK'ya bildirilen bilgilerini doğrulamak ve işverenlerin çalışanlarını doğru bir şekilde sınıflandırmasını sağlamak amacıyla kullanılır. Meslek kodları, çalışanların yaptığı işin niteliğini belirler ve onları doğru bir şekilde sınıflandırır, işçilerin prim, vergi ve diğer yasal kesintilerinin doğru bir şekilde hesaplanmasında önemli bir rol oynar, yapılan işin risklerini ve iş güvenliği önlemlerini belirlemek için de kullanılır ve sigortalıların yasal haklarının korunmasına yardımcı olur.

Meslek kodunun sosyal güvelik hukuku, kamu hukuku, bireysel ve toplu iş hukuku yönünden önemli etkileri vardır.

(...)

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı tarafa davaya konu istemi hakkında Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmesi ve bu müracaat hakkında anılan yasal düzenleme uyarınca Kurumun ret 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, Kuruma 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

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/19292

Karar No. 2026/6405

Tarihi: 06.05.2026

- **HİZMET TESPİTİ**
- **TAŞERONLUK SÖZLEŞMESİNİN TEK BAŞINA İŞ SÖZLEŞMESİNİN VARLIĞINI ORTADAN KALDIRMAYACAĞI**
- **TAKIM SÖZLEŞMESİ**
- **İŞVERENLE İŞÇİ ARASINDA ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN BULUNUP BULUNMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Hukuki nitelendirme hakime ait olup eldeki dosyada taşeronluk sözleşmesi olması iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmaz. Burada önemli olan iş sözleşmesinin unsurlarının bulunmasıdır. Davacının esnaf kaydı bulunmayıp, daha önce davalı işveren yanında iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı kayıtlı sabittir. Ayrıca davacının yaptığı işin malzemesi davalı tarafından karşılanmıştır. Diğer taraftan dosya kapsamında dinlenen bir kısım tanıkların davacının taşeron olduğunu ve yanında çalıştıklarını belirtmişler ise de iş bu tanıkların sigortalı bildirimleri davalı Şirket üzerinden bildirilmiştir. Davacının işveren tarafından bildirimleri yapılan işçileri kendisinin belirlemesi, ücretleri kendisinin ödemesi, kendi nam ve hesabına çalıştığı, arada işveren işçi ilişkisinin olmadığını göstermez. Aksine iş sözleşmesinin a tipik türü olan takım sözleşmesinin unsurlarını, davacının da takım lideri olduğunu gösterir. Davacının davalı Şirkete ait adına kayıtlı Adana İlinde bulunan (1191731) sicil numaralı iş yerinden 14.08.2017-30.08.2017, 07.09.2017-23.09.2017 ve 28.09.2017-02.12.2017 tarihleri arası bildirimlerinin olduğunun, ücretinin ödediği ve bulduğu işçilerin işveren üzerinde sigorta kayıtlarının anlaşılması karşısında davacı ile davalı arasında asıl-alt işveren ilişkisinin olduğu gerekçesi ile davanın reddi hatalıdır. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözetilerek taraflar arasında eser (bu kapsamda asıl-alt işveren ilişkisi) sözleşmesi veya iş sözleşmesinin unsurları (bu kapsamda takım sözleşmesinin unsurları) incelenerek iş ilişkisi olduğu değerlendirilmek suretiyle hukuki nitelendirme tam olarak açıklığa kavuşturulmalı ve elde edilecek sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32
6356 S. STK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8962
Karar No. 2025/10456
Tarihi: 29.12.2025

●BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ
●4 AYLIK BOŞTA GEÇEN SÜRE İÇİNDE
MUACCEL OLMAYAN PARA VEYA PARA İLE
ÖLÇÜLMESİ MÜMKÜN MENFAATLERİN
BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNE DÂHİL
EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ Konunun bir bütün olarak değerlendirilmesinde; 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz Feshin Sonuçları" başlıklı 21. maddesinin 3. fıkrasında yer alan "Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir." şeklindeki düzenlemede geçen "doğmuş bulunan" ibaresine belirleyici önem atfedilmesi gerekmektedir. Bu itibarla 4 aylık boşta geçen süre içinde muaccel olmayan para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin boşta geçen süre ücretine dâhil edilemeyeceği; buna karşılık muacceliyet tarihi bu süreye denk düşen para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin dava tarihindeki ücret esas alınarak boşta geçen süre ücretinin hesabında dikkate alınması gerektiği sonucuna varılmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21,32

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1
Karar No. 2026/823
Tarihi: 04.02.2026

●İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI
●İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINDA İŞÇİNİN
KIDEMİNE GÖRE BELİRLEME YAPILMASI
●İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI BELİRLE-
NİRKEN İŞÇİNİN KIDEMİNİN DAHA ÖNCE BİR
FESİHLE İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRİLMİŞ
OLSA DAHİ İŞYERİNDEKİ TOPLAM KIDEM
SÜRESİ DİKKATE ALINARAK BELİRLEN-
MESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Dairemiz 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır olan 8 aya kadar belirleme yapılabilmektedir.

Kanun işe başlatmama tazminatının ay bazlı belirlenmesine dair bir kıstas belirlememiş, olabilecek en az ve en çok süreyi zikretmekle yetinmiştir. Dairemizin uygulamasına göre işe başlatmama tazminatı bakımından davacının kıdemine göre de değerlendirme yapıldığı, buna göre aynı işverenin yanında geçen sürelerin birleştirilmesi gerektiği hususu değerlendirilerek bir sonuca varmak gerekmektedir. Belirtilen nedenler ile fesih olsa dâhi önceki hizmet süresinin, işe başlatmama tazminatı miktarının ay olarak belirlenmesinde dikkate alınmaması isabetsiz olacaktır. Yapılan açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, aynı işverenin işyerinde geçirilen tüm sürelerin dikkate alınarak işe başlatmama tazminatı miktarının belirleneceği kabul edilmek suretiyle giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9433

Karar No. 2026/741

Tarihi: 03.02.2026

●BİLİRKİŞİ RAPORU

●BİLİRKİŞİ RAPORUNA İTİRAZ EDİLMEMİŞ OLMASININ SADECE USULİ BİR HAK OLAN RAPORA İTİRAZ ETME HAKKINI ORTADAN KALDIRACAĞI

●BİLİRKİŞİ RAPORUNA İTİRAZ ETMEMENİN USULÜ KAZANILMIŞ HAK DOĞURMAYACAĞI

●BİLİRKİŞİ RAPORUNA İTİRAZ EDİLMEMESİ NEDENİYLE USULE İLİŞKİN KAZANILMIŞ HAK OLUŞTUĞU GEREKÇESİYLE ALACAK TALEBİNİN REDDEDİLMESİNİN KANUNİ BİR DAYANAĞININ OLMADIĞI

ÖZETİ bilirkişi raporuna süresi içinde itiraz etmeyen tarafın artık rapora itiraz etme imkânını yitireceğinin öngörüldüğü anlaşılmakta ise de bilirkişi raporuna itiraz biçimindeki usul işleminin yapılmamasının ortadan kaldırılabileceği tek hak, yine usuli bir hak olan rapora itiraz etme hakkıdır. Aksi yöndeki kabul Kanun'un 281/3 hükmünün mahkemenin gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla tekrar inceleme yaptırabileceği biçimindeki hükmünü anlamsız ve işlevsiz kılacağı gibi Kanun'un kendi hükümleri arasında da çelişki oluşturacaktır. Bilirkişi raporuna itirazla ilgili anılan usul kuralından bir tarafın alacağını talep edemeyeceği anlamının çıkarılması, kuralın öngörülemez biçimde yorumlanması suretiyle ulaşılan bir sonuç olacaktır. Dolayısıyla bilirkişi raporuna itiraz edilmemesi nedeniyle davalı lehine usule ilişkin kazanılmış hak oluştuğu gerekçesiyle alacak talebinin reddedilmesinin kanuni bir dayanağı bulunmamaktadır (Ahmet Özgan ve Şule Özgan, B. No: 2020/21347, 21.12.2023, § 53, 55 ve 56). Nitekim içtihat yoluyla geliştirilen usuli kazanılmış hak ilkesinin uygulanması yoluyla bilirkişi raporuna itiraz edilmediğinden miktar yönünden karşı taraf lehine usule ilişkin kazanılmış hak oluştuğu gerekçesiyle talebin esasına yönelik herhangi bir değerlendirme yapılmaksızın reddedilmesi, Anayasa Mahkemesince mahkemeye erişim hakkına yönelik bir müdahale olarak kabul edilmiş ve sözü edilen müdahalenin ölçülü olmadığına karar verilmiştir (Ahmet Özgan ve Şule Özgan, § 40, 41, 49 ve 72).

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/32

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2581
Karar No. 2026/5287
Tarihi: 03.06.2026

●DERDESTLİK
●TESPİT NİTELİĞİNDEKİ İLAMA DAYALI
İLAMLİ TAKİP YAPILAMAYACAĞI

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta; alacaklı vekilince Bakırköy 3. İcra Müdürlüğünün 2016/13335 Esas sayılı takip dosyası ile Bakırköy 22. İş Mahkemesinin 14.09.2015 tarihli ve 2014/534 Esas, 2015/262 Karar sayılı ilâmına dayalı olarak ilâmlı takip başlatıldığı, söz konusu ilâmın tespit niteliğinde olduğu ve eda hükmü içermediği gerekçesiyle Bakırköy 4. İcra Hukuk Mahkemesinin 06.09.2016 tarihli ve 2016/1071 Esas, 2016/890 Karar sayılı kararı ile takibin vekâlet ücreti, işlemiş yasal faiz ve yargılama gideri dışındaki kısımlar yönünden iptaline karar verildiği, kararın henüz kesinleşmeden alacaklı vekilince Bakırköy 14. İcra Dairesinin 07.09.2016 tarihli ve 2016/14055 Esas numaralı takip dosyası ile aynı alacaklara ilişkin bu kez genel haciz yolu ile ilâmsız icra takibi başlatıldığı görülmektedir.

O hâlde Mahkemece, icra takibine yapılan itirazın iptaline ilişkin davada derdestlik itirazının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/32, 41

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9519

Karar No. 2026/795

Tarihi: 04.02.2026

●FAZLA ÇALIŞMANIN TEMEL ÜCRETE DAHİL OLMASI

●İŞ SÖZLEŞMESİNDE SADECE FAZLA ÇALIŞMANIN TEMEL ÜCRETE DAHİL EDİLEBİLECEĞİ

●HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL ÜCRETLERİNİN TEMEL ÜCRETE DAHİL EDİLMESİNİN OLANAKLI OLMADIĞI

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinde, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışmasının temel ücrete dâhil olduğu hükmü bulunmaktadır. Dairemizce iş sözleşmesindeki bu hükümlere fazla çalışma alacağı yönünden değer verilmekle birlikte hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücrete dâhil olduğuna dair hükümler geçerli kabul edilmemektedir. Mahkemece iş sözleşmesindeki hüküm nedeniyle fazla çalışma alacağı talebinin reddine karar verilmesi isabetli ise de davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların karşılığının temel ücrete dâhil edildiği gerekçesiyle hesaplanmaması ve aynı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9562

Karar No. 2026/869

Tarihi: 05.02.2026

- **PRİMLİ ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMA ESASLARI**
- **ÜCRETİN SABİT ÜCRET İLE HEDEFE VEYA KOTAYA BAĞLI PRİMDEN OLUŞTUĞU DURUMLARDA FAZLA ÇALIŞMANIN SABİT ÜCRETE GÖRE HESAPLANACAĞI**
- **ÜCRET, SABİT ÜCRET İLE SATIŞA, SEFER SAYISINA VS. BAĞLI PRİMDEN OLUŞUYORSA FAZLA ÇALIŞMANIN SABİT ÜCRET VE PRİMİN AYRI AYRI ALINARAK HESAPLANACAĞI GÖRE HESAPLANACAĞI**

ÖZETİ Ücret sadece primden oluşuyorsa; fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir.

Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa; hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir anlatımla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.

Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına vs. bağlı primden oluşuyorsa; satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde, sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir. Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda $3.000,00 \text{ TL} / 225 \text{ saat} \times 1,5 \times \text{fazla çalışma saat sayısı} = A$ şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için $1.000,00 \text{ TL} / 225 \text{ saat} \times 0,5 \times \text{fazla çalışma saat sayısı} = B$ hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25
6098 S. TBK/420

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10120

Karar No. 2026/993

Tarihi: 09.02.2026

●CEZAI ŞART
●CEZAI ŞARTTA İNDİRİM
●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ İÇİN TİS'DE
KARARLAŞTIRILAN YAPTIRIMIN SENDİKAL
TAZMİNAT DEĞİL CEZAI ŞART OLDUĞU
●İNDİRİM YAPILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ 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 Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) genel kanun niteliğinde olduğundan ve 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. 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.

Son olarak belirtmek gerekir ki 6098 sayılı Kanun'un 182. maddesinde belirtildiği üzere, taraflar cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Ancak hâkim aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.

Davalı Belediyenin üyesi olduğu Sodemsen Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası ile Genel-İş Sendikası arasında 01.03.2024 tarihinde imzalanan 01.03.2024-31.12.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Sendika Baş temsilcisi ve Temsilcileri ile sözleşme uyarınca iş yerinde kurulan kurulların üyeleri, işten çıkarılamaz. İşleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabii tutulamazlar. İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde işçiye 22 aylık ücreti tutarında tazminat ödenir..."

İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından; toplu iş sözleşmesinin 14. Maddesindeki düzenleme, sendikal tazminat olarak nitelendirilmişse de sözü edilen düzenlemenin cezai şart niteliğinde olduğu anlaşılmış olup dosya kapsamına göre davacı lehine cezai şarta hükmedilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki 6098 sayılı Kanun'un 182/son hükmü gereği, makul oranda bir indirim yapılmak suretiyle cezai şart miktarının tespit edilmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8728
Karar No. 2026/1064
Tarihi: 10.02.2026

- **TESPİT DAVASI**
- **EDA DAVASI AÇILABİLECEK HALLERDE TESPİT DAVASI AÇILAMAYACAĞI**
- **TESPİT DAVASININ İCRAİ NİTELİKTE OLMADIĞI**
- **TESPİT DAVASINDA SADECE HUKUKA AYKIRILIĞIN TESPİT EDİLECEĞİ İŞLEMİN İPTALİNE KARAR VERİLEMEMEYECİĞİ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TERFİ KOŞULLARININ BELİRLENMİŞ OLDUĞU**
- **İŞÇİNİN KENDİSİ YERİNE KOŞULLARI TAŞIMAYAN BİR BAŞKA İŞÇİNİN TERFİ ETTİRİLMESİNİN TESPİTİNİ DAVA ETMEKTE HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU**

ÖZETİ Tespit davalarında davacının amacı, bir hak veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun veyahut içeriğinin belirlenmesi olup hak veya hukuki ilişkinin varlığı yahut yokluğu tespit davası açılabilmesi için tek başına yeterli değildir. Bundan başka, tespit davasının dinlenebilmesi için konusunu oluşturan hak veya hukuki ilişkinin var olup olmadığının Mahkemece hemen tespit edilmesinde davacının korunmaya değer güncel bir hukuki yararının bulunması gerekir. Tespit davaları eda davalarının öncüsü olduğundan eda davası açılmasının mümkün olduğu hâllerde, tespit davası açılmasında hukuki yararın bulunmadığı kabul edilmektedir.

Hukuki yararın bulunması dava şartı olup yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi hâkim tarafından da resen gözetilir. Hukuki yararın bulunmadığının tespiti hâlinde davanın 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 115. maddesine göre dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmelidir.

Dosya kapsamı, dava dilekçesi içeriği, Eskişehir 2. İdare Mahkemesinin 09.07.2024 tarihli ve 2024/528 Esas, 2024/640 Karar sayılı dosyası içeriği, davalı Kurumda uyumsuzluk konusu dönemde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümleri ve Sınav Yönetmeliği dikkate alındığında, davacının dava dışı C.Y. isimli işçinin Kurum içi terfi işleminin hukuka aykırı olduğunun tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu anlaşılmakla; işin esasına girilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle talebin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Eldeki dava tespit davası olup tespit davalarının niteliği dikkate alındığında bu davalarda verilecek kararların icrai nitelikte olamayacağı muhakkaktır. Bu nedenle İlk Derece Mahkemesince yeniden yapılacak yargılama sonucuna göre hüküm kurulurken "işlemin iptali" yönünde bir karar verilemeyeceği, terfi işleminin "hukuka aykırılığının tespiti" ile yetinilmesi gerektiği de gözden kaçırılmamalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/46

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10180

Karar No. 2026/1424

Tarihi: 18.02.2026

- **HAFTA TATİLİ ÜCRETİ**
- **FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN HAFTANIN YEDİ GÜNÜ ESAS ALINARAK HESAPLANMASI**
- **AYNI ÇALIŞMA İÇİN HEM HAFTA TATİLİ HEM FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ HESAPLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta davacı vekili tarafından hafta tatili ücreti alacağı ayrıca talep edilip Mahkemece bu talep hüküm altına alınmıştır. Haftanın yedi günü çalışmanın kabul edilmesi hâlinde hafta tatiline denk gelen günlerin yedi buçuk saatinin hafta tatili olarak hüküm altına alındığı göz önünde bulundurulmadan, mükerrer ödemeye sebep olacak şekilde aynı çalışma için hem hafta tatili hem de fazla çalışma alacağının hüküm altına alınması doğru değildir. Bu sebeple çalışılan hafta tatili gününe denk gelen günde yedi buçuk saatlik çalışmanın fazla çalışma hesabından dışlanarak sonuca gidilmesi gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10071

Karar No. 2026/1513

Tarihi: 19.02.2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDİA-
SINDA ARAŞTIRILMASI GEREKEN OLGULAR

ÖZETİ Bu hâlde gerekirse bilirkişi raporu almak suretiyle; iş sözleşmesinin son bulunduğu 31.08.2023 tarihinden önceki ve sonraki altı ayda iş sözleşmesi feshedilen veya yenilenmeyen işçilere ait kayıtlar gerek Sosyal Güvenlik Kurumundan gerekse işverenenden getirtilmek suretiyle, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen veya yenilenmeyen işçiler ile (varsa) bu işçiler arasında yeniden işe alınan işçiler tespit edilip, tespit edilen işçilerin üyelik ve/veya üyelikten çekilme tarihleri, üyeliğin devam edip etmediğine ilişkin bilgi ve belgeler ilgili Sendikadan getirtilmeli, anılan dönemde iş sözleşmesi son bulan işçilerden hangilerinin sendika üyesi olduğu tespit edilmeli, böylece davacının sözleşmesinin son bulunduğu dönemde Sendikaya üye olmayıp, iş sözleşmesi feshedilen veya yenilenmeyen işçilerin bulunup bulunmadığı, Sendikaya üye olan ve davalı işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş sözleşmesi sonlandırılan veya yenilenmeyen işçilerin olup olmadığı, sendikalı olup iş sözleşmeleri feshedilen veya yenilenmeyen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı ve bunlar arasında sendikaya üye olan olup olmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanıp bağtlanmadığı hususları yeterince araştırılmalıdır. Bundan sonra toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutularak davacının sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/12

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1747

Karar No. 2026/1567

Tarihi: 19.02.2026

●OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL
●OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULUN SENDİKA
YÖNETİM KURULU KARARI İLE TOPLANMASI
●OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULUN TOPLANA-
BİLMESİ İÇİN GEREKEN KOŞULLARIN BULU-
NUP BULUNMADIĞI KONUSUNUN SENDİKA
YÖNETİM KURULU KARARININ HUKUKA
UYGUN OLUP OLMADIĞINA BAĞLI OLDUĞU
●OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULA KARAR
VEREN YÖNETİM KURULU KARARININ İPTALİ
DAVASININ BEKLETİCİ MESELE YAPILMA-
SININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta iptali talep edilen Olağanüstü Genel Kurul 11.01.2025 tarihinde icra edilmiş olup bu Olağanüstü Genel Kurulun toplanması ise Sendika Yönetim Kurulunun 24.12.2024 tarihli ve 251 sayılı kararı ile kararlaştırılmıştır. Davacı vekili, Olağanüstü Genel Kurulun toplanabilmesi için objektif, ciddi ve haklı sebepler bulunmadığını ileri sürmektedir.

Belirtmek gerekir ki Olağanüstü Genel Kurulun toplanabilmesi için gereken şartların bulunup bulunmadığı hususu, buna ilişkin Sendika Yönetim Kurulu kararının hukuka uygun olup olmadığına bağlıdır. Sendika Yönetim Kurulunun anılan kararının iptali için ise ayrı bir dava açıldığı, buna dair Ankara 4. İş Mahkemesinin 2025/4 Esas, 2025/376 Karar sayılı dosyasının henüz derdest olduğu ve kesin hüküm ile sonuçlanmadığı görülmektedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular ışığında, Ankara 4. İş Mahkemesinin 2025/4 Esas, 2025/376 Karar sayılı dosyasının kesin hüküm ile sonuçlanmasının beklenilmesi ve oluşacak sonuca göre değerlendirme yapılması gerektiği açıktır. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/19, 78

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/17
Karar No. 2026/1582
Tarihi: 23.02.2026

- İŞVERENİN SENDİKAL ÜYELİĞİ İÇİN BASKI YAPMASI
- SENDİKA ÜYELERİNE BASKI MEDENİYLE İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI
- İDARİ PARA CEZASININ İPTALİ DAVASININ ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINA KARŞI AÇILMASININ GEREKTİĞİ
- TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE HUSUMET YÖNELTİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca düzenlenen rapor neticesinde tanzim edilen idari para cezasının iptaline yönelik işbu davanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aleyhine açılması gerekirken Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne husumet yöneltilmesi hatalı olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca düzenlenen rapor sonucunda idari para cezasının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından verilmesi ve davacı Şirkete bildirilmesi nedeniyle davanın yöneltileceği taraf bakımından kabul edilebilir bir yanılgıdan söz edilmesi mümkündür. Bu nedenle davacı tarafa 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 124. maddesi uyarınca taraf değişikliği talebinde bulunup bulunmayacağı hususu sorularak talepte bulunulacağının belirtilmesi durumunda, uygun bir süre verilmek suretiyle sonucuna göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/35
Karar No. 2026/1664
Tarihi: 25.02.2026

- ÜCRETİN YABANCI PARA İLE ÖDENMESİ**
- SEFER PRİMLERİNİN DÖNEMSELLİK ÖZEL-
LİĞİ TAŞIYAN ALACAKLARDAN OLDUĞU**
- SEFERLERİN GERÇEKLEŞTİĞİ VE TATİL-
LERİN BULUNDUĞU DÖNEMLERDEKİ KUR
ÜZERİNDEN HESAPLANMASI GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Ne var ki sefer primi ve ulusal bayram ile genel tatil ücreti dönemsellik özelliği taşıyan alacaklar olduğundan, Türk lirası karşılığının tespitinde fesih tarihindeki kurun esas alınması isabetli değildir; tarihleri belirli olan seferlere ve tatil günlerine ilişkin bu alacakların, seferlerin gerçekleştiği ve tatillerin bulunduğu dönemlerdeki kur üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

1475 S. İşK/14

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9788

Karar No. 2026/1671

Tarihi: 25.02.2026

- İŞE İADE DAVASI İLE BİRLİKTE FESHE BAĞLI ALACAKLARIN DAVA EDİLMESİ
- FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE İLİŞKİN DAVANIN, ALACAK DAVASINDA BEKLETİCİ MESELE YAPILMASININ GEREKTİĞİ
- İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASININ İŞVEREN FESHİ ANLAMINA GELDİĞİ
- İŞE İADE DAVASI SONUÇLANMADAN AÇILAN KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN TALEPLİ DAVANIN ERKEN AÇILAN DAVA OLDUĞU

ÖZETİ: İşçi feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davası açıldığında, feshin geçerli olup olmadığı hususu bu davada ele alınacağından, henüz iş sözleşmesinin sona erdiğinden söz edilmesi mümkün değildir. İşe iade davasının dışında iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar da talep edilmişse, feshin geçersizliğine ilişkin dava, alacak davasında bekletici mesele yapılmalıdır.

Mahkemece feshin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi üzerine işçi, Kanun'da öngörülen süre içinde işe iade başvurusunda bulunmamışsa fesih geçerli hâle gelecektir. İşçinin başvurması durumunda ise fesih hükümsüz hâle gelerek sözleşme hiç son bulmamış gibi bir durum ortaya çıkacaktır (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.1111).

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 (Dairemizin 02.06.2021 tarihli ve 2021/5665 Esas, 2021/9809 Karar sayılı kararı).

İş sözleşmesi, işçinin işe başlatılmaması suretiyle 22.03.2019 tarihinde işverence feshedildiğine göre 27.07.2017 tarihinde kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin istemi ile açılan davanın "erken açılan dava" niteliğinde olduğunun kabulü gerekir. Bu sebeple, dava tarihi itibarıyla davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağını talep etmesinde hukuki yarar bulunmadığından, İlk Derece Mahkemesince kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin taleplerinin usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yanılıklı değerlendirme ile yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32
6100 S. HMK/103, 104

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/252
Karar No. 2026/1922
Tarihi: 04.03.2026

●İŞVERENİN İŞÇİYE DAVA AÇMASI
●İŞVERENİN AÇMIŞ OLDUĞU DAVANIN ADLİ
TATİLDE GÖRÜLEBİLECEK BİR DAVA
OLMADIĞI

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta; dava, davacı Şirkette hizmet sözleşmesi ile çalışan davalının fesihden sonra işveren aleyhinde beyanda bulunmama yükümlülüğüne aykırı davrandığı iddiası ile sözleşmede kararlaştırılan cezai şartın ödenmesi istemiyle işverence açılmıştır. 6100 sayılı Kanun'un 103/(ç) hükmüne göre işçi tarafından işverene karşı açılan ve adli tatilde görülebilecek bir dava olmadığından, 6100 sayılı Kanun'un 104. madde düzenlemesine göre davalının istinaf başvurusunun süresinde olduğu kabul edilerek, davalının istinaf gerekçeleri doğrultusunda esastan inceleme yapılarak bir karar verilmesi gerekirken, davalının istinaf başvurusunun süreden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9671
Karar No. 2026/1945
Tarihi: 04.03.2026

- YİRMİ DÖRT SAATLİK VARDİYA
- ÇALIŞMA SÜRESİNİN 24 SAAT OLDUĞU DURUMLARDA BU SÜRENİN 14 SAATİNİN ÇALIŞMA SÜRESİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ
- FAZLA ÇALIŞMANIN 14 SAATLİK ÇALIŞMA SÜRESİ ÜZERİNDEN HESAPLANMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davacının davalı işyerinde 24 saatlik vardiyada çalıştığı görülmektedir. Davacının uyuma imkanının bulunmaması sebebiyle Mahkemece günlük 4 saat ara dinlenmesinin düşülmesi ile günlük 20 saat çalışma yaptığıının kabulü ile hüküm kurulmuş ise de; davacının özel hastanede çalışan ambulans şoförü olduğu, yapılan işte dikkate alındığında uyku ve diğer zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabileceği anlaşılmaktadır. Çalışma süresinin 24 saat olması durumunda işçinin fiilen en fazla 14 saat çalışabileceği Dairemizin yerleşik uygulaması gereği kabul edilmektedir. Bu durumda işçinin çalıştığı günlerde günlük 11 saati aşan 3 saatlik çalışması fazla çalışma sayılarak sonuca gidilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1798
Karar No. 2026/1988
Tarihi: 05.03.2026

●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ
●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN AYNI HİZMET BİNASI İÇİNDE BİR BİRİMDE GÖREVLENDİRİLMESİNİN İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ OLARAK KABUL EDİLMEYECEĞİ

ÖZETİ İnceleme konusu davada, davacı Sağlık İşleri Müdürlüğü bünyesinde şoför olarak çalışmakta iken, Temizlik İşleri Müdürlüğünde şoför olarak görevlendirilmiştir. Dosya kapsamında yer alan bilgi ve belgelere göre her iki birim de aynı hizmet binasında yer aldığından işyeri değişikliği bulunmadığı gibi yapılan iş bakımından esaslı değişiklik de söz konusu değildir. Bu itibarla, iş ve işyerinin değiştiği kanıtlanamadığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2059

Karar No. 2026/1989

Tarihi: 05.03.2026

●YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ
●SENDİKA ÜYELERİNİN İSİMLERİNİN
MAHKEMEYE GÖNDERİLMESİNİN KİŞİSEL
VERİLER KANUNUNA AYKIRI OLMADIĞI
●DOSYA KAPSAMINA DÂHİL EDİLEN
DELİLLERE ERİŞİMİN ENGELLENMESİ,
DAVANIN TARAFLARININ İSPAT HAKKINA DA
ENGEL OLACAĞI

ÖZETİ Belirtmek gerekir ki yetki tespitine itiraz davalarında sendikanın gerekli sayısal çoğunluğu sağlayamadığı itirazı bakımından iddia ve savunmanın ispatının söz konusu olması sebebiyle, 4721 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile 6100 sayılı Kanun'un 190/1 hükümleri dikkate alındığında, işyeri çalışanı işçilere ilişkin sendika üyelik bilgisi kayıtlarının dosyaya ibrazı 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Aynı şekilde yargılamayı gerçekleştiren mahkemece de uyuşmazlığın çözümü amacıyla sendika üyeliklerine ilişkin kayıtların Bakanlıktan getirilmesi ve dosya içeriğine dâhil edilmesi 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırılık teşkil etmez. Öte yandan dosya kapsamına dâhil edilen delillere erişimin engellenmesi, davanın taraflarının ispat hakkına da engel olacağından, adil yargılanma hakkı kapsamında hukuki dinlenilme hakkının da ihlal edildiği anlamına gelir. Bütün bu hususlar yanında 6698 sayılı Kanun'un "İstisnalar" kenar başlıklı 28/1-(d) hükmü gereğince "Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi" durumunda da 6698 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması söz konusu olmayacaktır.

Bu itibarla Mahkemece yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üyelerinin açık kimlik bilgilerini de gösterecek şekilde prosedür dosyasının eksiksiz olarak fiziken dosya kapsamına dâhil edilmesi, tarafların bu bilgilere erişmesi ve bu suretle hukuki dinlenilme hakkı temin edildikten sonra somut ve gerekçeli itirazlar çerçevesinde işin esasının incelenmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1820
Karar No. 2026/2051
Tarihi: 05.03.2026

●DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAZAN
DAVRANIŞ
●İŞÇİNİN İŞYERİNDE BİR BAŞKA İŞÇİYLE
SARILIP ÖPÜŞMESİ
●HAKLI NEDENLERLE FESİH

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamında bulunan kamera kayıtları, İzmir 13. İş Mahkemesinin 2023/357 Esas sayılı dosyasındaki kamera kayıtların çözümlemesinin yapıldığı bilirkişi raporu incelendiğinde; davacı ile birlikte üç kişinin bayram arefesinde mesaiye kaldığı, davacı ve üç çalışan işçinin desk alanında bir arada bulundukları sırada davacının Ü.G. isimli çalışana sarıldığı, öptüğü, birbirlerine sarılmış bir şekilde koridorda ilerlerken odaların kapılarını yokladıkları, davacının ve Ü.G'nin desk alanının yanında bulunan bir odaya 15.45 saatinde girdiği, 16.01 saatinde odadan birlikte çıkarak H.M. ve N.G. isimli işçilerin bulunduğu alana gittikleri anlaşılmaktadır.

Davacının mesai saati içinde bu şekildeki eylemlerinin, çalıştığı yerin hastane olması da göz önüne alındığında; 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmüne göre doğruluk ve bağlılığa uymaz davranış kapsamında kaldığı, bu hâliyle çıkış kodunun, 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmüne uygun olduğu ve davalı işverenin, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşıldığından, davacının çıkış kodunun düzeltilmesi talebinin ve ihbar tazminatı alacağının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/67
1475 S. İşK/14

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1156
Karar No. 2026/2135
Tarihi: 09.03.2026

- GREVDE GEÇEN SÜRE
- GREV NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIDA OLMASI
- KANUNİ GREVDE GEÇEN SÜRENİN KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN BELİRLENMESİNDE DİKKATE ALINAMAYACAĞI

ÖZETİ: Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının hizmet süresi dosya mevcut belge ve bilgiler ile kesinleşen işe iade davası nazara alınarak belirlenmiş ve hizmet süresinden dışlanması gereken herhangi bir süre olmadığı belirtilmiştir. Davalı işveren, davacının 16.10.2007-29.11.2007 tarihleri arasındaki grev sürelerinin hizmet süresinin hesabında değerlendirilmediğini öne sürerek rapora itirazda bulunmuştur. Mevcut dosyada ve Dairemizce aynı gün seri olarak incelemesi yapılan diğer dosyalarda davacılara ait SGK hizmet dökümü cetveli incelendiğinde davalı tarafından belirtilen tarih aralığına denk gelecek şekilde prim ödemelerinin eksik ödendiği ve eksik gün bildirimi açıklamasının Kod 8 (grev) şeklinde yer aldığı ya da aynı tarih aralığına denk gelecek şekilde işyerine giriş-çıkış yapıldığı anlaşılmaktadır. Kanuni grevde geçen sürenin kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde dikkate alınması mümkün değildir. Mahkemece davalı işverenin söz konusu itirazı ile ilgili araştırma yapılmadan ve gerekirse ek rapor alınmadan karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/37

6100 S. HMK/114

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/242

Karar No. 2026/2323

Tarihi: 11.03.2026

**●ÖDENMİŞ ALACAK HAKKINDA DAVACININ
DAVA AÇMAKTA HUKUKİ YARARININ
BULUNMADIĞI**

**● BORCU SÖNDÜREN BİR BELGENİN SUNUL-
MASININ SAVUNMANIN GENİŞLETİLMESİ
YASAĞI KAPSAMINA GİRMEMEYECİĞİ**

**●BORCU SÖNDÜREBİLECEK NİTELİKTE
BELGELERİN DE KANUN YOLU AŞAMASINDA
DAHİ İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ**

ÖZETİ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun (6100 sayılı Kanun) 114/1-(h) bendinde “davacının, dava açmakta hukuki yararının bulunması” dava şartları arasında sayılmıştır. Ödenmiş alacak hakkında davacının dava açmakta hukuki yararı yoktur. Bu hâlde, 6100 sayılı Kanun’un 115. maddesi gereğince, dava şartının varlığı ya da yokluğunun incelenmesi, doğrudan mahkemeye verilmiş ödevlerden olması karşısında, önceden ileri sürülmemiş olsa bile kanun yolu aşamasında dava şartının var olup olmadığını kendiliğinden gözetilmesinde bir usuli engel bulunmamaktadır.

Davanın hukuksal niteliği ve somut olayın özelliği gereği davalı, kanun yolu aşamasında dava konusu borcu söndüren nitelikte bir belge vermiş ise; bu belge üzerinde gerekli inceleme yapılmak suretiyle bir karar verilmesi gerekir. Diğer bir anlatımla, yargılama aşaması henüz tamamlanmamış ise böyle durumda, borcu itfa eden belge değerlendirmeye alınmalıdır.

Gerçekten de yargılamada davayı inkâr eden davalının savunması, borcun bulunmadığı savunmasını da kapsar. O nedenle, davalının borcun ne sebeple bulunmadığını açıklama ve iddianın aksine delillerini ikame etme hakkının ortadan kalktığından söz edilemez. Belirtilen nedenlerle, kanun yolu aşamasında sunulan ve borcu söndüren bir belgenin varlığı karşısında savunmanın genişletilmesi

yasağından söz edilemeyeceğinin kabulü de zorunludur (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 24.02.2016 tarihli ve 2014/22-735 Esas, 2016/166 Karar sayılı kararı). Dairemiz uygulamasına göre ibraname veya yıllık izin belgesi gibi borcu söndürebilecek nitelikte belgelerin de kanun yolu aşamasında dahi ileri sürülebilmesi mümkündür.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/32

6100 S. HMK/357

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/525

Karar No. 2026/2537

Tarihi: 24.03.2026

- İŞÇİNİN ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİ İKRAR ETMESİ
- İŞÇİNİN ÜCRET ALACAK DAVASI DEVAM EDERKEN BİR BAŞKA DOSYADA ÜCRET ALACAĞI OLMADIĞINI BEYAN ETMESİNİN İKRAR NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- İŞÇİNİN İKRARININ İŞVERENİN ÜCRET ÖDENDİĞİNE İLİŞKİN İLERİ SÜRDÜĞÜ VAKIA İSPATLANMIŞ OLACAĞI
- YARGILAMA DEVAM EDERKEN MEYDANA GELEN VAKIAYA İLİŞKİN DELİLİN, BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİNDE SUNULMASI YASAK OLAN YENİ DELİL OLARAK DEĞERLENDİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İşbu davanın yargılaması devam ederken davacının, başka bir dava dosyasında ücret alacağının bulunmadığını belirtmesi, ücretin ödendiğine ilişkin işveren tarafından iddia edilen vakıanın kabul edilmesi (ikrar) anlamına gelir. İkrar edilen konu tartışmalı olmaktan çıkar ve ispat yükü ortadan kalkar. Buna göre davalı işverenin ücret ödendiğine ilişkin ileri sürdüğü vakıa ispatlanmış kabul edilmelidir.

Her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince, 6100 sayılı Kanun'un 357/1 hükmünde öngörülen, bölge adliye mahkemelerinde yeni delillere dayanılamayacağı kuralı uyarınca söz konusu beyana ilişkin duruşma tutanağının dikkate alınamayacağı belirtilmiş ise de, yargılama devam ederken meydana gelen vakıaya ilişkin delil, bölge adliye mahkemesinde sunulması yasak olan yeni delil olarak değerlendirilemez.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/9

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2750

Karar No. 2026/2345

Tarihi: 12.03.2026

●SENDİKA ŞUBESİNİN FAALİYET ALANI
●SENDİKA ŞUBESİNİN FAALİYET ALANIN
SENDİKA TÜZÜĞÜNDE BELİRLENECEĞİ
●SENDİKA TÜZÜĞÜNDE HÜKÜM OLMASI
HALİNDE ŞUBELERİN FAALİYET
ALANLARININ BELİRLENMESİ KONUSUNDA
SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN YETKİLİ
OLDUĞU

ÖZETİ: Sendika Tüzüğü'nün 17. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"Sendika, amacını gerçekleştirebilmesi için gerekli görülen mahalde, genel merkez yönetim kurulu kararı ile aynı ilde bir veya birden fazla şube açabilir. Şubenin görev ve yetki alanı bir veya birden fazla ili kapsayabilir.

Sendika yönetim kurulu, yeni kurulan şubenin olağan genel kurulu yapıncaya ve zorunlu organları seçilinceye kadar şubeyi sevk ve idare etmek üzere geçici, müteşebbis yönetim kurulu atayabilir. Durum, mahalli mülki amirliğine yazılı olarak bildirilir.

800'den daha az üye ile şube kurulamaz. Üye sayısı 700 (yediyüz)'den aşağı düşen şubeler kapatılır. Ancak genel başkanın teklifi ve yönetim kurulu kararı ile kapatma işlemi 3 aya kadar uzatılabilir. Şubelerin faaliyet alanları Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

...

Yeni Şube açılması, mevcut şubelerin birleştirilmesi veya kapatılması genel başkanın teklifi ile yönetim kurulu tarafından karara bağlanır."

Sendika Tüzüğü'nün belirtilen hükmüne göre şubelerin faaliyet alanlarının belirlenmesi konusu Sendika Yönetim Kurulunun yetkisi dâhilindedir.

Bu itibarla, Sendika Yönetim Kurulunun 22.10.2024 tarihli ve 21D-2023/72 sayılı kararının 2. maddesinin (c) ve (d) bentleri dışındaki kısımlarının iptaline karar verilmesi gerekirken, tamamen iptal edilmesi doğru olmamıştır. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/19

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2944

Karar No. 2026/2696

Tarihi: 26.03.2026

**●SENDİKA GENEL KURULUNDA VERİLEN
DİSİPLİN CEZASININ İPTAL EDİLMİŞ OLMASI**
**●SENDİKA GENEL KURUL İPTAL KARARI
KESİN OLMADIĞI İÇİN İSTİNAF İNCELE-
MESİNİN ESASTAN YAPILMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, birleşen davada, 20.09.2024 tarihli Sendika Genel Kurulunda, davacı hakkında alınan disiplin cezasına dair genel kurul kararının iptali talep edilmiştir. Divan tutanağına göre, dava konusu Genel Kurul Kararı ile Balıkesir Şube Başkanı olan davacının bu görevinden el çektilmesine karar verilmiştir.

Bu itibarla birleşen davada, davacının, sendika üyeliğinden çıkarılmasına dair bir genel kurul kararı söz konusu olmadığından, 6356 sayılı Kanun'un 19/4 hükmünün uygulanması olanaklı değildir. Buna göre birleşen davada İlk Derece Mahkemesince verilen karar kesin nitelikte olmadığından, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusu esastan değerlendirilmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/368
Karar No. 2026/2807
Tarihi: 30.03.2026

- **ARABULUCUYA BAŞVURMA ZORUNLULUĞU**
- **İŞE İADE DAVASI DEVAM EDERKEN YAPILAN ARABULUCULUK BAŞVURUSUNUN, İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI SURETİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE BAĞLI ALACAKLARI KAPSAMAYACAĞI**
- **DAVANIN USULDEN REDDİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Somut olayda; davacının iş sözleşmesinin 14.09.2021 tarihinde feshedildiği, davacı tarafından işe iade davası açıldığı, Diyarbakır 6. İş Mahkemesinin 14.02.2022 tarihli ve 2021/521 Esas, 2022/69 Karar sayılı kararıyla davanın kabulüne karar verildiği, davalı vekilinin istinaf başvurusu üzerine Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 22.06.2023 tarihli ve 2022/1601 Esas, 2023/968 Karar sayılı kararıyla İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine kesin olarak karar verildiği, davacının 03.07.2023 tarihli ihtarname ile işe iade başvurusunda bulunduğu; işe başlatılmaması üzerine 28.12.2022 tarihli arabuluculuk son tutanağı eklenmek suretiyle eldeki davanın 31.07.2023 tarihinde açıldığı anlaşılmıştır.

Yukarıda yer verilen açıklamalar da dikkate alınarak somut uyumsuzluk değerlendirildiğinde; işe iade davası devam ederken yapılan arabuluculuk başvurusunun, işçinin işe başlatılmaması suretiyle iş sözleşmesinin feshine bağlı alacakları kapsadığından söz edilemeyeceğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/200

Karar No. 2026/2829

Tarihi: 30.03.2026

●YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ
●SENDİKANIN YETKİ TESPİT BAŞVURU
ANINDAN ÖNCE İŞE GİRİŞİ VE İŞTEN AYRILIŞI
SGK'YA BİLDİRİLMİYEN İŞÇİLERİN YETKİ
TESPİTİNDE DİKKATE ALINAMAYACAĞI

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre davalı Sendika tarafından 23.10.2023 tarihinde saat 13.46 itibarıyla yetki tespit başvurusu yapıldığı gözetilerek Ekim 2024 döneminde yetki tespitine konu işyerlerine ilişkin SGK işyeri dönem bordroları dosyaya kazandırılmalı, bu kayıtlara göre işe girişi yapılan ve işten çıkışı gerçekleştirilen tüm işçiler yönünden işe giriş ve işten ayrılış bildirelerinin SGK'ya verildiği tarih ve saate dair tüm kayıtlar getirilmeli, yetki tespit başvuru anından önce işe girişi ve işten ayrılışı SGK'ya bildirilmeyen işçilerin yetki tespitinde dikkate alınamayacağı hususu gözetilmeli, bu suretle toplanacak tüm deliller değerlendirildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurularının esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/32

6098 S. TBK/78

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/908

Karar No. 2026/2771

Tarihi: 30.03.2026

**●İŞÇİYE YANLIŞLIKLA FAZLA ÖDEME
YAPILMASI
●YANLIŞLIKLA İŞÇİYE YAPILAN FAZLA
ÖDEMENİN SEBEPSİZ ZENGİNLEŞME KURAL-
LARINA GÖRE GERİ İSTENİLEBİLECEĞİ**

ÖZETİ: Uyuşmazlık, sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre davalıya fazla ödenen miktarın tahsili istemine ilişkindir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 62. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 78. maddesi) gereğince, borç olmayanı rızası ile ödeyen kimse yanlışlığa düştüğünü ispat ettiği takdirde ödediğini geri isteyebilir. Bu maddede belirtilen yanlışlık eda ile ilgili olup edada bulunanda bağışlama irade ve arzusunun bulunmadığını gösteren bir yanılmadır. Başka bir deyişle, davacı idarenin tahakkuk memuru hataya düşmeseydi, davalıya edada bulunmayacağı anlamına gelmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.12.1984 tarihli ve 1982/13-387 Esas, 1984/997 Karar sayılı kararı ile herhangi bir şart tasarrufa dayanmayan salt hatalı ödemelerin idare tarafından Borçlar Kanunu'nun sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre geri istenebileceği açıklanmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/59

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/572
Karar No. 2026/2864
Tarihi: 31.03.2026

- **YILLIK İZİN SÜRESİNİN HESABI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMA**
- **İLK DÖNEM ÇALIŞMASINDA YILLIK İZİNLERİNİ KULLANMASI VEYA KULLANMADIĞI YILLIK ÜCRETİ İZİNLERİN ÜCRETLERİNİN ÖDENMESİ**
- **İLK DÖNEM ÇALIŞMA DÖNEMİNDEN YILLIK İZİNLERİN KALMAMASININ İKİNCİ ÇALIŞMA DÖNEMİNDE HAK KAZANDIĞI YILLIK İZİN GÜN SAYISININ BELİRLENMESİNDE, İLK DÖNEMDEKİ KIDEMİNİN DİKKATE ALINMASINI ENGELLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta Bölge Adliye Mahkemesince yıllık izin alacağı yönünden ilk dönemin tasfiye edildiği ve 01.01.2019-24.09.2021 tarihleri arasındaki ikinci dönem bakımından da yıllık izinlerin kullandırıldığı gerekçesiyle yıllık izin ücreti alacağı talebinin reddine karar verilmiştir. Oysa davacının ilk dönem çalışmasında yıllık izinlerini kullanması veya kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin ücretlerinin ödenmesi, ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık izin gün sayısının belirlenmesinde, ilk dönemdeki kıdeminin dikkate alınmasını engellemez. Hâl böyle olunca davacının ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinin, ilk dönemdeki çalışma süresi de dikkate alınarak belirlenen bilirkişi raporundaki 2. seçeneğin değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32, 69

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9767

Karar No. 2026/2880

Tarihi: 31.03.2026

●GECE ÇALIŞMASI

●ÖZEL GÜVENLİK HİZMETİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN YAZILI ONAYI İLE GECE 7,5 SAATİN ÜZERİNDE ÇALIŞABİLECEKLERİ

●İŞÇİLİK ALACAKLARININ KURAL OLARAK BRÜT TUTAR ÜZERİNDEN HÜKÜM ALTINA ALINMASININ GEREKTİĞİ

●DAVA DİLEKÇESİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ NET TUTAR ÜZERİNDEN İSTENEMSE HÂLİNDE İSE TALEPLE BAĞLILIK İLKESİ UYARINCA NET TUTARA GÖRE HÜKÜM KURULACAĞI

ÖZETİ Ayrıca 23.04.2015 tarihli ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 37. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3 hükmüne "Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir." cümlesi eklenmiştir. Somut uyuşmazlıkta da davacının güvenlik görevlisi olarak çalıştığı ve ilgili değişiklik sonrası çalışma döneminin bir kısmında davacıdan gece çalışmaya ilişkin muvafakatler alındığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla dosya kapsamındaki ilgili muvafakatler de değerlendirilmek suretiyle davacının gece çalışmalarının belirtilen değişiklikten sonraki tarih bakımından fazla çalışma teşkil edip etmediği hususunun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dosya içerisinde yer alan vardiya kayıtlarında çalışma saatleri konusunda belirsizlik söz konusu olup tanık beyanları uyarınca belirlenen çalışma düzeni bakımından fazla çalışma ücreti alacağından uygun oranda indirim yapılması gereği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Dairemizin yerleşik içtihadına göre işçilik alacakları kural olarak brüt tutar üzerinden hüküm altına alınmalıdır. Davacının talebinin net tutar üzerinden yapılması hâlinde ise taleple bağıllık ilkesi uyarınca net tutara göre hüküm kurulması gerekir. Somut uyuşmazlıkta ise davacı tarafça açıkça brüt tutar üzerinden karar verilmesi talep edilmesine karşın net tutar üzerinden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2571
Karar No. 2026/5093
Tarihi: 03.06.2026

●BAHŞİŞ
●BAHŞİŞ ALMAYAN GARSONLARA VERİLMEK
ÜZERE TOPLAM BAHŞİŞ TUTARINDAN
YAPILAN KESİNTİNİN ÜCRETEN KESİNTİ
OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Davalı işyerinde garsonların yaptığı hizmete karşılık müşterilerce verilen bahşişten, her masa için 2,00 TL olmak üzere toplam masa sayısına denk düşen miktar kadarının oluşturulan bir havuzda toplanarak bu havuzdan, bahşiş almayan diğer personele dağıtım yapılması şeklinde bir uygulamanın mevcut olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Hâl böyle olunca somut olayda, bahşişten yararlanma yöntemi bu şekilde kararlaştırılmış olduğundan bu uygulama ile davacının hak etmiş olduğu bahşişten bir kesinti yapıldığından bahsetmek mümkün değildir. Dosya kapsamına göre davacının hak ettiği bahşişin, anılan kesintiden sonra kalan tutar olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca davacı bahşiş almadığı zamanlarda da havuzda toplanarak bahşiş almayanlara dağıtılmak üzere işverence ücretinden sabit bir miktar kesinti yapıldığını iddia etmiş ise de, ispat yükü üzerinde olan davacı işçi tarafından bahşiş almadığı masa ve sayısı, bahşiş almamasına karşın ücretinden yapılan kesinti ve miktarı, yöntemince ve hesaplamaya elverişli bir şekilde ispat edilememiştir. Buna göre check ücreti adı altında talep edilen alacak kaleminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/4

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/681
Karar No. 2026/2909
Tarihi: 01.04.2026

- BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA İŞÇİNİN ÜCRETİ
- BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA KALAN İŞÇİLERİN ÜCRET ALACAĞINA MEVDUAT FAİZİNİN UYGULANMAYACAĞI
- BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA KALAN İŞÇİLERİN ÜCRET ALACAĞINA YASAL FAİZ UYGULANACAĞI

ÖZETİ Dosya kapsamına göre davacının 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gereken sporcu olduğu anlaşılmakta olup sözü edilen Kanun'da ücret alacakları yönünden bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi oranı öngörülmemiştir. Belirtilen sebeple icra takibine konu işlemiş faiz alacağına yasal faiz uygulanması gerekirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmak suretiyle hesaplama yapılması hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/34

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3121
Karar No. 2026/2988
Tarihi: 02.04.2026

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ SEÇİMİNİN USULSÜZ YAPILMASI
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİ SEÇİMİNİN NASIL YAPILACAĞI KONUSUNDA 6356 SAYILI YASADA HÜKÜM BULUNMADIĞI
- MAHKEMENİN SADECE SEÇİMİN HUKUKA AYKIRI OLDUĞUNUN TESPİTİNE KARAR VERECEĞİ İPTALİNE KARAR VEREMEYECEĞİ

ÖZETİ: İlk Derece Mahkemesince yazılı gerekçe ile dava konusu işlemin hukuka aykırı olduğunun kabul edilmesi yerindedir. Bununla birlikte, inceleme konusu dava 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda açık olarak düzenlenmediğinden, somut uyuşmazlıkta sadece dava konusu seçimin hukuka aykırı olduğunun tespitine karar verilmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince dava konusu seçimin iptaline karar verilmesi doğru olmamıştır.

Ne var ki bu hatanın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden 6100 sayılı Kanun'un 370/2 hükmü uyarınca Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılması ile İlk Derece Mahkemesi kararının düzeltilerek onanması gerekir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/68

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3523

Karar No. 2026/2989

Tarihi: 08.12.2025

●GREV

●KANUNİ GREV

●İŞLETME KAPSAMINDA BULUNAN İŞYERLERİNİN BİR KISMININ GREV YASAĞI KAPSAMINA GİRMESİ

●İŞLETME KAPSAMINDA OLUP GREV YASAĞINA GİREN İŞYERLERİNDE İMZALANACAK TİS İÇİN YHK GÖREVLİ OLMADIĞI

●İŞLETME KAPSAMINA GİRİP GREV YASAĞI KAPSAMINDA KALMAYAN İŞYERLERİ İÇİN GREV YAPILABİLECEĞİ

●İŞLETME KAPSAMINDA OLAN VE GREV YASAĞI KAPSAMINDA OLMAYAN İŞYERLERİNDE İMZALANAN TİS İŞLETME KAPSAMINDA OLAN GREV YASAĞI KAPSAMINDAKİ İŞYERLERİNDE DE UYGULANACAĞI

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41 ve devamı maddelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusundaki usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlık ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut işletmede grev yasağının da bulunmaması durumunda, bir iş mücadelesi aracı olarak grev gündeme gelecektir.

Kanuni grev, 6356 sayılı Kanun'un 58/2 hükmünde "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev" şeklinde tanımlanmıştır. Şu hâlde kanuni grev için, öncelikle bir toplu iş sözleşmesi bağlatmak amacıyla sendikanın yetki belgesi alması, daha sonra yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika

üyeyi olmayan işveren arasında aynı Kanun'un 46 ve devamı maddeleri gereğince toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılması, uyuşmazlık üzerine arabuluculuk aşamasından geçilmesi ve buna rağmen uyuşmazlığın giderilememesi sebebiyle bu durumun tutanak altına alınması gerekmektedir. İşte bu aşamalar geçtikten sonra ve ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesi uyarınca grev yasağının bulunmaması koşulları gerçekleştiğinde, Kanun'da öngörülen sürelerle ve usule uygun şekilde kararlaştırılan ve uygulanan grev, kanuni grev olarak tanımlanabilecektir.

Somut uyuşmazlıkta davacı, yetki tespitine konu işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğu iddiasıyla Sendika tarafından alınan grev kararının hukuka aykırı olduğunu ileri sürmektedir.

Belirtmek gerekir ki Dairemizce de benimsenen, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 15.07.2024 tarihli ve 2014/16453 Esas, 2014/22444 Karar sayılı kararında ayrıntıları açıklandığı üzere; işletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ile grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulunun görevi ve yetkisinin bulunmadığı, sendikanın almış olduğu grev kararının, yine sadece grev yasağına tâbi olmayan işyerleri bakımından uygulanabileceği, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacağı, bununla birlikte grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesinin ise işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacağı kabul edilmelidir.

Bu itibarla somut olayda, iddiaya göre de, davalı Sendikanın grev kararı almasında bir hukuka aykırılık bulunmadığından davanın bu gerekçe ile esastan reddedilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/27

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/684
Karar No. 2026/3008
Tarihi: 02.04.2026

- **HUKUKİ DİNLENİLME HAKKI**
- **YARGILAMADA SİLAHLARIN EŞİTLİĞİ İLKESİ**
- **DOSYANIN İŞLEMEN KALDIRILMASINDAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN TEBLİGAT ZARFINA DURUŞMAYA KATILMADIĞINIZ TAKDİRDE YARGILAMAYA YOKLUĞUNUZDA DEVAM OLUNACAĞI VEYA DOSYANIN İŞLEMEN KALDIRILACAĞININ YAZILMASININ GEREKTİĞİ**
- **TEBLİGAT ZARFINA SADECE DURUŞMAYA KATILMADIĞINIZ TAKDİRDE YARGILAMAYA YOKLUĞUNUZDA DEVAM OLUNACAĞI YAZILMASININ DOSYANIN İŞLEMEN KALDIRILMASI İÇİN YETERLİ OLMADIĞI**
- **İHTARIN EKSİK VE YANILTICI OLMASI**

ÖZETİ 6100 sayılı Kanun'un 27/2 hükmünde düzenlenen hukuki dinlenilme hakkının unsurlarından ilki bilgilenme hakkıdır. Buna göre, hak sahibinin kendisi ile ilgili yargılama ve yargılamanın içeriği hakkında tam bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Bilgilenme hakkı, gerek karşı taraf gerekse yargı organlarının işlemleri ve dosya kapsamına girip yargılamayı etkileyen her şeyi kapsar. Tarafın bilgi sahibi olmadığı işlemler, belge ve bilgiler yargılamada esas alınmaz. Bilgilenmenin şekli bakımından, hukuki dinlenilme hakkına uygun davranılmalı, ilgilinin bilgilenmesi şeklen değil, gerçekten sağlanmaya çalışılmalıdır. Özellikle tebligat ve davetiye kurallarının uygulanmasında özen gösterilmelidir. Usulüne uygun tebligat yapılmadan, davetiye çıkarılmadan, tefhimi mümkünse tefhim gerçekleşmeden yapılan işlemler taraflar bakımından sonuç doğurmaz. Taraflardan gizli yargılama yapılamayacağı için, yargılamaya dâhil olan her işlem bakımından taraflar, dosyanın korunması ve yargılamanın sağlıklı yürütülmesi dışında bir sınırlamaya tâbi olmadan tam olarak bilgilenme hakkını kullanabilirler. Bu sınırlamalar da bilgilenme hakkını ortadan kaldırıcı nitelikte olmayıp sadece kullanılmasını yargılamanın sağlıklı

işlemesi için belirli kurallara bağlamak şeklinde olabilir. Tarafların bilgisine açık olmayan hiçbir husus hükme esas alınamaz.

Hakkaniyete uygun bir yargılamanın gerçekleşmesini sağlayacak en önemli ilke ise silahların eşitliği ilkesidir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6/1 hükmünün ilk cümlesinde yer alan silahların eşitliği ilkesi, mahkeme önünde sahip olunan hak ve vecibeler bakımından taraflar arasında tam bir eşitliğin bulunması ve bu dengenin bütün yargılama boyunca korunmasıdır. Başka bir deyişle, silahların eşitliği ilkesi, davanın taraflarından birini diğeri karşısında avantajlı bir duruma düşürmeyecek şekilde her iki tarafın deliller de dâhil olmak üzere iddia ve savunmasını ortaya koymak için makul bir olanağa sahip olması, tarafların denge içinde olması demektir. Söz konusu ilke tarafların usulüne uygun olarak mahkemenin önüne gelmelerini sağlayan tebligat işlemi açısından önemlidir. Çünkü ancak hukuka uygun bir usulde gerçekleşen tebligat üzerine durumdan haberdar olan taraflar iddia ve savunmalarını eşit şekilde yapabileceklerdir.

Savunma hakkının yeterince kullanılmadığı bir yargılamanın doğru sonuçlar vermesi beklenemez. Adil yargılamayı gerçekleştirmeye yönelik her hukuk kuralı savunma hakkının varlığına işaret edecektir. Hak arama özgürlüğü ve bunun somut unsurlarından biri olan savunmanın yapılabilmesinin ilk koşulu ise tebligattır. Bir yargılama sırasında taraflar, yargılama hakkındaki ilk bilgilere ve bunun sonucunda iddia ve savunma yapabilme haklarına ancak usulüne uygun tebligat ile kavuşabilecek ve bu şekilde savunma yapılacaktır. Bunun tersi olarak geçerli ve usulüne uygun bir tebligat olmaksızın yargılama yapılması ise savunma hakkının, dolayısıyla en temel insan haklarından birinin ihlali anlamına gelecektir (Mehmet Ruşen Gültekin, Adil Yargılama Hakkının Gerçekleşmesini Sağlayan Araçlardan Milletlerarası Tebligat ve İstinabe, (Doktora Tezi), Ankara 2006, s. 17 vd.)

(...)

Mahkemece davacıya 04.07.2023 tarihinde davacı vekilinin vekillikten çekilme dilekçesi ve duruşma gününün tebliğ edildiği tebligat zarfında aynen "Vekiliniz istifa dilekçesiyle vekillikten çekilmiş olup, duruşma gününüzde hazır bulunmanız hazır bulunmadığınız takdirde kendinizi bir vekille temsil ettirmeniz, duruşmaya katılmadığınız takdirde yargılamaya yokluğunuzda devam olunacağı hususu ihtar olunur, vekillikten çekilme dilekçesi eklidir." şeklinde yazıldığı görülmüştür.

6100 sayılı Kanun'un 150. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1)Usulüne uygun şekilde davet edilmiş olan taraflar, duruşmaya gelmedikleri veya gelip de davayı takip etmeyeceklerini bildirdikleri takdirde dosyanın işlem den kaldırılmasına karar verilir.

(2)Usulüne uygun şekilde davet edilmiş olan taraflardan biri duruşmaya gelir, diğeri gelmezse, gelen tarafın talebi üzerine, yargılamaya gelmeyen tarafın yokluğunda

devam edilir veya dosya işlemiden kaldırılır. Geçerli bir özrü olmaksızın duruşmaya gelmeyen taraf, yokluğunda yapılan işlemlere itiraz edemez."

2019 yılından itibaren hizmet tespiti davası sonucu beklenerek yargılamaya devam ediliyor olması ve 6100 sayılı Kanun'un 150/2 hükmündeki düzenleme göz önüne alındığında tebligat zarfında sadece "duruşmaya katılmadığınız takdirde yargılamaya yokluğunuzda devam olunacağı" şeklinde yazılması, devamında Kanun'daki gibi "veya dosyanın işlemiden kaldırılacağı"nın yazılmaması nedeniyle ihtarın eksik ve yanıltıcı olduğu, bu şekilde düzenlenen tebligatın hukuki dinlenilme hakkını ihlal eder nitelikte olduğu anlaşılmaktadır.

Hâl böyle olunca davacı asılın 6100 sayılı Kanun'un 150/1 hükmü uyarınca usulüne uygun şekilde davet edilmediği anlaşıldığından, davacının davayı takip etmediğinden bahisle davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/855
Karar No. 2026/3132
Tarihi: 13.04.2026

- **ORGANİK BAĞ-TÜZEL KİŞİLİK PERDESİ**
- **AYNI HOLDİNG BÜNYESİ İÇERİSİNDE YER ALAN ŞİRKETLER ARASINDA ORGANİK BAĞ BULUNMASININ OLAĞAN OLDUĞU**
- **TEK BAŞINA ORGANİK BAĞIN ŞİRKETLERİN BİRLİKTE SORUMLU OLMASINI SAĞLAMA-YACAĞI**
- **TÜZEL KİŞİLİK PERDESİNDE HER İKİ ŞİRKETİN FAALİYET ALANI, ORTAKLIK YAPISI, ORTAKLARI GİBİ KONULARDA ÖYLE BÜYÜK VE DERİN BİR KESİŞME OLMASI**
- **TÜZEL KİŞİLİK PERDESİNİN BU ŞİRKETLERLE İŞ YAPAN KİŞİLER NEZDİNDE İKTİSADİ BİR BÜTÜNLÜK İÇERİSİNDE TEK BİR ŞİRKETLE İŞ YAPILIYOR ALGISI OLUŞMASI HALİNDE VAR OLDUĞUNDAN SÖZ EDİLECEĞİ**

ÖZETİ Şirketler arasında organik bağ olup olmadığı; şirketlerin adreslerinin aynı olması, ortaklık yapılarının ve yönetim kurullarının benzer olması veya temsilcilerinin aynı olması, faaliyet alanları, hisse devirleri, muvazaalı işlemler gibi hususlar ve somut olayın özellikleri de gözetilerek tespit edilebilir. Ancak tüzel kişilik perdesinin çapraz aralanmasında her iki şirketin faaliyet alanı, ortaklık yapısı, ortakları gibi konularda öyle büyük ve derin bir kesişme vardır ki; bu şirketlerle iş yapan kişiler nezdinde iktisadi bir bütünlük içerisinde tek bir şirketle iş yapıyor algısı oluşmaktadır. Ayrıca üçüncü kişiler nezdinde uyandırılan bu algı neticesinde, ticaret yaparken güçlü bir yapıya sahip görüntüsü oluşturularak, şirketlerden birinin borca batırılması ya da içinin boşaltılıp iş alanının diğerine kaydırılması işlemleri tipik bir hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir.

Grup şirketleri veya holdingler bünyesinde yer alan çalışmalar açısından; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında grubun başka şirketlerine hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan bu şirketler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Sadece şirketler arasında organik bağdan söz edilerek işçilik alacaklarından aralarında bağlantı bulunan işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla şirkette geçen çalışmalar için sadece bir şirketin sorumluluğunun yeterli görülmesi mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki aynı gruba ait olan şirketlerin aralarında organik bağ bulunması olağandır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi noktasında, kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Bu gibi durumlarda işçilik alacaklarının hesabında, hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesi için şirketler/işverenler arasında işyeri devri, iş sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi veya birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir.

Tüzel kişiler arasında sadece organik bağ bulunması, çalışma döneminin tamamına ilişkin alacaklardan işçinin çalışmış olduğu her bir tüzel kişinin müteselsilen sorumlu olması sonucunu doğurmaz. Zira sadece organik bağın varlığı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/985

Karar No. 2026/3157

Tarihi: 14.04.2026

- **KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET**
- **KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETİN HESABINDA ASIL ÜCRETE EK OLARAK İŞÇİYE SAĞLANAN PARA VEYA PARA İLE ÖLÇÜLEBİLEN MENFAATLER GÖZ ÖNÜNDE TUTULACAK**
- **KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET HESAPLANIRKEN ÜCRET DIŞINDAKİ PARA VEYA PARA İLE ÖLÇÜLEBİLEN MENFAATLERİN, TAZMİNATA YANSITILMASINDA SON BİR YIL İÇİNDE YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMININ 365'E BÖLÜNMESİ SURETİYLE BİR GÜNE DÜŞEN MİKTARIN BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.

Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. İşçiye dinî bayramlarda yılda iki kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365'e bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılacağı ve yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle ekleneceği tartışmasıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9181
Karar No. 2026/3183
Tarihi: 14.04.2026

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE İLİŞKİN İŞE İADE KARARININ KESİNLEŞMESİ**
- **İŞÇİNİN SÜRESİ İÇERİSİNDE İŞE BAŞLAMA BAŞVURUSUNDA SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **İŞVERENİN İŞE DAVETİNİN CİDDİ OLMASI ZORUNLULUĞU**
- **USULÜNE UYGUN İŞE BAŞLATILAN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI İSTEYEMEYECİĞİ**
- **İADE KARARINDAN SONRA İŞE BAŞLATILAN İŞÇİNİN İLK FESİHTEKİ FESİH NEDENLERİNE GÖRE HAKLARININ BELİRLENEMEYECEĞİ**
- **İŞE İADEDEDEN SONRA İŞE DEVAM ETMEYEN İŞÇİNİN KIDEM İHBAR TAZMİNATLARININ İŞE BAŞLADIKTAN SONRA GELİŞEN OLAYLARA GÖRE BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Kanun'un 21/5 hükmüne göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma niyeti olmadığı hâlde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre davacının işe iade sonrasında davalı işverence yapılan işe davetin ciddi olduğu ve davacının usulünce işe başlatıldığı anlaşıldığından 12.08.2016 tarihli fesih geçersiz hâle gelmiştir. Bu durumda işe başlatılan işçinin işe başlatmama tazminatı talep etmesinin yasal dayanağı bulunmamaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatı talepleri yönünden ise davacının iş sözleşmesi 07.02.2019 tarihi itibarıyla devam etmekte olduğundan bu tarihten sonraki fesih olgusu değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/878
Karar No. 2026/3202
Tarihi: 15.04.2026

**●ULUSLARARASI ALANDA ÇALIŞAN TIR
ŞOFÖRLERİNİN ÜCRETİ**
**●ASGARİ ÜCRET VE SEFERE BAĞLI PRİM
ESASINA GÖRE ÜCRET**
**●SEFER PRİMİNİN ÜCRET NİTELİĞİNDE
OLDUĞU**
**●YURT DIŞI SEFER PRİMİNİN ÜCRETİN EKI
OLMAYIP ÜCRET NİTELİĞİNDE
OLDUĞUNDAN TAZMİNATA ESAS ÜCRETE
DOĞRUDAN DİKKATE ALINACAĞI**

ÖZETİ: Uluslararası alanda çalışan tır şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur.

Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir.

Uluslararası taşımacılık işinde çalışan tır şoförünün aylık ücretinin tartışmalı olması durumunda, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve gerekirse ilgili meslek odaları, işçi ve işveren kuruluşlarından işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek ünvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, işçinin çalıştığı süre içinde taşıma işini gerçekleştirdiği ülkeler belirtilerek sefer başına ne kadar ücret alabileceği belirlenmeli ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Sefer primi hesabı yönünden işçinin aylık veya yıllık sefer sayılarının tartışmalı olması hâlinde, gerekirse işçinin yurda giriş ve çıkış kayıtları da temin edilerek tüm delillere göre bir değerlendirme yapılmalıdır.

Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi hâlinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir.

İlgili Kanun / Madde
854 S. DİŞK/1-2

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1076
Karar No. 2026/3232
Tarihi: 15.04.2026

- **DENİZ İŞ KANUNUN KAPSAMI**
- **DENİZ İŞ KANUNUNA TABİ İŞLERDE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN %25 ZAMLI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **DENİZ İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL İLE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ ALACAKLARI YÖNÜNDEN BANKALARCA UYGULANAN EN YÜKSEK MEVDUAT FAİZİ ORANI ÖNGÖRÜLMEDİĞİ YASAL FAİZ UYGULANMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ denizlerde, göllerde, akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesiyle çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında 854 sayılı Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca maddenin devam eden fıkrasında da gemi, belirtilen tonajda olmasa da aynı işverene ait gemilerin grostinatolarının toplamı yüz veya daha fazla olduğunda ya da işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı beş veya daha fazla bulunduğu takdirde geminin yine 854 sayılı Kanun kapsamına gireceği hükme bağlanmıştır.

Somut uyuşmazlıkta; davalı vekilince davacının, müvekkiline ait "AQUAJÖY (2005-2007 yılları), DEEP 1 (2007-2015 yılları) ve SALT (2016-2019 yılları)" isimli 3 ayrı gemide farklı tarihlerde çalıştığı savunulmuştur.

854 sayılı Kanun'un 1. maddesi uyarınca bu Kanun, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağı taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde hizmet sözleşmesiyle çalışan gemiadamları ile bunların işverenleri hakkında uygulanmaktadır. Bu itibarla davalının söz konusu gemilere sahip olduğu dönemler, bu dönemlerde gemilerin taşıdığı bayraklar ve uyuşmazlık konusu sürede davalı nezdinde çalışan gemiadamı sayısı tespit edilerek davacının çalıştığı her dönem bakımından uygulanacak kanun ayrı ayrı belirlenmelidir.

(...)

Davacının 854 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığı yönündeki kabul şekline göre de, 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Kanun'un 28. maddesine göre bu Kanun'a göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır. Aynı maddenin 2. fıkrasında, yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamayacağı düzenlenmiştir. 01.07.2012 tarihli ve 6098 Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 402. maddesinde fazla çalışma alacağının %50 zamlı hesaplanacağı düzenlenmişse de 854 sayılı Kanun kapsamında deniz taşıma işlerinde çalışan işçilere 854 sayılı Kanun hükümlerinin genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Kanun karşısında uygulanma önceliği vardır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 180 sayılı sözleşmesine ek olarak çıkarılmış olan 187 sayılı tavsiye kararının "Gemi Adamlarının Ücretleri" başlıklı 2/3-(c) hükmünde fazla çalışmanın saat başına ödenecek temel ücretin 1,25'inden az olmamak üzere yasal düzenlemeler veya toplu sözleşmelerle belirleneceği belirtilmiştir. 854 sayılı Kanun'un yukarıda belirtilen hükmü uluslararası düzenlemelere de uygun düşmektedir. Buna göre hesaplama %25 zamlı ücretle yapılmalıdır.

Davacının, 854 sayılı Kanun'da kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti alacakları yönünden bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi oranı öngörülmemiştir. Belirtilen sebeple; varsa davacının 854 sayılı Kanun'a tâbi çalışmaları yönünden, anılan alacaklara 4857 sayılı Kanun'da öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle Mahkemece hüküm altına alınan alacaklardan kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti alacaklarına, davacının talebi de gözetilerek en yüksek mevduat faizini geçmemek kaydıyla yasal faiz işletilmesi gerekirken, bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizinin uygulanması isabetsiz olmuştur

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1108
Karar No. 2026/3236
Tarihi: 15.04.2026

- **FESİH BİLDİRİMİ**
- **İSTİFA**
- **İŞÇİNİN İSTİFA DİLEKÇESİNDEKİ İRADESİNİN FESATA UĞRATILMASI**
- **İŞVERENİN TAZMİNATLARIN DERHAL ÖDENECEĞİ SÖZÜNÜ VEREREK VE BENZERİ BASKILARLA İŞÇİDEN ALDIĞI İSTİFASININ GERÇEK İSTİFA İRADESİNİ YANSITMADIĞI**
- **İŞÇİNİN GERÇEK İSTİFA İRADESİNİ YANSITMAMASI HALLERİNDE FESHİN İŞVERENCE GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ OLDUĞUNUN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Fesih bildirimi tek taraflı bir irade beyanı olup bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde fesih bildirimi sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhâl sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimi, yenilik doğuran bir hak olup beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurur; bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması hâlinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukuki sonuçlar kullanan kişiye göre belirlenecektir (Yargıtay

Hukuk Genel Kurulu, 19.09.2018 tarihli ve 2015/22-3097 Esas, 2018/1339 Karar sayılı karar)

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vererek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu hâlde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/38, 41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2071
Karar No. 2026/3244
Tarihi: 16.04.2026

●TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDAKİ İŞYERİ VE İŞYERLERİNİN DEVRİ
●TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ BULUNMAYAN İŞYERİ SAHİBİ İŞVEREN TOPLU SÖZLEŞME UYGULANAN İŞYERİNİ DEVİR ALDIĞINDA TOPLU SÖZLEŞMENİN TARAFI HALİNE GELECEĞİ

ÖZETİ Bu noktada toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinin devri konusunun değerlendirilmesi gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 38/1 hükmünde yer alan "Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder." düzenlemesi gereğince, devralınan işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi var ve fakat devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise devralan işverenin yürürlük süresi devam eden toplu iş sözleşmesinin tarafı hâline geleceğinin kabulü gerekmektedir. Bu ihtimalde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olacağından, 6356 sayılı Kanun'un 35/4 hükmü gereğince ancak toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi günden önce yetki başvurusunda bulunulamayacağı açıktır.

Tüm bu hususlar gözetildiğinde, Mahkemece somut olayda işyeri devri bulunup bulunmadığı araştırılmalı, Haziran 2024, Temmuz 2024 ve Ağustos 2024 dönemleri bakımından işçi listeleri karşılaştırılmalı, işyerleri arasındaki işçi geçişleri somut isimlere dayalı sayısal olarak tespit edilmeli, tüm deliller değerlendirilerek işyeri devri bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/19

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1369

Karar No. 2026/3249

Tarihi: 16.04.2026

- SENDİKA ÜYELİĞİNİN EMEKLİLİK NEDE-
NİYLE SONA ERMESİ
- DAVA ŞARTI OLARAK HUKUKİ YARAR
- BİR KİŞİNİN, HAKKINA ULAŞMAK İÇİN,
MAHKEME KARARININ O AN İÇİN GEREKLİ
OLMASI DURUMUNDA HUKUKİ YARARIN
OLDUĞUNDAN SÖZ EDİLEBİLECEĞİ
- ŞUBE YÖNETİM KURULU GÖREVİ DEVAM
EDERKEN EMEKLİ OLAN İŞÇİNİN YÖNETİM
KURULUNA SEÇİLEMEMESİ HALİNDE ÜYELİ-
ĞİNİN DE SONA ERMİŞ OLACAĞI
- ÜYELİĞİ SONA EREN İŞÇİNİN GENEL
KURULUN İPTALİ DAVASINDA HUKUKİ
YARARININ BULUNMADIĞI

ÖZETİ Bir dava şartı olarak hukuki yararın varlığını kabul etmek için davacının, mevcut hukuki durumunu değiştirecek ve iyileştirecek bir hükme ihtiyaç duyması gerekir (Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara, 2009, s.155, 344). Davacının bu ihtiyacı kişisel, güncel ve hukuki nitelikte olmalıdır. Hukuki yararı dava şartı olarak düzenleyen 6100 sayılı Kanun'un 114. maddesinin gerekçesinde de bu husus açıkça vurgulanmıştır.

Bir kişinin, hakkına ulaşmak için, mahkeme kararının o an için gerekli olması durumunda hukuki yararın olduğundan söz edilebilir. Bir mahkeme kararına ihtiyaç yoksa hukuki yarardan söz edilemez. Diğer taraftan bir dava şartı olan hukuki yarar, kararın kesinleşmesine kadar yargılamanın her aşamasında resen gözetilmesi gereken bir husustur.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, davacı E. A.'nın Sendika Şube Yönetim Kurulu üyeliği görevi devam ederken yaşlılık aylığı almak amacıyla işten ayrıldığı, şube yöneticiliği sebebiyle sendika üyeliğinin devam ettiği, yöneticiliğinin son bulunduğu tarih olan 11.11.2023 tarihi itibarıyla davalı Sendikaya olan üyeliğinin

son bulduğu anlaşıldığından, anılan davacının, inceleme konusu davada hukuki yararının olmadığı açıktır. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince 6100 sayılı Kanun'un 114/1-(h) maddesi gereğince hukuki yarar yokluğu sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/67-68

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3161
Karar No. 2026/3250
Tarihi: 16.04.2026

- GREV KIRICILIĞI
- GREVE ÇIKAN İŞÇİLERİN İŞ SÖZLEŞME-
LERİNİN ASKIDA OLDUĞU
- GREVE ÇIKAN İŞÇİLERİN YAPTIKLARI
İŞLERİN GEÇİCİ VEYA DAİMİ SURETTE BAŞKA
İŞÇİLERE YAPTIRILAMAYACAĞI
- YENİ İŞE ALINAN İŞÇİLERİN GREVDEKİ
İŞÇİLERİN YAPTIĞI İŞİ YAPMAK İÇİN İŞE
ALINDIĞININ KANITLANAMAMASI

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun'un 68/1 hükmünde işverene getirilen yasak, aynı Kanun'un 67. maddesi hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamayacağı veya başkalarını çalıştıramayacağına ilişkindir. 6356 sayılı Kanun'un 67/1 hükmüne göre de "Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır."

Mahkemece 07.03.2024 ilâ 01.04.2024 tarihleri arasındaki dönemde, 13 işçinin işten ayrıldığı, aynı dönemde 55 işçinin işe alındığı gerekçesiyle dava kabul edilmiş ise de karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Dosya kapsamındaki Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre belirtilen dönemde iş sözleşmesi sona eren işçi sayısı ile işe yeni alınan işçi sayısının örtüştüğü görülmektedir. Diğer taraftan, kanuni greve katılan işçilerin yerine yeni işçi alınması suretiyle 6356 sayılı Kanun'un 68. maddesinin ihlâl edildiği de kanıtlanamamıştır.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/32

6356 S. STK/41

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3492

Karar No. 2026/3269

Tarihi: 16.04.2026

●İŞYERİNDE İŞÇİLERİN KONSİNYE SATIŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞTIRILYORMUŞ GİBİ GÖSTERİLMESİ

●İŞVERENİN İŞYERİNDE KEŞİF YAPILMASI İÇİN GEREKLİ MASRAFLARI YATIRMAKTAN KAÇINMASI

●İŞÇİLERİN KONSİNYE SATIŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞTIKLARINI İŞVERENİN KANITLAYAMAMIŞ OLMASI

●KONSİNYE SATIŞ SÖZLEŞMESİNİN MUVAZAALI OLDUĞUNU TESPİT EDEN MÜFETTİŞ RAPORUNUN GEÇERLİ OLDUĞU

ÖZETİ Şu hâlde; Dairemizin bozma kararı gereklerinin Mahkemece gerçekleştirilmek istendiği ancak davacı Şirket ve fer'i müdahil Boyner AŞ tarafından buna imkân tanınmadığı anlaşılmış olup buna rağmen Mahkemece Dairemizce yeterli olmadığı belirtilen 04.01.2022 tarihli bilirkişi heyet raporuna dayanarak karar verilmesi hatalıdır. Ayrıca müfettiş raporunda davacı Şirket ile fer'i müdahil Boyner AŞ arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı tespit edilmişken Mahkeme gerekçesinde işçi temini bulunduğu kabul edilerek raporun iptaline karar verilmesi de çelişki oluşturmaktadır.

Bu itibarla, 31.05.2011 tarihli ve MY36-HK41 sayılı raporundaki; "Somut olayımızda 'Konsinye' olarak tanımlanan işçiler işyerinin asıl çalışma konusu olan perakende satış işinde satış elemanı olarak konsinye mal temin eden şirketler ile işin yürütümü yönünden bir bağlantısı olmadan, Boyner A.Ş. reyon sorumlusu emir ve talimatları ile Boyner A.Ş.'nin aynı reyonda görev yapmakta olan işçileri ile birlikte sadece konsinye malı temin eden şirketin ürünlerinin satışında değil görevli bulunduğu reyonda bulunan farklı şirketlere ait farklı markalı tüm konsinye

malların ve Boyner A.Ş.'ye ait tüm malların satışından sorumlu olarak çalıştıkları tespit edilmiştir.” şeklindeki tespitin aksi davacı Şirket tarafından ispat edilememiş olup 4857 sayılı Kanun'un 92/3 hükmü uyarınca davanın reddine karar verilmesi gerekirken davanın kabulüne ve müfettiş raporunun iptaline karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/5

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/923
Karar No. 2026/3270
Tarihi: 16.04.2026

- **AYRIMCILIK TAZMİNATI**
- **AYRIMCILIK TAZMİNATINA KARAR VERİLMESİ İÇİN MUTLAK AYRIMCILIK NEDENLERİNDEN BİRİSİNİN GERÇEKLEŞMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **İŞVERENİN MUTLAK AYRIM YASAKLARI DIŞINDA EŞİT DAVRANMA BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞINDA, BORCA AYKIRILIK SEBEBİYLE MAHRUM KALINAN HAKLARIN TALEP EDİLEBİLECEĞİ**

ÖZETİ Dairemizin yerleşik uygulamasına göre ayrımcılık tazminatına hükmedilebilmesi için 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen mutlak ayrımcılık nedenlerinden (örneğin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce vb.) birinin gerçekleşmesi gerekir. Bir diğer ifade ile, işverenin 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eden her davranışı ayrımcılık tazminatına hak kazandırmaz. Somut olayda dosya kapsamında bu yönde bir delil de bulunmadığından ayrımcılık tazminatı talebinin reddine karar verilmesi yerindedir.

Diğer yandan Mahkemece ücret farkı ve ikramiye farkı alacakları reddedilmiş ise de davalı tarafından dosyaya sunulan işçi bordrolarında, davalı işyerinde müdür olarak çalışan işçilerin ücretlerine 01.01.2019 tarihi itibarıyla zam yapılmış olduğu görülmüş olup Mahkemece bu işçiler ile ilgili değerlendirme yapılmadığı anlaşılmıştır.

Yukarıdaki açıklamada belirtildiği üzere, işverenin mutlak ayırım yasakları dışında eşit davranma borcuna aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilecektir. Bu itibarla; Bölge Adliye Mahkemesince dosyaya bordroları sunulan işçilerin bölümleri, görevleri tespit edilerek davacıya emsal nitelikte olup olmadıkları belirlenmeli, aynı pozisyonda bulunan çalışanlara farklı zam oranlarının uygulanması ya da birine zam yapılırken diğerine yapılmaması ve

ispat yükü üzerinde olan davalı işverence bu ayrımı haklı kılacak objektif ve nesnel nedenlerin varlığının ortaya konulamaması hâlinde davacının fark ücret ve fark ikramiye alacakları hüküm altına alınmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Yukarıdaki açıklamada belirtildiği üzere, işverenin mutlak ayırım yasakları dışında eşit davranma borcuna aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilecektir. Bu itibarla; Bölge Adliye Mahkemesince dosyaya bordroları sunulan işçilerin bölümleri, görevleri tespit edilerek davacıya emsal nitelikte olup olmadıkları belirlenmeli, aynı pozisyonda bulunan çalışanlara farklı zam oranlarının uygulanması ya da birine zam yapılırken diğerine yapılmaması ve ispat yükü üzerinde olan davalı işverence bu ayrımı haklı kılacak objektif ve nesnel nedenlerin varlığının ortaya konulamaması hâlinde davacının fark ücret ve fark ikramiye alacakları hüküm altına alınmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3922

Karar No. 2026/3457

Tarihi: 20.04.2026

●SENDİKAL TAZMİNAT
●İŞYERİ BAŞ TEMSİLCİSİNİN GEÇİCİ İŞYERİ
DEĞİŞİKLİĞİNE OLUR VERMESİ
●SENDİKAL NEDENLERLE AYRIMCILIK
YAPILDIĞININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI

ÖZETİ Sendikal tazminat, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenmiş olup işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkra hükmüne bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin 2. fıkrasında ise işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 25/7 hükmü uyarınca fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren, davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

Somut uyuşmazlıkta davacı, Tez-Koop İş Sendikası üyesi olduğunu ve Sendika tarafından işyeri sendika baş temsilcisi olarak atandığını, davalı işverenin işçi hakları ile ilgili hassasiyetinden dolayı kendisinden hoşnut olmadığını ve sendikal faaliyetlerini engellemek için sürekli görev yerinin değiştirildiğini, psikolojik tacize maruz bırakıldığını iddia ederek sendikal tazminat talebinde bulunmuştur. İlk Derece Mahkemesi karar gerekçesinde davacının farklı tarihlerde farklı birimlerde görevlendirildiği ve davalı işverenin sendikal güvenceye aykırı hareket ettiğinden bahisle sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiş ise de karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Dosya kapsamına göre; davacının 29.09.2023 tarihinde işyerinde çalışan bir başka işçiye sataştığı, bu eylem nedeniyle geçmişte disiplin cezası bulunmadığı gözetilerek

işten çıkarma yerine bir alt ceza olan yevmiye kesme cezası verildiği, akabinde davacının 28.11.2023 tarihinde işverenin ihtiyacı doğrultusunda başka bir birimde geçici olarak görevlendirildiği ve bu görevlendirmeye yazılı muvafakatinin bulunduğu; 06.03.2024 tarihli görevlendirmenin ise 28.11.2023 tarihli geçici görevlendirmenin sona ermesi üzerine yapıldığı ve uygulamaya konulmadığı; davacının 12.03.2024 tarihinde asıl işyerinde göreve başlatıldığı anlaşılmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 25/4 hükmü uyarınca sendikal tazminata hükmedilebilmesi için işverenin aynı maddenin ilk üç fıkrasındaki yasaklara aykırı hareket etmesi gerekmektedir. Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacıya sendikal ayrımcılık yapıldığına ilişkin somut bir delil bulunmadığı ve gerçekleştirilen görev yeri değişikliklerinin sendikal ayrımcılıktan kaynaklandığının ispat edilemediği görülmektedir. Bu itibarla sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/32

6356 S. STK/41

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1146

Karar No. 2026/3531

Tarihi: 20.04.2026

●BORDRO HİLESİ

●BORDRO HİLESİNDE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE ULUSAL BAYRAM GENEL ÜCRETİ ÖDEMELERİNİN BU ÇALIŞMALARIN KARŞILIĞI OLAN ÜCRETLER OLMADIĞI, TEMEL ÜCRETİNİN BİR PARÇASI OLDUĞU

●BORDRO HİLESİNDE ÜCRET BORDROSUNUN İMZALI VEYA İMZASIZ OLMASI SONUCU ETKİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ Bordro hilesinin söz konusu olduğu hâllerde, bordrodaki tahakkukların (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel ücreti gibi) aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmadığı, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin kayıtlarında hileli bir işlemin varlığı kabul edildiğinden, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması sonucu etkilemez. Bu kabulün sonucu ise bordroda "fazla çalışma", "hafta tatili", "ulusal bayram ve genel tatil ücreti" gibi adlarla gösterilen ancak temel ücrete dâhil olduğu kabul edilen ödemelerin gerçekte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak dikkate alınmamalarıdır. Bir diğer ifade ile bordro hilesinde bordroda ücret olarak gösterilen miktar ile fazla çalışma ve/veya hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin toplamı gerçek ücreti yansıttığından fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının varlığı her türlü delille ispatlanabilir. Ancak bordrodaki fazla çalışma saati, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gün sayısı, diğer delil veya olgularla desteklenmediği sürece tek başına ispat aracı olarak kabul edilemez. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki bu husus, davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına itibar edilmesini gerektiren bir olgu olarak değerlendirilebilir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatlanması hâlinde, hileli bordroda gösterilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin hesaplanan miktardan mahsup edilmesi de söz konusu değildir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/7

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3001
Karar No. 2026/3659
Tarihi: 22.04.2026

**●SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN
ÜYELERİNE İLİŞKİN KARARI**
**●SENDİKANIN İŞ BIRAKMA VE BASIN AÇIKLA-
MASI YAPMA ÇAĞRISININ ÜYELERE YÖNELİK**
SENDİKANIN İÇ İŞLEYİŞİNE İLİŞKİN OLDUĞU
**●İŞVEREN KONUMUNDA BULUNAN BELEDİ-
YENİN SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN**
İPTALİNİ İSTEMEKTE HUKUKİ YARARININ
BULUNMADIĞI

ÖZETİ: İnceleme konusu davada, davalı Sendika Yönetim Kurulunun iptali talep edilen 25.07.2025 tarihli ve 996 sayılı kararı ile; "...Ülke genelindeki üyelerimizin ve Manisa Yunusemre Belediyesindeki üyelerimizin katılımı ile 07-08 Ağustos 2025 tarihlerinde 2 gün iş bırakma eylemi ile 08 Ağustos 2025 tarihinde saat 12:00'de Yunusemre Belediyesi önünde basın açıklaması yapılmasına..." karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacı Belediye tarafından belirtilen Sendika Yönetim Kurulu kararının iptali talep edilmiş ise de; davanın açıldığı zamana göre değerlendirme yapılması gerektiği, söz konusu kararın üyelere yönelik sendikanın iç işleyişine ilişkin olduğu, fiili bir olgu teşkil etmesi itibarıyla kararın uygulanıp uygulanmayacağı belirsiz olduğu gibi üyelerin kararlaştırılan eyleme katılıp katılmayacağının bilinmediği de tartışmasıdır.

Bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacının güncel nitelikte hukuken korunmaya değer bir yararı bulunmadığı açıktır. Belirtmek gerekir ki, bir davada öncelikle dava şartlarının mevcut olup olmadığının incelenmesi gerektiğinden, davanın konusuz kalıp kalmadığı hususunun değerlendirilmesine ihtiyaç bulunmamaktadır.

Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince 6100 sayılı Kanun'un 114/1-(h) hükmü gereğince hukuki yarar yokluğu sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin, İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/61

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/4765

Karar No. 2026/3794

Tarihi: 27.04.2026

●SENDİKA AİDAT ALACAĞI

●6356 SAYILI YASA DÖNEMİNDEN DOĞAN AİDAT ALACAĞINA TEMERRÜDE DÜŞÜRME- SİNE GEREK KALMADAN FAİZ YÜRÜTÜLMESİ GEREKTİĞİ

●2821 SAYILI YASA DÖNEMİNDEN DOĞAN SENDİKA AİDAT ALACAKLARI İÇİN İŞVERENİN TEMERRÜDE DÜŞÜRÜLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte Kanun'da yer alan açık düzenleme gereğince aidatın işçi ücretinden kesilmesinden itibaren bir aylık sürenin bitimi tarihinde işveren temerrüde düşecektir. Bunun için ayrıca bildirim gerek bulunmamaktadır.

Bununla birlikte öncelikle toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemelere bakılması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinde belirli vade öngörülmüş ise işveren toplu iş sözleşmesinde öngörülen vade tarihinde temerrüde düşecektir. Toplu iş sözleşmesinde belirli vade öngörülmemesi durumunda, Kanun'da öngörülen tarih itibarıyla temerrüt olgusu gerçekleşmiş sayılacaktır.

Aidat alacakları her ay itibarıyla tahakkuk eden ve ödenmesi gereken dönemsel edim niteliğinde olduğundan her ay itibarıyla tahakkuk eden aidat alacağı miktarına her ay itibarıyla belirlenecek tarihlerden itibaren faiz işletilmesine karar verilmelidir. Bu anlamda hüküm fıkrasında her ayın aidat bedeli tutarı ve bu tutara hangi tarihten itibaren faiz işletileceği açık şekilde belirtilmelidir.

Mülga 2821 sayılı Kanun'un uygulandığı dönem bakımından; toplu iş sözleşmelerinde, üyelik ve dayanışma aidat bedellerinin sendikaya ödenme tarihi düzenlenmiş ise ayrıca ihtar gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmelidir. Ancak sözü edilen konuya ilişkin bir düzenleme yok ise hüküm altına alınan tutara faiz yürütülmesi için, sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekmektedir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihi, temerrüt tarihini oluşturmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/56

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1495
Karar No. 2026/3952
Tarihi: 28.04.2026

- YILLIK ÜCRETİ İZİNİN KULLANDIRILMASININ ESASLARI
- İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ YILLIK İZİNLERİNİ İŞVERENİN YASAYA UYGUN KULLANDIRILMADIĞI GEREKÇESİ İLE FESHİ
- YILLIK İZİNLERİN İŞÇİNİN TALEBİYLE ON GÜNDEN AZ KULLANDIRILSA DA GEÇERLİ OLDUĞU
- GEREKÇESİZ OLARAK İZİN KULLANDIRILMADIĞINI İŞÇİNİN KANITLAYAMAMASI
- İŞÇİNİN HAKSIZ FESİHİ

ÖZETİ Talep döneminin bir kısmında yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmüne göre izinlerin 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullandırılabilceği öngörülmüş ise de, bu konuda Dairemizin yerleşik uygulaması yıllık iznin işçinin talebiyle 10 günden az da kullandırılrsa geçerli olduğu yönündedir. Diğer yandan davacı tarafça işverenin çok uzun süre hiç izin kullandırmaması ya da talep edildiği hâlde gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması hususlarının da ispatlanmadığı görülmektedir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, davacı tutulduğunda, davacı gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı istemi yönünden davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/987
Karar No. 2026/3954
Tarihi: 28.04.2026

●UZUN YOL ŞOFÖRLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KANITLANMASI
●GÖRGÜYE DAYALI OLMAYAN TANIK ANLATIMLARINA İTİBAR EDİLEMeyeCEĞİ

ÖZETİ Bilindiği gibi, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında "uzun yol" olarak nitelenen mesafelerde tır şoförlüğü yapan işçiler çoğu zaman yalnız seyahat etmektedir. Bu işçilerin gerek fazla çalışma gerekse hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasını, günlük ve haftalık çalışma sürelerini ispata elverişli araç takip sistemleri, takograf kayıtları gibi teknik takibi içeren yazılı kayıtlar ile ispat edebileceği noktasında tereddüt bulunmamaktadır.

Çözümü gereken husus bu tür kayıtların bulunmaması hâlinde, tanık anlatımı ile ispatın mümkün olup olmadığıdır. Tanık, uyumsuzluk hakkında bilgi ve görgüsü bulunan üçüncü kişidir. Tır şoförlerinin yurt içinde veya yurt dışında uzun mesafelerde tek başlarına araç kullanmaları hâlinde, bu yolculuk sırasında onlara refakat etmeyen üçüncü kişilerin, şoförün günlük çalışma düzeni hakkında görgüye veya bilgiye dayalı tanıklığının bulunması mümkün değildir. Tır şoförünün kendisi ile aynı düzende çalıştığını bildiren bir başka tır şoförünün anlatımı dahi görgüye dayalı değildir. Örneğin Türkiye’den yurt dışına günlerce süren bir nakliye işinde araçta tek başına seyahat eden tır şoförünün günün hangi saatlerinde dinlendiği, hangi saatlerinde aracı kullandığının, uzaktan bilinebilmesi işin doğası gereği mümkün olamaz.

Belirtmek gerekir ki; uzun yol tır şoförünün çalışma düzeninin ispatında, karayolları trafik kurallarına göre azami araç kullanma süresi veya dinlenme süresinden yola çıkılarak ‘herkesçe bilinen genel bazı vakıalar’ kapsamında bir sonuca gidilmesi de yerinde olmaz. Karayolları trafik kuralları emredici nitelikteki düzenlemeler olup, herkes tarafından uyulması zorunlu olan azami sınırları belirler. Oysa, uzak mesafeler arasında yaklaşık yirmi gün veya bir ay araç kullanan bir şoförün gidiş ve dönüş tarihi belirli olmakla birlikte, bu süre içindeki zaman dilimini ne şekilde

kullanacağı oldukça kişisel bir tercihtir. Böyle bir şoförle birlikte yolculuk yapmayan tanığın anlatımı da görgüye dayalı olmayıp sadece bir tahmine dayalıdır. Bu itibarla, tır şoförünün günlük çalışma düzeninin hiç değişmediği, örneğin şoförün sabah işyerinden ayrılıp akşam yahut gece dönüş yaptığı çalışma biçimleri hariç olmak üzere, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında ‘uzun yol tır şoförlüğü’ yapan işçilerin çalışma düzeninin ispatında sadece görgüye dayalı tanık anlatımına itibar edilebileceği kabul edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/32

6356 S. STK/41

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9317

Karar No. 2026/3959

Tarihi: 28.04.2026

**●ÇALIŞMA OLGUSUNUN VE HİZMET SÜRESİ-
NİN İŞÇİ TARAFINDAN KANITLANMASININ
GEREKTİĞİ**

**●İŞÇİNİN TANIĞININ KARDEŞİ OLMASININ
TEK BAŞINA TANIK BEYANINA İTİBAR
EDİLMEMESİ SONUCUNU DOĞURMAYACAĞI**

ÖZETİ: İş hukukunda çalışma olgusunu ve hizmet süresini ispat yükü, bunu iddia eden işçiye düşer. Çalışma olgusu her türlü delille kanıtlanabilir. Çalışmanın ispatı konusunda, SGK ve işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Özellikle iddia edilen çalışma döneminde SGK kayıtlarındaki işverenlerin araştırılması ve kayden görünen işverenlerle işçi arasında iş görme ediminin yerine getirilip getirilmediği, kaydın ne şekilde oluştuğu araştırılmalıdır.

İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerlerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Tanıklar belirli bir dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanlarının belirttikleri dönemle sınırlandırılması gerekir.

Dosya kapsamında davacının kardeşi olduğunu beyan eden davacı tanıklarından İ.D, davalı işyerinde 1989 yılı sonlarında çırak olarak çalışmaya başladığını, 1993 yılından Şubat 2006 tarihine kadar üretim bölümünde kesici olarak çalıştığını, davacının davalı işyerinde kendisi aracılığıyla Nisan-Mayıs 1994 aylarında çalışmaya başladığını ifade etmiş; davacının ilk işe giriş tarihi ve davalı işyerinde kesintisiz çalışma olgusunu doğrular mahiyette beyanda bulunmuştur.

Davacı tanığı İ.D'nin davacıyla akrabalık ilişkisi tek başına tanık olarak beyanına itibar edilmemesini gerektiren bir husus olmadığından ve tanığın davalı işyerindeki hizmet süresi nazara alındığında dosyadaki mevcut ispat durumuna göre; davacının davalı işyerinde 01.05.1994 tarihinden 31.01.2006 tarihine kadar kesintisiz şekilde çalıştığı kabul edilmeli ve sonraki çalışma dönemleri için SGK kayıtlarına itibarla sonuca gidilmelidir.

Mahkemece yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
625 S.HUAK/9

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2834

Karar No. 2026/4109

Tarihi: 29.04.2026

- ARABULUCU
- ARABULUCUNUN KONUSUNDA UZMAN, EĞİTİMLİ, TARAFSIZ, GÜVENİLİR VE OBJEKTİF BİR KİMLİĞE SAHİP OLMASININ GEREKTİĞİ
- ARABULUCUNUN UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM SÜRECİNİN TÜM AŞAMALARINDA TARAFLAR ARASINDA EŞİTLİĞİ GÖZETEREK SÜRECİN SONUÇLANMASINI SAĞLAMASININ GEREKTİĞİ
- ARABULUCUNUN AYNI ZAMANDA DAVALI İŞVERENİN AVUKATI OLMASI HALİNDE ARABULUCUNUN KESİN OLARAK TARAFSIZ OLMADIĞI ANLAMINA GELECEĞİ.
- VEKİLLİĞİ DEVAM EDEN ARABULUCUNUN TARAFSIZ OLMAYACAĞININ ŞÜPHELİ DEĞİL, KESİN OLDUĞU
- TARAFLARIN İŞVEREN VEKİLİ ARABULUCU-YA MUVAFAKAT VERMESİNİN ARABULUCUNUN TARAF OLDUĞU GERÇEĞİNİ DEĞİŞTİRMEYECEĞİ
- TARAFSIZ OLMADIĞI KESİN OLAN ARABULUCUNUN ARABULUCULUK GÖRÜŞMESİNİ USULÜNE UYGUN YÜRÜTMEDİĞİNİN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ
- ARABULUCULUK GÖRÜŞMESİNİ USULÜNE UYGUN YÜRÜTMEDİĞİ DURUMLARDA İRADE FESADI İDDİALARI BAKIMINDAN BİR YILLIK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN GEÇİP GEÇMEDİĞİ DE ARANMAYACAĞI.

ÖZETİ Anayasa Mahkemesinin 2017/178 Esas, 2018/82 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere "18. İşçi ve işveren ilişkilerinde işçinin işveren karşısında zayıf konumda olduğu genel olarak kabul edilmekte ise de eşitlik, arabuluculuk kurumunun temel özelliklerindendir. Nitekim 6325 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (2) numaralı bendinde tarafların gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahip oldukları düzenlenmiştir. Yine 6325 sayılı Kanun'un 9. maddesinin (3) numaralı fıkrasında arabulucunun taraflar arasındaki eşitliği gözetmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu bakımdan, ilgili mevzuat gereği iletişim teknikleri yönünden profesyonel, konusunda uzman, eğitilmiş, tarafsız, güvenilir ve objektif bir kimliğe sahip arabulucu uyuşmazlık çözüm sürecinin tüm aşamalarında taraflar arasında eşitliği gözeterek sürecin sonuçlanmasını sağlayabilecektir. Eşitliğin ön planda tutulduğu bir ortamda, işçi ve işverenin eşit düzeyde ve kendilerini rahatça ifade edebilecekleri şekilde karşılıklı olarak uyuşmazlığa çözüm bulmaları sağlandığında, işveren karşısında zayıf konumda olduğu değerlendirilen işçinin baskı altına alınacağı söylenemez." Buna göre eşitliğin gözetilmediği, işçinin işverenle eşit düzeyde ve kendisini rahatça ifade edemediği bir ortamda işveren karşısında zayıf durumda olan işçinin baskı altında olmadığı kabul edilemez.

Arbuluculuk çözüm yöntemine başvurulabilmesi için öncelikle taraflar arasında somut bir uyuşmazlığın ortaya çıkmış olması gerekir. Çünkü arabuluculuk mevcut olan bir uyuşmazlığın anlaşma yoluyla çözülmesi için başvurulması gereken bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Diğer yandan, arabuluculuk yönteminde uyuşmazlığın uygun bir ortamda ve usulüne uygun olarak müzakere edilmesi şarttır. Özellikle bir tarafın ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olduğu durumlarda, müzakerenin usulüne uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi son derece önemlidir.

Dosya kapsamına göre arabulucunun aynı zamanda davalı işverenin avukatı olduğu anlaşılmaktadır. Arabuluculuk tutanağında bu hususun taraflara hatırlatıldığı, tarafların davalı vekili olan arabulucunun arabuluculuk sürecini yürütmesine muvafakat ettikleri belirtilmiştir. 6325 sayılı Kanun'un 9/2 hükmüne göre arabulucu olarak görevlendirilen kimsenin, tarafsızlığından şüphe duyulmasını gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığı hâlinde bu hususta tarafları bilgilendirmekle yükümlü olduğu, bu açıklamaya rağmen tarafların arabulucudan birlikte talep ederlerse arabulucunun görevi üstlenebileceği belirtilmişse de, bu düzenleme taraflardan birisi ile vekilliği devam eden arabulucular için geçerli değildir. Zira vekilliği devam eden arabulucunun, müvekkilinin menfaatlerini korumaya yönelik bir tutum içinde kalarak müzakerenin işveren tarafı lehine ciddi bir üstünlük sağlaması kaçınılmazdır. Bu hâlde arabulucunun tarafsızlığından şüphe duyulması bir yana, kesin olarak tarafsız olmadığından söz edilmelidir. Başka bir

anlatımla; vekilliği devam eden arabulucunun tarafsız olamayacağı şüpheli değil, kesindir. Tarafların muvafakati dahi, varılan bu sonucu değiştirmez. Bu itibarla arabuluculuk görüşmesinin usulüne uygun yürütülmediğinin kabulü gerekmekte olup bu durumda irade fesadı iddiaları bakımından bir yıllık hak düşürücü sürenin geçip geçmediği de aranmaz.

İlk Derece Mahkemesince belirtilen hususlar gözetilmeden davanın bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı gerekçesiyle davanın reddine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-25

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1382
Karar No. 2026/4121
Tarihi: 30.04.2026

●ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASI
●ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASININ
TESPİT DAVASI NİTELİĞİNDE OLDUĞU
●ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASININ
ARABULUCULUK DAVA ŞARTINA TÂBİ OLMA-
DIĞI

ÖZETİ Uygulamada çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak SGK'ya bildirildiği iddiasıyla işveren aleyhine açılan davalar, “çıkış kodunun düzeltilmesi davası” olarak adlandırılmakta ise de “tespit davası” niteliğindedir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi, iki ayrı dava olan çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin dava ile kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ihtarname tanzim avukat ücreti, noterlik vekâletname tanzim ücreti, munzam zarar, maddi tazminat taleplerini de içeren alacak davasını birlikte açmıştır. Alacak davası, arabuluculuk dava şartına tâbi ise de çıkış kodunun düzeltilmesi davası 6100 sayılı Kanun'un 3/1 hükmüne göre arabuluculuk dava şartına tâbi değildir.

Dosya kapsamına göre, arabuluculuk son tutanağında dava konusu alacakların belirtilmediği anlaşıldığından, davacının alacak talepleri yönünden arabuluculuk dava şartı yerine getirilmediğinden usulden ret kararı verilmesi yerindedir. Ancak davacının işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu da göz önüne alındığında, ayrı bir dava olan çıkış kodunun düzeltilmesine ilişkin davanın esasına girilerek karar verilmesi gerekirken arabuluculuk dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/75

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3990

Karar No. 2026/4131

Tarihi: 30.04.2026

- YARGI KARARI İLE GREVİN SONLANDIRILMASININ KOŞULLARI
- GREVİN MAHKEME KARARI İLE SONLANDIRILMASI İÇİN SENDİKANIN YETKİ TESPİTİ BAŞVURU TARİHİNDEKİ ÜYELERİNİN DÖRTTE ÜÇÜNÜ KAYBETMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİLERİN BİR KISMININ MUVAZAALI ALT İŞVERENE GEÇİRİLMESİ NEDENİYLE İŞKOLU DEĞİŞİKLİĞİ NEDENİYLE ÜYELİKLERİNİN DÜŞMÜŞ OLMASI
- MUVAZAANIN KESİNLEŞMESİYLE BİRLİKTE ALT İŞVEREN İŞÇİLER İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAŞINDAN İTİBAREN ASIL İŞVEREN İŞÇİ OLACAĞI
- MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ NEDENİYLE ÜYELİĞİ DÜŞEN İŞÇİLERİNDE SENDİKA ÜYE SAYISININ HESABINDA DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ
- MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ NEDENİYLE ÜYELİĞİ DÜŞEN İŞÇİLER SAYILDIĞINDA SENDİKANIN YETKİ BAŞVURU TARİHİNDEKİ ÜYELERİNİN DÖRTTE ÜÇÜNÜ KAYBETMEMİŞ OLDUĞU
- GREVİN DURDURULMASI İSTEMİNİN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Bozma kararında da belirtildiği gibi alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi ve bu tespitin kesinleşmesi ihtimalinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden, bu işçiler

arasında sendika üyelerinin bulunması durumunda, bu tespit 6356 sayılı Kanun'un 75/6 hükmü kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybedip kaybetmediği konusunda doğrudan sonuca etki edecektir.

Dosya içeriğine göre yetki başvuru tarihinde davalı Sendika üye sayısı 149 olduğundan, dörtte üç oranında üye kaybının söz konusu olabilmesi için, davalı Sendikanın üye sayısının 37'ye düşmesi gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına göre dava tarihi itibarıyla sendika üye sayısı 14 olarak tespit edilmiştir.

Diğer taraftan, yetki başvuru tarihi itibarıyla yetki tespitine konu işyerinde çalışmakta iken alt işveren işçisi olarak işe girişi yapılan işçilerin çalıştığı işyerlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılan denetim neticesinde alt işverenlik ilişkilerinin muvazaalı olduğunun tespit edildiği, rapora itiraz istemli açılan davanın reddedildiği, istinaf başvurusunun esastan reddedildiği ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesince kararın onandığı görülmektedir. Bölge Adliye Mahkemesince, bu kapsamda olan 47 işçi bulunduğu, işkolu değişikliği sebebiyle bu işçilerin sendika üyeliklerinin düştüğü tespitinde bulunulmuştur.

Belirtmek gerekir ki, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun kesinleşmesinin hukuki neticesi, alt işveren işçilerinin iş ilişkisinin başlangıcından itibaren asıl işveren işçisi sayılmasıdır. Bu itibarla alt işveren yanında çalışma şeklindeki işveren değişikliği geçersiz olduğundan, işkolu değişikliği de hukuken geçersiz sayılmalı ve bu suretle sendika üyeliklerinin devam ettiği kabul edilmelidir. Muvazaalı alt işverenlik ilişkileri kapsamında çalıştırılan, işkolu değişikliği sebebiyle sendika üyeliği düşen işçiler sayıya dâhil edildiğinde, davalı Sendikanın yetki başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmediği anlaşıldığından, davalı Sendika bakımından da davanın esastan reddine karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41,45

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/4510
Karar No. 2026/4133
Tarihi: 30.04.2026

**●YETKİ BELGESİ OLMADAN İMZALANAN
TİS'İN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ**
**●YETKİ BELGESİNİN BULUNMASI DURUMUN-
DA HÜKÜMSÜZLÜĞE İLİŞKİN KURALLARIN
UYGULANAMAYACAĞI**

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenmiş 25.05.2023 tarihli ve 255397 sayılı yetki belgesi bulunmakta olup belirtilen yetki belgesine istinaden toplu görüşme süreci gerçekleştirilmiş ve sürecin sonunda Yüksek Hakem Kurulunun 13.02.2025 tarihli kararı ile toplu iş sözleşmesi oluşturulmuştur. Davacılar vekili belirtilen yetki belgesinin hukuka aykırı düzenlendiğini, geçersiz olduğunu ileri sürmektedir. Bu açıklamalara göre, somut olayda bir yetki belgesi bulunduğundan, 6356 sayılı Kanun'un 45. maddesinin uygulanması hukuki olarak mümkün değildir. Bu itibarla, davacılar vekilinin yetki belgesinin hukuka aykırı düzenlendiği ve dava dilekçesinde ileri sürdüğü diğer iddiaları çerçevesinde işin esasının incelenmesi gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile davanın usulden reddine yönelik yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde

6356 S. STK/52

6100 S. HMK/423

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/4261

Karar No. 2026/4136

Tarihi: 30.04.2026

●TAHKİM

●TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞI

**●TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARINDA ÖZEL
HAKEM KARARLARININ GENEL HÜKÜMLERE
TABİ OLACAĞI**

**●TAHKİM HEYETİNDE GÖREV ALAN
HAKEMLERİN TARAFLARDAN BAĞIMSIZ
OLMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında sözleşme hükümlerinin uygulanması veya yorumlanması konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık, toplu hak uyuşmazlığı olarak nitelendirilmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 52. maddesinin yukarıda belirtilen hükmü ile yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda taraflara Devlet yargısı yerine kendi seçecekleri hakemlerle bağlayıcı bir çözüm üretme hakkı tanımıştır.

6356 sayılı Kanun'da toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakemin belirlenmesi ve yargılama usulü ile ilgili özel bir hükme yer verilmemiştir. 6356 sayılı Kanun'un 52/2 hükmünde "Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır." şeklinde öngörülen hüküm ile kanun koyucu, bu hususları kendi içinde düzenlemek yerine, doğrudan 6100 sayılı Kanun'un tahkim hükümlerine atıf yapmıştır.

6356 sayılı Kanun'un 52/2 hükmüne göre "Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir." Buna göre toplu hak uyuşmazlığında verilen hakem kararı, 6100 sayılı Kanun uyarınca bir mahkeme kararı gibi kesinleşir ve icra edilebilir. Bu karara karşı açılacak iptal davasında mahkemeler esasa giremez, yalnızca 6100 sayılı Kanun'un 439. maddesinde belirtilen sınırlı usul şartlarını (tahkim sözleşmesinin geçersizliği, yetki aşımı vb.) inceleyebilir. Hakemlerin esasa dair verdiği karara karşı temyiz incelemesi, yalnızca 6100 sayılı Kanun'un 439. maddesinde sayılan iptal sebeplerinin bulunup bulunmadığı ile sınırlıdır.

Hakemler, 6100 sayılı Kanun'un 423. maddesi gereğince, yargılamanın ilk anından karar anına kadar taraflara karşı tam bir tarafsızlık ve eşitlik içinde olmak zorundadır. Buna göre hakemler, her iki tarafa da iddia ve savunmalarını mahkemeye sunması için eşit ve makul süreler tanımak zorundadır. Duruşma yapılmasına karar verilmişse, taraflara söz hakkının verilmesinde tam bir denge gözetilmelidir. Ayrıca hakemler, uyuşmazlığın esasına ilişkin olarak taraflardan biriyle diğer tarafın haberi ve izni olmadan tek taraflı iletişim kuramaz. Gönderilen her yazı veya belge mutlaka aynı anda diğer tarafa da iletilmelidir.

Hakem, taraflara eşit muamele etmekle yükümlüdür. Hakem, izin verilen hâller dışında, taraflarla tek taraflı iletişime geçmemelidir. Rıza beyanının sunulduğu belgede, tahkime uygulanacak kurallarda aksi belirtilmedikçe veya taraflar arasında bu hususta aksi yönde bir anlaşma olmadıkça ya da istisnai durumlar dışında, taraf vekili veya taraflardan herhangi biri, hakem ile diğer tarafın bilgisi ve katılımı olmaksızın, doğrudan ya da dolaylı şekilde iletişim kuramaz (Tahkimde Hakemlerin Bağımsızlık ve Tarafsızlığının Sağlanması Konusunda Şeffaflığa İlişkin Kılavuz İlkeler, Türk Tahkim Akademisi, 2025, md.5).

Bu açıklamalar ışığında belirtmek gerekir ki davacı tarafa bilgi verilmeksizin Hakem Kurulunun iki toplantısını da davalı Sendikaya ait binada gerçekleştirmesinin tarafların eşitliği ilkesi ve hukuki dinlenilme hakkına aykırı olduğu tartışmasızdır. 6100 sayılı Kanun'un 439/2-(f) hükmü gereğince "Tarafların eşitliği ilkesi ve hukuki dinlenilme hakkına riayet edilmediği" sabit olduğundan hakem kararı iptal edilmelidir.

İkinci olarak davacı vekilinin, davalı Sendika tarafından seçilen hakem M.Ö'nün bağımsız ve tarafsız olmadığına yönelik temyiz itirazı değerlendirilmelidir.

Hakemler, Devlet mahkemelerindeki hâkimler gibi uyuşmazlıkları nihai ve bağlayıcı olarak karara bağladıklarından 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 36. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde dayanağını bulan adil yargılanma ilkesi, hakem yargılamasında da geçerlidir. Dolayısıyla tarafların özel bir yargılama olan tahkim sistemini tercih etmeleri onları temel bir insan hakkı olan adil yargılanma hakkından tamamen feragat ettikleri anlamına gelmez. Adil yargılanma hakkı kapsamında hakemlerin bağımsız ve tarafsız olmaları, uyuşmazlığı çözerken hukuki dinlenilme ve savunma haklarını kullanmaları için taraflara eşit fırsatlar tanımaları ve kararlarını gerekçeli olarak vermeleri gerekir.

Hakemlerin tarafsızlığı ve bağımsızlığı adil yargılamanın ve adaletli bir karar vermenin ön koşuludur. Bu bağlamda hakemler, yargılama süresince taraflara eşit mesafede olmak ve her türlü dış etkiden uzak kalmakla yükümlüdürler. Hakemin bağımsızlığı, hakem ile uyuşmazlığın tarafları, onların vekilleri veya davanın konusu arasında objektif, yapısal, maddi veya organik bir bağın bulunmamasını ifade eder. Tarafsızlık ise hakemin uyuşmazlığın taraflarına karşı eşit mesafede durması, ön

yargısız olması ve davanın sonucuna karşı kişisel ya da duygusal bir menfaatinin bulunmamasıdır.

Hakem yahut hakem kurulu, yargılama yapıp karar verdiğinden ve bir mahkeme konumunda olduğundan, tahkim yargılamasını gerçekleştirecek hakemlerin tarafsız ve bağımsız olmaları, vazgeçilmez bir şarttır. Bu, hakemlerin objektif ve adil karar vermeleri için bir zorunluluktur (Pekcanıtez Usûl, s. 4660). Tahkim yargılamasının taraf iradelerinden kaynaklandığından hareketle, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı açısından, hakemler bağlamında sapma göstermek mümkün değildir. Hakemlerle taraflar arasında, herhangi bir bağın ya da bağlantının bulunmaması, bağımsızlıklarının temini açısından şarttır (Tanrıver, s. 363).

Davacı vekili bozma kararından sonra sunduğu 22.01.2026 tarihli dilekçesi ile 27.01.2026 tarihli duruşma zaptında, davalı Sendika tarafından seçilen hakem M.Ö'nün davalı Sendikanın avukatlığını yaptığını ve davalı Sendikanın yayın organında görev aldığını beyan etmiştir. Dosyada mübrez belgede hakem M.Ö'nün davalı Sendika tarafından yayımlanan "Çalışma ve Toplum" isimli derginin yayın yönetmeni olarak görev yaptığının belirtildiği görülmektedir. Bu olgunun bir ret sebebi teşkil ettiği açık ise de bu konuda ilgili hakem tarafından da davacı tarafın bilgilendirilmediği anlaşılmaktadır.

6100 sayılı Kanun'un 417. maddesi uyarınca, hakemlik görevini kabul eden veya edecek olan kişi, tarafsızlığına gölge düşürebilecek her türlü ilişkiyi, durumu ve gerçeği gecikmeksizin taraflara yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Hakemin açıklama yükümlülüğüne ilişkin bu düzenleme emredici niteliktedir.

Hakem, tarafların nazarında bağımsızlığının sorgulanmasına sebep olabilecek nitelikteki olay ve durumu, ayrıca tarafsızlığı hakkında makul şüphe doğurabilecek olguyu yazılı olarak taraflara, tahkim kurumuna ya da hakemi tayin eden diğer bir kuruma (kurumun mevcut olması ve ilgili kurumsal kuralların gerekli kılması hâlinde) ve mevcutsa diğer hakemlere beyan eder. Söz konusu durumlar tahdidi nitelikte olmayıp makul şüpheye yol açabilecek herhangi bir tereddüt durumunda dahi beyanda bulunulmalıdır. Bu beyan, tarafların hakemin bağımsızlığına ve tarafsızlığına ilişkin şüphelerinin, makul ve objektif bir üçüncü kişi tarafından kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilmesini sağlayacak nitelik, kapsam ve açıklıkta olmalıdır (Tahkimde Hakemlerin Bağımsızlık ve Tarafsızlığının Sağlanması Konusunda Şeffaflığa İlişkin Kılavuz İlkeler, Türk Tahkim Akademisi, 2025, md. 3.1).

Hakemin tarafsızlığını şüpheye düşüren sebeplerin yargılama bittikten veya karar verildikten sonra öğrenilmesi hâlinde, bu durum hakem kararına karşı açılacak bir iptal davasına konu edilebilir.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere hakemin tarafsızlığı ve bağımsızlığı tahkim bakımından vazgeçilmez bir şart olup hakemlerle taraflar arasında, yapısal, maddi veya organik herhangi bir bağın ya da bağlantının bulunmaması bir

zorunluluktur. Bu itibarla hakem M.Ö'nün somut uyuşmazlıkta hakem olarak görev yapması da belirtilen yasal düzenlemelere aykırı olup bu durum da hakem kararının iptali sebebidir.

Üçüncü ve son olarak Hakem Kurulu kararında hakemlerin isimlerinin "Tarafsız Hakem", "Sendika Tarafı Hakemi" ve "İşveren Tarafı Hakemi" olarak nitelendirilmesi konusu değerlendirilmelidir.

6100 sayılı Kanun'un 416. maddesinde tarafların hakem veya hakemlerin seçim usulünü kararlaştırmakta serbest oldukları belirtildikten sonra aksi kararlaştırılmamışsa hakem seçiminde uygulanacak usule de yer verilmiştir. Maddenin 1. fıkrasının (c) bendine göre "Üç hakem seçilecek ise taraflardan her biri bir hakem seçer; bu şekilde seçilen iki hakem üçüncü hakemi belirler. Taraflardan biri, diğer tarafın bu yoldaki talebinin kendisine ulaşmasından itibaren bir ay içinde hakemini seçmezse veya tarafların seçtiği iki hakem seçilmelerinden sonraki bir ay içinde üçüncü hakemi belirlemezlerse, taraflardan birinin talebi üzerine mahkeme tarafından hakem seçimi yapılır. Üçüncü hakem, başkan olarak görev yapar."

Yukarıda belirtildiği üzere tahkim, Devlet yargısına alternatif, iradi bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Tarafların hakemlerini kendilerinin seçmesi tahkimin özünü oluşturur. Bununla birlikte bağımsızlık ve tarafsızlık, tarafların seçtikleri hakemler için de geçerlidir. Hakem, kendisini seçen tarafın avukatı veya temsilcisi değildir. Başka bir anlatımla hakem olarak seçilen kişi, kendisini seçen tarafa bağlı kalamaz veya onun menfaatlerini savunamaz. Hakemlik görevini kabul ettiği andan itibaren, tıpkı bir Devlet hâkimi gibi bağımsız ve tarafsız bir yargılama süjesi hâline gelir.

6100 sayılı Kanun'un hakem ve hakemlerin seçim usulünü düzenleyen 416. maddesi ile "Hakem kararının şekli, içeriği ve saklanması" kenar başlığını taşıyan 436. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, hakemin üç kişi olarak seçilmesi hâlinde başkan ve üyelerden oluşan bir "hakem kurulu"ndan söz edilir. Hakem kararının şekli ve içeriğini düzenleyen 436. maddesine göre hakem kurulunun başkan ve üyelerden teşekkül ettiği göz önünde bulundurularak kararda belirtilmesi gerekir.

Bu itibarla, hakemlerin her birinin tarafsız ve bağımsız olarak görev yapması gerektiğinden, Hakem Kurulu kararında yapılan "Tarafsız Hakem", "Sendika Tarafı Hakemi" ve "İşveren Tarafı Hakemi" şeklindeki tavsif de hukuka aykırı olduğu gibi hakemlerin bağımsızlığına ve tarafsızlığına da uygun düşmemiştir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular ışığında, davanın kabulü ile dava konusu hakem kararının iptaline karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/26

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9772

Karar No. 2026/4402

Tarihi: 12.05.2026

**●İŞVERENİN İŞÇİYE SINFAKLI KÜFÜRLER
ETMESİ**
**●KİŞİNİN ŞAHSİYET VE SAYGINLIĞINI
TOPLUM NEZDİNDE ZEDELEYEN DAVRANIŞ**
**●İŞÇİ İÇİN HÜKMEDİLEN 5.000,00 TL MANEVİ
TAZMİNATIN DAVALI ŞİRKET YETKİLİSİNİN
EYLEMİNİN AĞIRLIĞI KARŞISINDA YETERSİZ
OLMASI**

ÖZETİ Diğer yandan, davacının yaptığı işin niteliği, ünvanı ve tanık beyanları ile sabit olduğu üzere davalı işverenler yetkilisince davacıya karşı gerçekleştirilen kişinin şahsiyet ve saygınlığını toplum nezdinde zedeleyen sinfaflı küfürler ve davacının telefonunun işverence fırlatılmak suretiyle kırılması eylemleri dikkate alındığında davalı aleyhine hükmedilen 5.000,00 TL manevi tazminatın davalı Şirket yetkilisinin eyleminin ağırlığı karşısında yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Buna göre tüm dosya kapsamı ve eylemin ağırlığı dikkate alınarak manevi tazminat miktarının da yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/4

5953 S. BİŞK/2

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9766

Karar No. 2026/4399

Tarihi: 12.05.2026

●GAZETECİ

**●BASIN İŞ KANUNUNA TABİ OLMAK İÇİN
GEREKLİ KOŞULLAR**

ÖZETİ Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazetenin yayımlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayımlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Dairemizce elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan çalışanın, 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olduğu kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.4.2007 tarihli ve 2006/33909 Esas, 2007/11104 Karar sayılı kararı).

Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler.

Öte yandan mülga 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 38. maddesinde, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanun'un kapsamında olduğu açıklanmıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir. Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte uplink görevlisi,

şoför, diğer teknik ve idari personel, haberin oluşumuna doğrudan katkıları olmadığından "gazeteci" kavramına dâhil değildirler.

5953 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, “Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri”nin uygulanmayacağı hükmüne bağlanarak, gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bir bağ kurulmuştur.

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Çev.: Prof. Dr. Alpay HEKİMLER¹

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 21.05.2026

Sayısı : 8 AZR 194/25 (F)

Kilise üyeliğinin işe giriş şartı olarak aranması.

Özü:

Dini topluluklar ve bunlara bağlı kuruluşlar, dini topluluğun ethosu² dikkate alındığında, faaliyetin niteliği veya icra koşulları bakımından bunun meşru bir mesleki gereklilik teşkil etmesi halinde, işe alım şartı olarak kilise üyeliğini talep edebilir.

Olay:

Taraflar, din nedeniyle yapılan bir ayrımcılık sebebiyle tazminat talebi konusunda uyuşmazlık yaşamaktadır. Davalı, Almanya Protestan Kilisesine bağlı bir kuruluş olup 25.11.2012 tarihinde iki yıl süreli, yarı zamanlı (%60) bir uzman pozisyonu ilan etmiştir. İşin tanımı; başlıca Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Önlenmesi Sözleşmesinin Almanya tarafından uygulanmasına ilişkin devlet raporuna paralel raporun hazırlanması, ayrıca görüşler ve uzmanlık yazıları oluşturulması, proje kapsamında Diakonie Deutschland'ın siyaset, kamuoyu ve insan hakları kuruluşları nezdinde temsil edilmesi ve çeşitli kurullarda yer alınması olarak belirlenmiştir. Paralel raporun, insan hakları kuruluşları ve diğer ilgili paydaşlarla istişare içinde hazırlanması öngörülmüştür.

İlan uyarınca ayrıca, başvuru sahibi kişinin Almanya'da Protestan Kiliseye veya Almanya Hristiyan Kiliseler Çalışma Topluluğuna (ACK) bağlı bir kilisenin üyesi olması ve diakonik misyona yakınlık duyması şart koşulmuştur. Kilise mensubiyeti bulunmayan davacı, 29.11.2012 tarihli yazıyla söz konusu ilana başvurmuştur. Davacı mülakata davet edilmemiştir. Davalı, Protestan Kilisesine mensup başka bir adayı işe almıştır. Davacı, davası ile Alman Genel Eşit Davranma Kanunu'nun (AGG) 15. maddesinin 2. fıkrası uyarınca asgari 10.000 Euro tutarında tazminat talep etmektedir. Davacı, kiliseye mensup olmaması nedeniyle işe alınmadığını iddia etmiştir. Davalı, davacının din nedeniyle ayrımcılığa uğradığını

¹ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Öğretim Üyesi

² ÇN.: Antik yunanca kökenli olan Ethos kavramı günümüzde kilise hukukunda yaygın kullanım alanı bulunmakta olup, en basit biçimiyle; bireyin kuruluşun örf ve adetlere uygun hareket etmesi anlamını taşımaktadır.

kabul etmemekte; farklı muamelenin AGG'nin 9. maddesinin 1. fıkrası uyarınca haklı olduğunu ileri sürmektedir.

İş Mahkemesi, davayı kısmen kabul etmiş ve davacı lehine 2.000 Euro tutarında tazminata hükmetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi ise davayı reddetmiştir. Bunun üzerine davacı temyiz yoluna başvurmuştur. Federal İş Mahkemesi, Avrupa Birliği Adalet Divanına ön karar başvurusu yapmış (EuGH, 17.4.2018 - C-414/16 -) ve ardından davayı karara bağlamış (BAG, 25.10.2018 - 8 AZR 501/14) ve davalının temyiz başvurusunu kısmen reddederek yaklaşık 4.000 Euro tutarında tazminata hükmetmiştir.

Davalının Anayasa Şikayeti üzerine Federal Anayasa Mahkemesi, temyiz kararını kaldırmış ve dosyayı yeniden Federal İş Mahkemesine göndermiştir (BVerfG, 29.9.2025 - 2 BvR 934/19).

Yeniden yapılan yargılama sonucunda Federal İş Mahkemesi temyiz incelemesinde davacının temyiz başvurusu kabul etmemiştir.

Gerekeçe:

Davalı, Alman Genel Eşit Davranma Kanunu'nun (AGG) 15. maddesinin 2. fıkrası uyarınca davacıya tazminat ödemekle yükümlü değildir.

Davalı, davacıyı din nedeniyle hukuka aykırı biçimde ayrımcılığa tabi tutmamıştır. İlan içeriği nedeniyle kural olarak doğduğu kabul edilen ayrımcılık, AGG'nin 9. maddesinin 1. fıkrasının 2.cümlesindeki istisna kapsamındadır.

Bu hüküm, Avrupa Birliği hukukuna ve Anayasa'ya uygun yorum çerçevesinde (2000/78/EG sayılı Direktifin 4. maddesi ve Alman Anayasası'nın 4. maddesi ile 140. maddesi, Weimar Anayasası'nın 137. maddesinin 3. fıkrasının 1. cümlesi ile bağlantılı olarak), din nedeniyle farklı muameleyi, dini topluluğun ethosu dikkate alındığında, faaliyetin niteliği veya icra koşulları bakımından kilise üyeliğinin esaslı, meşru ve haklı bir mesleki gereklilik teşkil etmesi halinde; ya da somut faaliyet bakımından dini öz-anlayışın korunması açısından gerekli, uygun ve ölçülü olması durumunda izin vermektedir.

Büyük Dairenin, 2018 yılındaki kararından farklı olarak, yapılması gereken menfaatlerin dengelenmesi sonucunda, özellikle ilan edilen görevler arasında davalının temsili görevlerinin de yer alması nedeniyle, somut pozisyon bakımından kilise üyeliği şartının haklı gösterilmesine ilişkin koşulların gerçekleştiği kanaatine varmıştır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 01.04.2026

Sayısı : 6 AZR 157/22

Toplu halde işten çıkarma: Fesih bildiriminin eksikliğinin hukuksal sonuçları.

Özü:

Toplu işçi çıkarım bildiriminin yapılması gereken hallerde, bu bildirimde bulunulmaksızın gerçekleştirilen fesihler geçersizdir. Aynı durum, işyeri kurulu (çalışma konseyi) ile yürütülmesi gereken istişare süreci tamamlanmadan önce toplu işçi çıkarım bildiriminin yapılması halinde de söz konusudur.

Olay:

Taraflar, iki ayrı davada, toplu işçi çıkarımı kapsamında gerçekleştirilen fesihlerin geçerliliği konusunda uyuşmazlık yaşamaktadır. 6 AZR 157/22 sayılı davada herhangi bir toplu işçi çıkarım bildirimi yapılmamışken, 6 AZR 152/22 sayılı davada bildirim, işçi kurulu ile yürütülen istişare süreci tamamlanmadan önce yapılmıştır.

6 AZR 157/22 sayılı davada Eyalet İş Mahkemesi, feshin geçersiz olduğuna karar vermiştir. 6 AZR 152/22 sayılı davada ise Eyalet İş Mahkemesi, feshe karşı koruma davasını reddetmiştir. İlk davada davalının temyiz başvurusu başarısız olmuş; ikinci davada ise davacının temyiz başvurusu kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Federal İş Mahkemesinin Altıncı Dairesinin 6 AZR 157/22 sayılı davada, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrasının 1. cümlesi uyarınca İkinci Daireye yönelttiği başvuru üzerine, İkinci Daire, konuyu Avrupa Birliği Adalet Divanına intikal ettirdikten sonra (EuGH, 30.10.2025- C-134/24), 19.3.2026 tarihli kararıyla (2 AS 22/23) yanıt vermiştir. Altıncı Dairenin 6 AZR 152/22 sayılı davada 23.5.2024 tarihinde Avrupa Birliği Adalet Divanına yaptığı diğer ön karar başvurusuna ise mahkeme 30.10.2025 tarihli kararıyla (C-402/24) cevap vermiştir.

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın kararları dikkate alınarak Federal İş Mahkemesinin Altıncı Dairesi, 6 AZR 157/22 sayılı davada davalının temyiz başvurusunu reddetmiş, 6 AZR 152/22 sayılı davada ise davacının temyiz başvurusunu kabul etmiştir. Fesihler, bildirim sürecindeki hatalar nedeniyle geçersizdir. Bu hukuki sonuç, toplu işçi çıkarmalara ilişkin üye devletlerin hukuk kurallarının uyumlaştırılmasına dair 98/59/AT sayılı Direktifin 4. maddesini ulusal hukuka aktaran Feshe Karşı Koruma Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrasının, Birlik hukukuna uygun şekilde yorumlanmasından kaynaklanmaktadır.

Hamm Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 19.02.2026

Sayısı : 9 Ta 319/25

Usulüne uygun düzenlenmemiş çalışma belgesi nedeniyle para cezası: Şekle ilişkin eksiklikler alacağın ifasını engeller.

Özü:

Bir çalışma belgesi, şekil bakımından çalışma hayatında geçerli olan asgari gereklilikleri karşılamak zorundadır. Bunun sağlanmaması halinde işçinin çalışma belgesi talebi yerine getirilmiş sayılmaz. Bu gereklilikler kapsamında, çalışma belgesinin en azından düzenleyenin adını ve adresini gösteren usulüne uygun bir antet içermesi gerekir. Bunun sonucu olarak, işverenin şirket antetli kâğıdı bulunuyor ve bunu ticari hayatta kullanıyor olması halinde, çalışma belgesinin de bu şirket antetli kâğıdı üzerinde düzenlenmesi gerekir.

Olay:

Taraflar, 6.5.2024 tarihinde İş Mahkemesi önünde bir sulh anlaşması yapmışlardır. Buna göre davalı, davacıya "çok iyi" değerlendirmesini içeren nitelikli bir çalışma belgesi vermekle yükümlü kılınmış; ayrıca davacıya belge metnine ilişkin öneride bulunma hakkı tanınmıştır. Davacının bir taslak sunmasının ardından davalı bir çalışma belgesi düzenlemiş, ancak bu belge ne şirket antetli kâğıdı üzerine hazırlanmış ne de bir antet içermiştir.

Davacı, 6.1.2025 tarihinde sulh anlaşmasının icra edilebilir bir örneğini almış; bu örnek 13.2.2025 tarihinde davalıya tebliğ edilmiştir. Davacı, 24.2.2025 tarihli başvurusuyla cebri icra takibini başlatmış ve hüküm altına alınmış yükümlülüğün yerine getirilmesini sağlamak amacıyla zorla yerine getirme para cezası (Zwangsgeld), bunun alternatifi olarak da hapsi cezası uygulanmasını talep etmiştir.

Tarafların dinlenmesinin ve davalının başlangıçta herhangi bir açıklamada bulunmamasının ardından İş Mahkemesi, alternatif hapsine hükmedilmek üzere 1.000 Euro tutarında zorla yerine getirme para cezasına karar vermiştir. Davalı bu karara karşı derhal itiraz yoluna başvurmuş ve çalışma belgesini, davacının önerisine uygun şekilde ve şirket antetli kâğıdı üzerinde düzenleyerek teslim ettiğini ileri sürmüştür. Davacı ise böyle bir çalışma belgesinin kendisine ulaşmadığını ifade etmiştir.

İş Mahkemesi itirazı haklı bulmamış Eyalet İş Mahkemesi ise derhal itirazı reddetmiştir.

Gerekçe:

İş Mahkemesi, haklı olarak makul miktarda bir zorla yerine getirme para cezasına hükmetmiştir.

Somut olayda cebri icranın genel şartları (§§ 794 Abs. 1 Nr. 1, 795, 724, 750 ZPO; § 62 ArbGG) mevcuttur. Çalışma belgesinin düzenlenmesi, başkası tarafından yerine getirilemeyecek nitelikte bir edim olduğundan, cebri icra § 888 ZPO uyarınca yürütülmüştür. İfanın gerçekleşmiş olması da cebri icraya engel teşkil etmemektedir. Gerçi ifa itirazı cebri icra aşamasında da dikkate alınmalıdır; ancak ileri sürme ve ispat yükü borçluya aittir. Esas itibarıyla çalışma belgesi talebi bir "alma borcu" (Holschuld) niteliğindedir; işveren çalışma belgesini düzenlemek, teslim alınmaya hazır bulundurmak ve işçiyi bundan haberdar etmekle yükümlüdür.

Somut olayda davalı, yani borçlu, yükümlülüğünü yerine getirmemiştir. Taraflar arasında ihtilafsız olan ilk çalışma belgesi, ne şirket antetli kâğıdı üzerine düzenlenmiş ne de usulüne uygun bir antet içermiş olduğundan şekli şartları karşılamamaktadır. Oysa çalışma belgesinin çalışma hayatında geçerli olan asgari standartları karşılaması gerekir; buna özellikle düzenleyenin adını ve adresini içeren bir antet de dahildir. Bunun sonucu olarak, işverenin şirket antetli kâğıdı bulunuyor ve bunu ticari hayatta kullanıyor olması halinde çalışma belgesinin de bu antetli kâğıt üzerinde düzenlenmesi gerekir.

Davalının itiraz incelemesi sırasında usulüne uygun bir çalışma belgesi düzenleyip gönderdiği yönündeki iddiası bakımından ise herhangi bir delil sunulmamıştır. Nitekim davacı, böyle bir çalışma belgesinin kendisine ulaştığını inkar etmiştir. Ayrıca davalı, gerekli şartları taşıyan bir çalışma belgesini teslim almak üzere hazır bulundurduğunu ve alacaklıyı bundan haberdar ettiğini de ortaya koyamamıştır. Bu nedenle ifanın gerçekleştiği kabul edilemeyeceğinden, zorla yerine getirme para cezasına, bunun alternatifi olarak da zorla yerine getirme hapsine hükmedilmesi hukuka uygundur.

Elmshorn İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 11.02.2026

Sayı : 3 ca 1504 d/25

Ağır ihmal sonucu meydana gelen trafik kazası nedeniyle otobüs şoförünün iş sözleşmesinin feshi hukuken geçerlidir.

Özü:

Bir otobüs şoförünün, aşırı hız ve yetersiz takip mesafesi nedeniyle ağır ihmal sonucu yüksek miktarda maddi zarara ve ağır yaralanmalara yol açan bir trafik kazasına sebebiyet vermesi halinde, iş sözleşmesi fesh edilebilir.

Olay:

Davacı, Kasım 2021'den itibaren davalı toplu taşıma işletmesinde otobüs şoförü olarak çalışmaktadır. Eylül 2025'te sabah saatlerinde, aydınlık ve görüş koşullarının açık olduğu bir zamanda hat seferini üstlenmiştir. İçinde bir ilkokul sınıfının da bulunduğu otobüs, bir kavşaktaki trafik ışığında beklemekte olan başka bir otobüse çarpmıştır. Çarpışmadan hemen önce otobüsün hızını artırdığı tespit edilmiştir. Davacı, alçaktan gelen güneş ışığı nedeniyle gözlerinin kamaştığını, bu sırada güneşliğin kumanda düğmesini kullanmaya çalıştığını ileri sürmüştür.

Kaza sonucunda 20 kişi yaralanmış, bunlardan dördü ağır şekilde yaralanmıştır. Davalı, davacının iş sözleşmesini yasal ihbar süresine uyarak feshetmiştir. Davacı bu fesh kararına karşı işe iade davası açmıştır. Davacı, olayın bir anlık dalgınlık sonucu meydana geldiğini, bunun ancak basit ihmal olarak değerlendirilebileceğini ve iş sözleşmesinin feshini haklı kılmayacağını ileri sürmüştür.

İş Mahkemesi davayı reddetmiştir. Karar kesinleşmiştir.

Gerekçe:

Davacı ağır ihmalle hareket etmiştir.

Yolcu taşımacılığında çalışan profesyonel sürücülerin, taşıdıkları yolcuların her zaman özel koruma gerektiren bir hukuki değer teşkil ettiğinin bilincinde olmaları gerekir. Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin (StVO) 3. maddesinin 1. fıkrası uyarınca bir araç, ancak sürücünün aracı her an kontrol altında tutabileceği bir hızla kullanılabilir.

Davacı güzergahı bilmekteydi ve bir kavşağın ve trafik ışıklarının hemen yakınında bulunduğunun farkındaydı. Göz kamaştırıcı güneş ışığı nedeniyle görüş şartlarının ciddi şekilde kötüleşmesi karşısında derhal hızını azaltması gerekirdi. Buna karşılık davacı otobüsün hızını artırmıştır.

Menfaatlerin dengelenmesi kapsamında, davacının aleyhine olmak üzere, daha önce sürüş sırasında telefonla konuşması nedeniyle hakkında verilmiş bir ihtarın da dikkate alınması gerekmiştir. Ayrıca meydana gelen zararın boyutu - ortaya çıkan maliyetler, ağır yaralananların sayısı ve toplu taşıma işletmesinin uğradığı itibar kayb -iş ilişkisinin sona erdirilmesi lehine belirleyici nitelikte değerlendirilmiştir.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İhbarcılık (Whistle-Blowing) Nedeniyle İşten Çıkarılmanın AİHS'nin 10. Maddesine İhlal Edip Etmediği

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
Balacci / Moldova Cumhuriyeti Kararı
(Başvuru no. 41232/13)
25 Eylül 2025

Çev. Arş. Gör. İrem ÇELİK¹
ORCID: 0000-0002-6926-1087

DAVANIN KONUSU

Başvuru, başvurunun kamu görevlilerinin de dahil olduğu gümrük yolsuzluğunu ihbar etmesinin ardından Gümrük Servisi'ndeki görevine son verilmesine ilişkindir. Başvurucu, AİHS'nin 6. ve 10. maddelerine dayanmaktadır.

Olayların meydana geldiği tarihte başvuru, Gümrük Servisi bünyesinde ithal edilen malların menşeinin tespiti ve belgelendirilmesinden sorumlu birimin başkanı olarak görev yapmaktaydı. Başvurucu, 30 Kasım 2009 tarihinde Başsavcılığa suç duyurusunda bulunarak et ithalatında menşe ülkesinin gerçeğe aykırı biçimde gösterilmesi suretiyle tercihli gümrük uygulamalarından yararlanılmasını sağlayan hukuka aykırı bir uygulama, yani aktarma yoluyla gerçekleştirilen menşe hilesi bildirmiş ve bu uygulamaya Gümrük Servisi'ndeki üst düzey kamu görevlilerinin de dahil olduğu ileri sürülmüştür.

I. CEZA YARGILAMASI

30 Kasım 2009 tarihinde, başvurunun söz konusu et ithalatçılarına bir mahkeme kararına aykırı olarak menşe belgesi düzenlemeyi reddetmesi üzerine, görevi kötüye kullanma iddiasıyla hakkında ceza soruşturması başlatılmıştır. 23 Aralık 2010 tarihinde ise suç unsuru bulunmaması nedeniyle ceza soruşturması sona erdirilmiştir.

II. BİRİNCİ İŞTEN ÇIKARMA VE GÖREVE İADE

Yine 30 Kasım 2009 tarihinde başvuru, Bălți Gümrük Ofisi'nde başka bir göreve nakledilmiştir.

¹ İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

10 Aralık 2009 tarihinde Gümrük Servisi, aynı et ithalatçısına menşe belgesi düzenlememesi nedeniyle başvuru hakkında disiplin cezası olarak kınama cezası vermiştir. 14 Aralık 2009 tarihinde ise başvuru, 7-11 Aralık 2009 tarihleri arasında izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla disiplin yaptırımı olarak işten çıkarılmıştır.

Başvuru, her iki disiplin cezasına karşı yargı yoluna başvurmuştur.

Kişinev İstinaf Mahkemesi, 16 Mart 2010 tarihinde başvuru lehine karar vermiştir. Mahkeme, başvuru konusunu menşe belgelerini düzenlemeyi reddetmesinin ilgili mahkeme kararına aykırı olmadığını ve başvuru konusunu işe gelmemesinin, işverenin ulaşım giderlerini karşılamamasından kaynaklandığı için haklı olduğunu tespit etmiştir. Mahkeme ayrıca birkaç gün içinde art arda uygulanan disiplin cezalarının,

“işverenin faaliyetlerinde tespit edilen hukuka aykırılıklara ilişkin olarak 30 Kasım 2009 tarihinde yapılan şikâyet nedeniyle Gümrük Servisi’nin başvuruya yönelttiği bir baskı ve misilleme biçimi oluşturduğunu” kaydetmiştir.

Yüksek Mahkeme, 14 Temmuz 2010 tarihinde bu kararı onamıştır. Başvuru, 16 Temmuz 2010 tarihinde görevine iade edilmiştir.

III. İKİNCİ İŞTEN ÇIKARMA VE GÖREVE İADE

Başvuru, 4 Ağustos 2010 tarihinde ertesi gün için ücretsiz izin talebinde bulunmuş; bu talebin kabul edildiği ileri sürülmüştür. 5 Ağustos 2010 tarihinde başvuru, aynı gümrük yolsuzluğu ve ihbarcılığı nedeniyle maruz kaldığı misilleme tedbirleri hakkında bir basın toplantısı düzenlemiştir.

19 Ağustos 2010 tarihinde, hakkında yürütülen ceza soruşturması süresince görevden uzaklaştırılmıştır. İddialara göre başvuru, 5 Ağustos 2010 tarihinde düzenlenen basın toplantısı hakkında amirleri tarafından sorgulanmıştır. 23 Aralık 2010 tarihinde ceza soruşturması ve görevden uzaklaştırma işlemi sona erdirilmiş; 17 Ocak 2011 tarihinde ise başvuru resmen görevine iade edilmiş ancak ofise girişine izin verilmemiştir.

Başvuru, 7 Şubat 2011 tarihinde, 5 Ağustos 2010 tarihinde izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla işten çıkarılmış ve bu işten çıkarma işlemine karşı dava açmıştır.

Moldova Yüksek Mahkemesi, 21 Aralık 2011 tarihinde kesin olarak başvuru lehine karar vermiştir. Mahkeme, başvuru konusunu 5 Ağustos 2010 tarihindeki izninin usulüne uygun biçimde verildiğini ve her halükarda işten çıkarma işleminin süre yönünden geçersiz olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca işten çıkarma kararının yetkisiz bir görevli olan C.T. tarafından imzalandığını da belirtmiştir:

“Mahkeme, C.T.’nin 17.02.2010 tarihli yetki devrine dayanarak Gümrük Servisi Genel Müdürü adına imza atma yetkisine sahip olduğu yönündeki iddiayı reddetmektedir. Zira

02.01.2007 tarihli ve 4 sayılı Hükümet Kararnamesi uyarınca Genel Müdür yazışmaların imzalanmasına ilişkin yetkiyi devredebilir; ancak personelin işe alınmasına veya işten çıkarılmasına ilişkin karar verme yetkisi münhasıran Genel Müdür'e aittir."

Mahkeme, aşağıdaki gerekçeyle başvurunun görevine iadesine hükmetmiştir:

"Mahkeme, başvurunun Eşyanın Menşei ve Tarife Dışı Düzenlemeler Şubesi Başkanı görevine iadesine hükmedemez. Başvurucuya göre bu görev, Gümrük Servisi'nin mevcut teşkilat şemasında önceki görevine karşılık gelmektedir. Ancak mahkemenin yetkisi, işten çıkarma emrinin verildiği tarihteki hukuka uygunluğu incelemekle sınırlıdır ve çalışanın, iptal edilen işten çıkarma emrinin verildiği tarihte mevcut olan kadroya iade edilmesi gerekmektedir."

IV. ÜÇÜNCÜ İŞTEN ÇIKARMA

Başvurucu, 2 Ocak 2012 tarihinde işe döndüğünde kendisine bir masa ve sandalye tahsis edilmiş ancak bilgisayara erişimine izin verilmemiştir. Aynı gün, 2010 yılında gerçekleştirilen Gümrük Servisi yeniden yapılanması kapsamında kadrosunun kaldırıldığı gerekçesiyle işten çıkarılacağı kendisine bildirilmiştir. 10 Ocak 2012 tarihinde başvurucuya alternatif bir kadro teklif edilmiş, 31 Ocak 2012 tarihinde ise başvuru işten çıkarılmıştır.

Başvurucu, 1 Mart 2012 tarihinde işten çıkarılmasına karşı dava açmıştır. Başvurucu, diğer gerekçelerin yanı sıra, aynı görev tanımına sahip bir kadronun farklı bir ad altında varlığını sürdürdüğünü, bu nedenle kadrosunun fiilen kaldırılmadığını ve işten çıkarılmasının ihbarcılığına yönelik bir misilleme niteliği taşıdığını ileri sürmüştür. Ayrıca işten çıkarma kararının yetkisiz bir kişi olan C.T. tarafından imzalandığını da öne sürmüştür.

Kişinev İstinaf Mahkemesi, 28 Mayıs 2012 tarihinde başvurunun işten çıkarılmasını hukuka uygun bulmuş ve şu tespitlerde bulunmuştur:

"Yüksek Mahkemenin 21.12.2011 tarihli kesin kararının ardından başvuru görevine iade edilmiştir... Ancak söz konusu kadro yeniden yapılanma nedeniyle artık mevcut olmadığından, Gümrük Servisi başvuru işten çıkarabilecek durumdaydı...Başvurucuya Güneydoğu Gümrük Bürosu Başkanlığı teklif edilmiş; başvurunun bu teklifi reddetmesi üzerine işten çıkarılmasına karar verilmiştir. C.T.'nin işten çıkarma kararını imzalama yetkisine sahip olmadığı yönündeki iddiaya gelince, mahkeme bu yetkinin Gümrük Servisi tarafından düzenlenen resmi belgelerin imzalanmasına ilişkin 17.02.2010 tarihli yetki devrinden kaynaklandığını belirtmektedir."

Başvurucu bu karara karşı temyiz yoluna başvurmuştur. Başvurucu, kadroların yalnızca yeniden adlandırılmasının hukuka uygun bir işten çıkarma gerekçesi oluşturmadığını ve Yüksek Mahkeme'nin 18 Ocak 2011 tarihli açıklayıcı notunda hakimlere, ilgili çalışanın görev tanımını ayrıntılı biçimde incelemelerinin tavsiye edildiğini vurgulamıştır. Başvurucu ayrıca Gümrük Servisi Yönetmeliği'nin personelin işten çıkarılmasına ilişkin yetki devrini açıkça yasakladığını, 17 Şubat

2010 tarihli yetki devri belgesinin dava dosyasında yer almadığını ve Yüksek Mahkemenin başka bir davada C.T.'nin işten çıkarma kararını imzalama yetkisinin bulunmadığını tespit ettiğini belirtmiştir. Başvurucu, işten çıkarılmasının 2009 yılındaki ihbarcılığına karşı bir misilleme niteliğinde olduğunu yinelemiştir.

Yüksek Mahkeme, 29 Kasım 2012 tarihinde alt derece mahkemesinin kararını onamıştır. Mahkeme, Kişinev İstinaf Mahkemesi'nin gerekçeleriyle aynı argümanlara dayanmıştır. Karar kesinleşmiştir.

Başvurucu, AIHS'nin 6. ve 10. maddeleri kapsamında, ihbarcılığıyla bağlantılı olarak işten çıkarılmasının adil olmayan bir yargılama sürecinin sonucu olduğunu ileri sürerek başvuruda bulunmuştur.

HÜKMÜN GEREKÇESİ

AIHS'İN 10. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI

Başvurucu, Gümrük Servisi'ndeki yolsuzluğu bildirmesinin ardından görevinden çıkarılması nedeniyle AIHS'nin 10. maddesi kapsamında başvuruda bulunmuştur. Başvurucu, AIHS'nin 6. maddesi kapsamındaki şikayetin, 10. madde çerçevesinde ileri sürülen argümanlara dahil edildiğini bildirmiştir.

Başvurucunun argümanlarının niteliği ve kapsamı dikkate alındığında AIHM, davayı yalnızca AIHS'nin 10. maddesi çerçevesinde incelemenin uygun olduğu kanaatine varmıştır.

Başvurucu, Moldova makamlarının, Gümrük Servisi yönetimini de ilgilendiren yolsuzluğa ilişkin bilgileri açıklaması nedeniyle kendisini rahatsız edici bir çalışan olarak bertaraf etmeye çalıştığını ileri sürmüş ve *Guja/Moldova Cumhuriyeti* (no. 2) kararına dayanmıştır. Üç işten çıkarma kararının ve hakkında yürütülen ceza soruşturmasının ihbarcılığına karşı bir misillemeden ibaret olduğunu açıklamıştır. Başvurucuya göre, iki kez işten çıkarılması için geçerli bir gerekçe bulunamaması üzerine makamlar, onu üçüncü kez işten çıkarabilmek amacıyla görünürde bir yeniden yapılanma süreci oluşturmuştur. Başvurucu, Gümrük Servisi'ndeki eski kadrosunun statüsünün düşürülmüş olmakla birlikte varlığını sürdürdüğünü ve Gümrük Servisi'nin işleyişi açısından zorunlu nitelik taşıdığını savunmuştur. Başvurucu, üçüncü yargılama sürecinde ulusal mahkemelerin, kadrosunun kaldırıldığını yalnızca biçimsel olarak kabul ettiğini; buna karşılık yeniden adlandırılmış bir kadro altında yürütülmeye devam eden görevleri hiçbir zaman değerlendirmediklerini belirtmiştir. Ulusal mahkemeler, ihbarcılığa yönelik misilleme iddiasına da cevap vermemiş ve daha önceki tespitleriyle çelişerek C.T.'nin yetkisinin geçerli olduğuna hükmetmiştir. Başvurucu ayrıca, 2010 yılı başında gerçekleştirildiği iddia edilen yeniden yapılanmaya ve kadrosunun kaldırılmasına rağmen Temmuz 2010'da resmen göreve iade edildiğini, Şubat 2011'de başka gerekçelerle hukuka aykırı biçimde işten çıkarıldığını ve Aralık 2011'de yeniden göreve iade edildikten sonra Ocak 2012'de bir kez daha işten

çıkarıldığını ileri sürmüştür. Kendisine teklif edilen alternatif kadroya ilişkin görüşlerini bildirme fırsatı bulamadığını, her halükarda söz konusu kadronun 2012 yılı baharında kaldırıldığını ve bu nedenle teklifin gerçek bir öneri niteliği taşımadığı sonucuna vardığını belirtmiştir.

Hükümet, başvurunun son işten çıkarılmasının 2010 yılındaki Gümrük Servisi yeniden yapılanmasının sonucu olduğunu ve başvurunun kamuoyuna yönelik açıklamalarıyla herhangi bir bağlantısının bulunmadığını savunmuştur. Başvurucunun teklif edilen alternatif kadroyu reddetmiş olması nedeniyle işten çıkarma usulüne riayet edildiğini ileri sürmüştür. Gümrük Servisi'nin yeniden yapılandırılmasına ilişkin Hükümet kararı Ocak 2010'da yürürlüğe girmiş ve başvurunun kadrosunun kaldırılması sonucunu doğurmuştur. Hükümet, mevcut davanın Guja (no. 2) kararından ayrılması gerektiğini ve davanın AİHS'nin 10. maddesinin ihlalini ortaya koymadığını öne sürmüştür.

İhbarcılarının korunmasına ilişkin genel ilkeler, son olarak *Halet/Lüksemburg* ([BD], no. 21884/18, §§ 120-154, 14 Şubat 2023) kararında özetlenmiştir.

AİHM, başvurunun şikayet ettiği tedbirin üçüncü işten çıkarma işlemi olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte AİHM, başvurunun ifade özgürlüğüne müdahale bulunup bulunmadığının belirlenmesi bakımından, başvurunun 2009 yılındaki ihbarından sonra meydana gelen bütün olayların dikkate alınmasının gerekli olduğu kanaatindedir.

AİHM, ulusal mahkemelerin başvurunun ilk işten çıkarılmasının hukuka aykırı olduğunu ve bu işlemin ihbarcılığı nedeniyle misilleme niteliği taşıdığını tespit ettiğini belirtmektedir. Başvurucu, 16 Temmuz 2010 tarihinde şeklen görevine iade edilmiş ve 5 Ağustos 2010 tarihinde, ihbarcılığı nedeniyle gerçekleşen ilk işten çıkarılmasına ilişkin yargılamanın sonucu hakkında bir basın toplantısı düzenlemiştir. Kısa bir süre sonra başvuru, o tarihte dokuz aydan fazla süredir devam eden ceza soruşturması kapsamında görevden uzaklaştırılmıştır. Başvurucu, 17 Ocak 2011 tarihinde tekrar şeklen görevine başlayabilmiş ancak ofise girişine izin verilmemiştir. Birkaç hafta sonra, 7 Şubat 2011 tarihinde başvuru, basın toplantısını düzenlediği gün olan 5 Ağustos 2010'da izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla yeniden işten çıkarılmıştır. Başvurucu, Yüksek Mahkemenin ikinci işten çıkarma işleminin hukuka aykırı olduğunu tespit etmesinin ardından Aralık 2011'de görevine iade edilmiştir. Son olarak başvuru, 2010 yılında gerçekleştirildiği ileri sürülen yeniden yapılanma nedeniyle Ocak 2012'de üçüncü kez işten çıkarılmıştır.

Üçüncü işten çıkarma işlemine ilişkin yargılama sırasında ulusal mahkemeler, yeniden yapılanmaya dayalı işten çıkarmanın neden söz konusu yeniden yapılanmadan iki yıl sonra gerçekleştiğini ve aynı görevlerin başka bir ad altındaki idari birim tarafından yerine getirilmeye devam edilip edilmediğini açıklığa kavuşturmaya çalışmamıştır. Halbuki bu hususların açıklığa kavuşturulması oldukça

önem taşımaktadır. Nitekim İş Kanunu, yeniden yapılanma gerekçesiyle kaldırılan kadrolarla aynı görevleri içeren ve yalnızca adı değiştirilen kadroların bir yıl geçmeden yeniden oluşturulmasına izin vermemektedir. Ulusal mahkemeler ayrıca, başvuruçunun işten çıkarma kararını imzalama konusunda C.T.’nin yetkisine ilişkin altı ay önceki kendi tespitleriyle çelişmiştir.

Yukarıda belirtilenler ve dosya kapsamı dikkate alındığında AİHM, başvuruçunun üçüncü kez işten çıkarılmasının olağan bir iş uyuşmazlığıyla ilgili olmadığı; aksine 2009 yılında iddia edilen gümrük yolsuzluğunu açıklaması nedeniyle kendisine yöneltilmiş başka bir misilleme eyleminin tüm özelliklerini taşıdığı yönünde çıkarım yapmak için yeterince güçlü gerekçeler bulunduğu kanaatindedir. Olayların gelişim biçimi ve zamanlaması, bağımsız bir gözlemcinin başvuruçunun üçüncü işten çıkarılmasının 2009 olaylarıyla ilgisiz olmadığı sonucuna makul olarak varmasına yol açabilecektir. Nitekim işveren, uyuşmazlığın basit bir iş uyuşmazlığı olduğu izlenimini korumaya dahi çalışmamış; mahkemelerin göreve iade kararlarından sonra her defasında başvuruçunun görevine fiilen başlamasını aktif biçimde engellemiştir. Böylece başvuruçuya ve başkalarına, başvuruçunun eski işyerinde artık istenmediği açıkça gösterilmiştir.

Bu koşullarda AİHM, mevcut davayı yukarıda anılan *Guja* (no. 2) kararından ayırmak için herhangi bir neden görmemekte ve başvuruçunun Ocak 2012’de işten çıkarılmasının, AİHS’nin 10. maddesinin birinci fıkrası kapsamında ifade özgürlüğü hakkına yönelik “bir kamu makamı müdahalesi” teşkil ettiği kanaatine varmaktadır. AİHM, söz konusu müdahalenin “kanunla öngörülmüş” olup olmadığını ve meşru bir amaç taşıyıp taşımadığını ayrıca karara bağlamayı gerekli görmemektedir. Müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olup olmadığı bakımından AİHM, mevcut davada başvuruçunun ithalat yolsuzluğunu kolluk makamlarına bildirdikten sonra art arda üç kez işten çıkarılmasına ve bir ceza soruşturmasına maruz bırakılmasını dikkat çekici bulmaktadır. İlk yargılama sürecinde ulusal mahkemeler, başvuruçunun işten çıkarılmasının makamların rahatsız edici bir çalışanı bertaraf etme girişimi olduğunu tespit etmişken, üçüncü yargılama sürecinde bu unsurun, başvuruçunun tarafından temyiz başvurusunda açıkça ileri sürülmesine rağmen tamamen göz ardı edilmiş olması çarpıcıdır. Mahkemeler, 2009 yılından sonraki olgulara hiçbir şekilde dikkat etmemiş ve başvuruçunun üçüncü kez işten çıkarılmasına ilişkin kararın, AİHM’in *Guja/Moldova* kararındaki içtihadı dikkate alınarak AİHS’nin 10. maddesinin 2. fıkrası kapsamında haklı gösterilip gösterilemeyeceğini incelememiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle AİHM, başvuruçunun ifade özgürlüğü hakkına, özellikle de bilgi verme hakkına yapılan müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığı sonucuna varmaktadır. Bu nedenle AİHS’nin 10. maddesi ihlal edilmiştir.

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 kaynakça 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 zorunlu olarak kaynaklandığının belirtildiği durumlarda alan editörleri, yazarın bu konudaki gerekçelerini değerlendirerek makalenin hakem sürecine sunulup sunulmayacağı hakkında son kararı verir.*

Çalışma ve Toplum hakemli bilimsel 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.

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 ayrılabilceğı 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 toplanabileceğı 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 ilkleri 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 yeniye 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?”, Feneglio, I. Ve e Georgeon, F. (der.) **Doğu’da Mizah** (çev. A. Berktaş) içinde, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 28-45.
- *Dergiye 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 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%B1nEt%C4%9FiY%C3%B6nergesi_140318.pdf
- https://trdizin.gov.tr/?page_id=433
- <https://publicationethics.org/>
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>

FİYAT, TELİF VE DİĞER ÖDEMELER HAKKINDA

- Çalışma ve Toplum Dergisinin hem online hem de basılı haline erişim için herhangi bir bedel ödenmez. Açık erişim kurallarını esas almaktadır.
- Çalışma ve Toplum Dergisi, yazarlara telif ödemesinde bulunmaz. Yazarlar, yayın yönetmenine yayınlanması için makale göndermeleri ile birlikte telif haklarını bedelsiz olarak Dergiye devrettikleri kabul eder.
- Yazarlardan Dergide makalelerinin yayınlanması karşılığında herhangi bir ad altında bir bedel ödemeleri talep edilmez.

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:



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

