

ÇALIŞMA ve TOPLUM

85

2025/2

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

www.calismatoplum.org

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

Çalışma ve Toplum

Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından üç ayda bir yayınlanmaktadır.

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

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:

TRİZİN

EBSCO
HOST

INDEX  COPERNICUS
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

85

2025/2

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

www.calismatoplum.org

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

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

Tasarım-Teknik Hazırlık:

<http://birlesikmetal.org>

Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi

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)

M. Dilan KIRAN (Genel-İş Sendikası)

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli University)

Prof. Dr. Zeki ERDUT (Dokuz Eylül University)

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Kadir Has University)

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

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu University)

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

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

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

Prof. Dr. Şule NECEF (Marmara University)

Prof. Dr. Gamze Yücesan ÖZDEMİR (Ankara University)

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (İstanbul University)

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU (İstanbul University)

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU (Fenerbahçe University)

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu University)

Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL (Kocaeli University)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale University)

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

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

Prof. Dr. Sayım YORGUN (İstanbul University)

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

Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL (Gaziantep University)

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

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU

Prof. Berch BERBEROĞLU (University of Nevada)
Prof. Dr. Nilay ETİLER (University of Nevada Reno)
Prof. Marco HAUPTMEIER (Cardiff University)
Prof. Francis KESSLER (Sorbonne Law School at University Paris 1)
Prof. George Letlhokwa MPEDI (University of Johannesburg)
Prof. Luca NOGLER (University of Trento)
Prof. Immanuel NESS (City University of New York)
Prof. Darja Sencur PECEK (University of Maribor)
Prof. Carol Daugherty RASNIC (Virginia Commonwealth University)
Prof. Reinhard RESCH (University of Linz)

ULUSAL DANIŞMA KURULU

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

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

Anılarına Saygıyla...

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

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

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makaleleri

Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri/Alpay HEKİMLER 615

Türkiye'deki Gençlerin ve Yetişkinlerin İnsana Yakışır ve İnsana Yakışmayan İşgücü Piyasası Sonuçlarının Karşılaştırılması: Pandemi Öncesi ve Pandemi Sonrası Dönemlerin Ampirik Bir Analizi/Taylan AKGÜL 661

Türkiye'de Sendikalı Kadın Tekstil İşçileriyle Söyleşiler: Cinsiyet Normları, Ücret Eşitsizlikleri ve Ayrımcılıkla İlgili Sürekli Mücadeleler Rana ÇAVUŞOĞLU/Sarp ÜNER 693

Çukurova'da Sendikal Gelişim (1946-1963) ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu (Güney-İş) Tarihi/Gülsüm TÜTÜNCÜ 725

Çalışma Koşullarındaki Değişim ve Öğretmenlerin İş Memnuniyeti: Covid-19 Dönemindeki Uzaktan Eğitim Örneğine İlişkin Bir İnceleme Sude DIŞKAYA/Aysun DANIŞMAN 777

Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER 937

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi/İrem ÇELİK 947

CONTENTS

Research Articles

- Collective Bargaining Authorization Systems in the Context of European Union Norms and Selected Countries/Alpay HEKİMLER 615**
- A Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye: An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods/ Taylan AKGÜL 661**
- Conversations with Unionized Female Textile Workers in Türkiye: Lingering Struggles with Gender Norms, Wage Disparities and Discrimination
Rana ÇAVUŞOĞLU/Sarp ÜNER 693**
- Trade Union Development in Çukurova (1946-1963) and The History of the Federation of Southern Trade Unions (Güney-İş) Gülsüm TÜTÜNCÜ..... 725**
- Changes in Working Conditions and Teachers' Job Satisfaction: An Analysis of Distance Learning During The Covid-19 Pandemic
Sude DIŞKAYA/Aysun DANIŞMAN 777**

Sunuş

85. sayımızla tekrar merhaba...

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

İlk sayımızdan elinizde ki 85.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, 86. sayımızda tekrar birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni
Dr. Murat ÖZVERİ

Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri¹

Alpay HEKİMLER²

ORCID: 0000-0001-6679-8180

DOI: 10.54752/ct.1638306

Öz: Sendikaların toplu iş sözleşmesi bağtlama özgürlükleri günümüzde birçok uluslararası hukuk belgesi ile teminat altına alınmış durumdadır. Günümüzün 27 üyeli Avrupa Birliği'nde üye ülkelerin toplu pazarlık sistemleri temel alanlarda paralellikler göstermekte olsa da detaylara inildiğinde çok farklı bir yapı karşımıza çıkmaktadır. Bu farklılıklardan birisi ise toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi boyutunda kendisini açıkça göstermektedir. Öyle ki, bazı ülkelerde toplu iş sözleşmesi yetki konusunun temel çerçevesi doğrudan yasa koyucu tarafından çizilirken, bazı ülkelerde yargı kararları ile şekillenmiş olan bir yapı karşımıza çıkmaktadır. Bunun ile birlikte bazı ülkelerde herhangi bir düzenlemeye gidilmediği, koalisyonların toplu iş sözleşmesi imzalamaların doğal bir hak olduğu ilkesi kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği'nin toplu iş hukuku alanında kabul etmiş olduğu normlar hiçbir zaman bireysel iş hukuku alanındakiler kadar geniş olmamıştır. Bunun altında yatan temel olgu ise, üye ülkelerin toplu iş hukuku uygulamalarına ilişkin kökleşmiş olan farklı gelenek ve anlayışlara sahip olmaları yatmaktadır. Bu bağlamda Birlik düzeyinde yetki konusunda da detaylı düzenlemelere gitme olanağı ortaya çıkmamış, bir anlamda gereksinim de görülmemiştir. Zira, Birliğin

¹ Hakem sürecinden geçmiş davet makalesidir.

² Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, ahelimler@hotmail.com

HEKİMLER, A., (2025) "Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri", Çalışma ve Toplum, Sayı: 85, C.2, s.615-660

Makale Geliş Tarihi:12.02.2025- Makale Kabul Tarihi: 08.04.2025

Çalışma ve Toplum, 2025/2

toplu iş hukuku alanında genel anlamda norm geliştirme yetkisi yürürlükteki anlaşmalar kapsamında sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda Birliğin toplu iş sözleşme bağtlama yetkisi konusunda normlarına özetle değinildikten sonra, genel kanının aksine sistemleri yakın olduğu düşünölen, ancak birbirinden farklılaşmakta olan iki ölkö örneği ele alınarak, yetki konusunun nasıl hüküm altına alınmış olduğu bu çalışma kapsamında yeni çalışmalara zemin hazırlaması bakımında değeriendirilmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Sendika, Federal Almanya, Avusturya.

Collective Bargaining Authorization Systems in the Context of European Union Norms and Selected Countries

Abstract: The freedom of trade unions to conclude collective agreements is currently guaranteed by numerous international legal instruments. Although the collective bargaining systems of the 27-member European Union show similarities in fundamental areas, a highly diverse structure emerges when examined in detail. One of these differences is clearly observed in the authority to conclude collective agreements. In some countries, the fundamental framework of collective bargaining authority is directly established by the legislature, while in others, it has been shaped by judicial decisions. Additionally, in some countries, there is no specific regulation, and the principle that coalitions have a natural right to conclude collective agreements has been accepted.

The norms adopted by the European Union in the field of collective labor law have never been as extensive as those in individual labor law. The main reason for this is the deep-rooted differences in traditions and approaches to collective labor law among member states. Consequently, at the Union level, there has been neither an opportunity nor a perceived necessity for detailed regulations on authority. This is because the EU's authority to develop norms in the field of collective labor law is known to be limited under existing treaties.

In this context, after briefly addressing the EU norms regarding the authority to conclude collective agreements, this study aims to examine the regulatory approaches of two countries that are often considered similar but diverge in this regard. By analyzing how authority is regulated in these countries, this study seeks to provide a foundation for future research on the subject.

Keywords: European Union, Collective Bargaining Agreement, Collective Bargaining Authorization, Trade Union, Federal Germany, Austria.

Giriş

Günümüzün evrensel hukuk normlarına uygun, modern bir iş mevzuatı kapsamında işçilerin çalışma koşulların şekillenmesinde, toplu iş sözleşmelerin taşıdığı anlam ve önem tartışılmazdır. Bu tespit şüphesiz olarak toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen işçilerin, toplam işçiler içindeki oranları artıkça daha anlamı hale gelmektedir. Bilindiğı üzere Türkiye’de özel sektörde sendikal örgütlenme oranı güncel verilere göre %14,8 düzeyinde olup³, toplu iş sözleşmesi kapsamında emeğini arz edenlerin oranı daha düşük seviyelerde seyretmektedir. Oysa bazı ülkelerde örgütlenme oranı düşük kalırken, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların oranı, çok daha yüksek olmakta, hatta nerdeyse tüm çalışanları kapsayacak bir düzeye ulaşmaktadır ki, bunun en bilinen örneğı olarak karışımıza Avusturya çıkmaktadır.

Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun hükümleri toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda kimlerin yetkili olabileceklerini, bu kapsamdaki süreci ayrıntılı bir biçimde hüküm altına almaktadır. Yetki şartları önceki kanundan farklılaşmak ile birlikte, uygulama boyutunda önemli sorunların yaşanmakta olduğu ancak bir sır değildir. Ortaya çıkan sorunlar toplu pazarlık sürecinin daha da uzamasına, dolayısıyla işçilerin mağdur olmalarına da sebep olabilmektedir. Aksayan yönlerin düzeltilmesi ise şüphesiz yasa koyucunun asli görevidir.

Avrupa Birliğı üyesi ülkeler kendi dinamikleri kapsamında uzun yıllar içerisinde toplu pazarlık sitemlerini geliştirmiş olup, temel bazı noktalarda buluşmalar da detaylara inildiğinde, beklenin çok ötesinde her bir ülke kendine has spesifik özellikler taşımaktadır. Bu olgu toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi konusunda da kendisini açık bir biçimde göstermektedir. Öyle ki, bazı ülkelerde konu doğrudan kanun ile düzenlenirken, bazı ülkelerde yüksek yargı kararları ile şekillenmiştir. Bazı ülkelerde ise herhangi bir düzenlemeye gidilmediğı, esas itibariyle tüm koalisyonların yetkili kabul edilmektedir (Rebhahn, 2001: 768).

Bu çalışmada toplu iş sözleşme bağtlama yetkisi konusunda Avrupa Birliğı’nin normlarına özetle değinildikten sonra, genel kanının aksine sistemlerin yakın olduğu düşünölen, ancak birbirinden farklılaşmakta olan iki ülke örneğı ele alınarak, yetki konusunun nasıl hüküm altına alınmış olduğu değerdendirilmeye çalışılmaktadır.

³ <https://www.csgb.gov.tr/media/95477/2024-temmuz-ayi-istatistigi.pdf> (Erişim Tarihi, 3.12.2024)

Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Bağlamında AB Normlarına Genel Bir Bakış

Bilindiği üzere Avrupa Birliği kolektif iş hukuku alanında kabul etmiş olduğu düzenlemeler bireysel iş hukuku alanındakiler kadar hiçbir zaman gelişme gösterememiştir. Önümüzdeki dönem içerisinde de farklı yönde bir seyir beklememek gerekir. Zira bunun altında yatan temel olgu, üye ülkelerdeki mevzuat ve uygulamaların son derece farklılaşması ile birlikte, kolektif konularda çalışma hayatına tarafların yaklaşımlarının da oldukça birbirinden ayrışmasıdır.

Bu doğrultuda toplu iş sözleşmesi yetkisi konusu bazı üye ülkelerde mevzuat ve uygulama boyutunda paralellikler göstermekte olsa da detaylara inildiğinde her üye ülkede farklı düzenlemeler karşımıza çıkmaktadır. Kimi ülkelerde örneğin İtalya’da olduğu üzere tüm koalisyonlar (Rebhahn, s. 768; Ales, 2012: 165 vd.) dolayısıyla sendikanın üye sayısı bakımından büyüklüğünün bir önemi de olmadan, Anayasa’dan kaynaklı olarak yetkili kılınırken, Federal Almanya örneğinde gördüğümüz üzere konu yüksek yargı kararları ile şekillenmiştir. Avusturya’da ise uygulama boyutunda tamamen farklılaşmak ile birlikte ülkemizdekine bezer biçimde yetki meselesinin çerçevesi kanun yoluyla çizilmiştir. Slovenya’ya gözlerimizi çevirdiğimiz zaman ise, yetki konusunun spesifik bir kanun ile düzenlendiğini görmekteyiz (Korpic Horvat ve Sencur Pecsek, 2012: 298). Çek Cumhuriyeti’nde ve de bazı ülkelerde ülkemizden ayrı olarak üst kuruluşlar da toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili kılınabilmektedir. (Stefko, 2012: 341) Birlikten ayrılmış olan İngiltere’de ise, işçi tarafının yetkili olarak kabul edilmesi, esasen karşı tarafın ilgili kuruluşu, partner olarak kabul edilmesi şartına bağlanmıştır. (Junker, 2009: 4)

Özetle üye ülkelerin toplu sözleşme sistemleri ve dolayısıyla sistemlerin işleyişlerinin detayları birbirlerinden tamamen farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar Avrupa’da toplu pazarlık hukukunun renkli bir tabloya dönüşmüş olması sonucunu beraber getirmiştir.

Hemen baştan ifade etmek gerekir ki, Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkındaki Anlaşmasının 153. maddesinin 5.fıkrası (eski 137. md.) açık bir biçimde, ücretler, koalisyon özgürlüğü, grev ve lokavt hakkına ilişkin Avrupa Birliğine düzenlemeye gitme yetkisi tanımamaktadır. Nitekim Avrupa Adalet Divanı “Yolanda Del Cerro Alonso” davasında da Birliğin sayılan alanlarda düzenlemeye gitme hakkının bulunmadığına kararında açıkça değinmiştir.⁴

Bu nedenle üye ülkelerde işçi ve işveren örgütlerin nasıl kurulacağı, faaliyet alanları, toplu iş sözleşmesi bağtlamak için hangi koşulları sağlamaları gerektiği,

⁴ EuGH, 13.9.2007 - C-307/05.

grev ve lokavta ilişkin bir düzenlemede bulunabilmesi olanağı günümüz itibarıyla bulunmamaktadır. Böylelikle Avrupa Birliği'nin toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisine ilişkin koşul, koşullar, kriterler belirleyebilmesi olanak dahilinde değildir. Bu yönde bir düzenlemeye gidilmiş olunmasının ardında yatan temel neden, üye ülkelerin sorumluluk alanları ile birlikte, toplu sözleşme partnerlerinin özerkliğinin korunmasının istenmesi olarak açıklanmaktadır (Sagan, 2019: 27). Aynı zamanda üye ülkelerin tarihsel bir süreç içinde gelişim göstermiş, kökleşmiş olan toplumsal değerlerinin de korunması istendiği Literatürde ifade edilmektedir (Kreber, 2022: 10-12). Özetle konu bağlamındaki temel norm, Birliğin düzenlemede bulunma yetkisinin olmadığıdır.

Avrupa Birliğinin genişleme politikası dikkate alındığında ve bu doğrultuda üye sayısının artacak olması, bu alanda bir dönüşüm sürecinin beklenilmemesi gerektiğini, dolayısıyla her üye ülkenin kendi dinamikleri içerisinde sitemini geliştirmeye devam edeceği anlaşılmaktadır. Ancak yetki konusu Birlik düzeyinde tartışma gündeminin dışında kalmakta olsa da 1960'lı yıllarda yeşermeye başlamış olan Avrupa düzeyinde toplu sözleşmelerin imzalanması konusunun⁵ yeniden daha kapsamlı bir biçimde tartışmaya açıldığı vurgulanması gerekir ki (Grabitz vd., 2024: § 155 Rn. 3-5), özellikle dijitalleşme, platform çalışma gibi uygulamalar, sınır ötesi çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini zorunlu kılmaya başlamıştır. Nitekim birden fazla ülkenin taraf olduğu uluslararası toplu iş sözleşmelerin bağtlanması yönünde birlik düzeyinde bir engelin bulunmadığı da ifade edilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 897) Bu bağlamda yetki meselesinin farklı bir boyutta, Birlik düzeyinde, ele alınmasını gerekli kılacaktır (Schick, 2022: 315)⁶

Şüphesiz olarak 27 üyeli Birliğini oluşturan her bir ülkedeki düzenlemeleri ve uygulamaları etrafıca bu çalışmada masaya yatırma olanağımız bulunmamaktadır. Bu nedenle, sistemleri birbiriyle yakın olduğu düşünülen ancak çok farklılaşan seçilmiş iki ülke olan Federal Almanya ve Avusturya'daki yapıyı zamanımız el verdiği ölçüde incelemek ve genel bir perspektif çizmek istiyorum.

Federal Almanya'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Konusundaki Düzenlemeler

Federal Almanya'nın karşılaştırmalı hukuk boyutunda ülkemiz açısından her zaman ayrı bir önem taşımakta olduğu tartışmasıdır. Bu olguyu özellikle iş ve sosyal

⁵ Konu ile ilgili detaylı bilgi için bkz.: **Gerhard Schnorr**, Rechtsfragen europäische Tarifverträge, Sozialer Fortschritt, 7-8/1963, s.155-162; **Maximilian Fuchs/Franz Marold**, Europäisches Arbeitsrecht, Springer Wien-New York, 2001, s.13 vd.

⁶ Güncel tartışmalar için bkz.: **Dagmar Schick**, in: Tarifvertragsgesetz (Ed.. Däubler), 5.Baskı, Nomos, Baden-Baden, 2022, s.315.

güvenlik hukuku boyutunda daha da net biçimde gözlemleyebilmek mümkündür. Bu doğrultuda ben de izninizle tespitlerime ilk bu ülkeden başlamak istiyorum.

Türkiye uygulamasından ayrı olarak bu ülkede spesifik bir sendikalar kanunu bulunmadığını, buna hiçbir zaman gerek de duyulmadığını, örgütlenme hakkı ve koalisyon özgürlüğü bağlamında tüm hakların Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmü kapsamında şekillenmekte olduğunu bir kez daha anımsatmak yerinde olacaktır. Bilindiği üzere yüksek yargı, yıllar içerisinde oluşturduğu içtihat kapsamında koalisyon özgürlüğünün sınırlarını çizmiş durumdadır. Bu sınırların ülkemize oranla oldukça geniş tutulmuş olduğunu da ifade etmemiz gerekir.

Toplu iş sözleşmesi sisteminin esasları ise 1949 yılında kabul edilmiş olan ve halen yürürlükte olan Toplu Sözleşme Kanunu (*Tarifvertragsgesetz -TVG*)⁷ ile belirlenmiştir. Doğal olarak 75 yıldan beri yürürlükte olan Yasa, yıllar içerisinde bazı değişikliklere uğramış olsa da özünde varlığını korumuştur. Bu noktada yine ülkemizde ayrı olarak hükümlerin son derece genel düzenlemeler içerdiğini belirtmek, Kanunun bu denli uzun yıllardan beri yürürlükte olmasının nedenini de gözler önüne sermektedir.

Yıllar içerisinde ülkemizde Federal Almanya’da kolektif haklar ve bu bağlamda toplu iş sözleşmesi sistemini mercek altına yatırmış olan çok sayıda çalışma literatürümüze kazandırılmıştır. Ancak bu doğrultuda bir doktora tez çalışmasında, Almanya’daki uygulamayı da değerlendiren bir çalışma öne çıkmaktadır. Murat Engin’in 1998 tarihli “Toplu İş Sözleşmesi Sistemi” başlıklı Doktora Tezi çalışmasında “Alman hukukunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti (*Tariffähigkeit*) kavramı Türk hukuku anlamındaki hem ehliyeti hem de yetkiyi ifade etmektedir. Yetki (*Tarifzuständigkeit*) ise Türk hukuku anlamında yetkiyi değil, bir işçi kuruluşun kendi tüzüğünde bölge, işkolu gibi faaliyet düzeyini belirtmesini ifade etmektedir” (Engin, 1998: 156), denilmek suretiyle Alman hukukunda ehliyet ve yetki konusunu son derece açık ve net bir biçimde ortaya konulmaktadır. Bu tespit günümüzde halen güncelliğini korumaktadır.

Böylelikle ehliyet ve yetki kavramlarının Almanya’da iç içe geçmiş durumda olduğunu ve Türkiye uygulamasındaki gibi bir ayrıma gidilmediğini görmekteyiz. Bu örnek bize dahi karşılaştırmalı hukuk boyutunda bir konu ele alınırken kavramların doğru tanımlanması gerekliliğinin önemini bir kez daha açıkça ortaya koymaktadır.

Yetki konusunun detaylarına girmeden önce, 2000’li yılların başından itibaren bu ülkede toplu sözleşme sisteminin esasen uygulama boyutunda önemli bir dönüşüm süreci içerisine girmiş olduğunu vurgulamak ve bu doğrultuda genelde Türkiye’de Federal Almanya ile ilgili doğru bilinen bir yanlış da düzeltmek isterim.

⁷ Kanunda reform ihtiyacı yönündeki görüşler için bkz.: **Reinhard Göhner**, 60 Jahre TVG – Zeit für Reformen? FS Jobst Hubertus Bauer, (Ed. Baeck/Hauck/Preis/Rieble/Röder/Schunder), Beck, München, 2010, s.351 vd.

2010 yılına kadar Federal İş Mahkemesinin yerleşik içtihat kapsamında uzun yıllar boyunca bir işyerinde tek bir toplu iş sözleşmesinin uygulanması ilkesi geçerli olmuş, birden fazla toplu iş sözleşmesinin bağtlanmış olması halinde ise hangi toplu iş sözleşmesinin uygulanacağına ilişkin uyuşmazlık İş Mahkemesi tarafından çözüme bağlanmaktaydı. Ancak 23 Haziran 2010 yılında Federal İş Mahkemesi önceki kararlarında ayrı olarak bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanabileceği yönünde karar vermiştir.⁸ Diğer ifadeyle işyerlerinde toplu iş sözleşmesi çokluğu (*Tarifpluralität*) ilkesini benimsemiştir. Yüksek mahkeme, kararını esasen, bir işyerinde çalışma ilişkilerin tek bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi gerektiği yönünde herhangi bir hükmün bulunmadığına dayandırmıştır. Ancak bu karar uygulamada önemli sorunların ortaya çıkmasına da neden olmuştur. Nitekim toplu iş sözleşme hükümlerin çatışması halinde hangi hükmün uygulanacağı meselesi böylelikle ortaya çıkmıştır.

Detaylarına burada girmeye olanağımız olmamak ile birlikte nihayetinde Alman endüstri ilişkiler sistemi içerisinde düzenleyici olarak çok da fazla etkin olmayan yasa koyucu devreye girmek zorunda kalmış ve 3 Temmuz 2015 tarihinde Toplu İş Sözleşmesi Birliği Kanunu (*Tarifeinheitsgesetz*)⁹ kabul edilerek TVG 4a maddesi eklenmiştir.¹⁰ Anılan Kanun özetle bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olup aynı konuyu düzenleyen hükümlerin çatışması halinde hangi hükmün uygulanacağını düzenlemektedir. Buna göre, çatışan toplu iş sözleşmelerinden, son olarak imzalanmış olan sözleşmenin tarihi esas alınarak en çok üye sahip olan sendikanın bağtlanmış olduğu toplu iş sözleşmesindeki hükmün uygulanacağı düzenlenmiştir.¹¹ Birçok sendika, üst kuruluş yanında, bireysel olarak da bazı işçiler Kanunun Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi ile iptal davası açmış, ancak Anayasa Mahkemesi davaların reddi yönünde karar vermiştir.¹² Sendikalar dava konusunu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşımış olsalar da, Yüksek Mahkeme Kanunu, hukuka uygun bularak, davanın reddi yönünde hüküm kurmuştur.¹³

⁸ BAG, 07.07.2010 – 4 AZR 549/08.

⁹ Gesetz zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz) vom 3. Juli 2015.

¹⁰ Bu alanda yürürtülen tartışmalar için özellikle bkz.: **Volker Rieble**, Verfassungsfragen der Tarifeinheit, ZAAR-Schriftenreihe, ZAAR Verlag, München 2010.; **Friedrich Wilhelm Lehmann**, Schaffung eines Gesetzes über die Tarifeinheit, Betriebs Berater, 2010, s.2237-2241.

¹¹ Kanun hakkında detaylı bilgi için bkz.: **Alpay Hekimler**, Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemini Derinden Etkileyecek Olan Yeni Bir Düzenleme: Toplu Sözleşme Birlik Yasası, Çimento İşverener Dergisi, Mayıs 2018, s.8.19.

¹² BVerfG, 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15.

¹³ EGMR, 5.07.2022 – 815/18.

Bir diğer önemli gelişme mevzuatımızda “geçici iş ilişkisi” olarak tanımlanmış olan ödünç çalışma ilişkisi alanında ortaya çıkmıştır. 2002 yılında Gerhard Schröder’in Başbakanlığı döneminde kabul edilmiş olan Harz Reformları kapsamında, bu istihdam modelinin önü Ödünç Çalışma Kanununda (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*)¹⁴ yapılan değişiklikler ile daha da açılmıştır. Ancak bu doğrultuda aynı zamanda bir işyerinde istihdam edilen çekirdek işgücü ile ödünç çalışan işçilere eşit ücretin ödenmesi gerektiği ilkesi kabul edilmiş olmak ile birlikte, ödünç çalışanların ücret seviyelerinin toplu iş sözleşmesi ile daha düşük belirlenebilmesi imkanı da getirilmiştir.¹⁵ Uygulama boyutuna baktığımız zaman toplu iş sözleşmesi yoluyla ödünç çalışanların ücret seviyeleri birçok yerde, çekirdek işgücünden daha düşük belirlenmiştir. Nitekim İG Metall’den yapılan açıklamalarına göre o dönemde işverenlerin, Hristiyan Toplu Sözleşme Birliği (*Christlichen Tarifgemeinschaft – CGZP*)¹⁶ adlı sendikal kuruluş ile toplu pazarlık masasına oturmasının ve dumping sözleşmelerin imzalanmasının bir sonucu olarak ücret düşüşüne neden olduğunu değerlendirilmiş ve ilgili kuruluşu sarı sendika olarak tanımlamıştır.¹⁷ Burada yine detaylara girmek mümkün olmak ile birlikte göz ardı edilmemesi gereken bir husus da, ilgili sendikal kuruluşunun, Federal İş Mahkemesinin 2010 yılında vermiş olduğu bir karar¹⁸ uyarınca ödünç çalışan işçilere ilişkin toplu sözleşme imzalama yetkisinin bulunmamasıdır. Dolayısıyla aslen burada, İG Metall sendikasının o dönemde ödünç çalışan işçilerin haklarının ne oranda korunmuş olduğunun sorgulanması gerekir. Ancak belirttiğimiz üzere bu alan ele almakta olduğumuz konunun dışındadır. Bu gelişme nihayetinde yeni sendikal örgütlerin kurulmasına ve toplu pazarlığın yeniden şekillenmesine neden olmuştur.

Son bir husus da Federal Almanya’da meslek sendikacılığının yeniden yükselişe geçmiş olmasıdır. Başta ulaşım olmak üzere, sağlık ve daha birçok alanda sadece belirli meslek ve gruplarını örgütleyen sendikaların etkinlikleri ve artan

¹⁴ Geçici İstihdam Yasası’nın 3 Şubat 1995 tarihinde yayınlanan versiyonu (Federal Hukuk Gazetesi I s. 158), en son 23 Ekim 2024 tarihli Yasanın 55. Maddesi ile değiştirilmiştir (Federal Hukuk Gazetesi 2024 I No. 323).

¹⁵ Bkz.: Anılan Kanunun md. 3/1 vd md. 9/2 Hükümleri

¹⁶ İlgili işçi kuruluşu, Hristiyan Metal Sendikası (Christlichen Gewerkschaft Metall – CGM), Kamu Görevlileri ve Hizmeti Sendikası (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen - GÖD), Hristiyan Posta Hizmetleri ve Telekomünikasyon Sendikası (Christlichen Gewerkschaft Postservice und telekommunikation – CGPT) ve Alman Ticaret ve Sanayi Çalışanları Birliği (Deutschen Handels- und Industrieangestelltenverband – DHV), ortak çıkarları doğrultusunda hareket etmek ve güç birliğine gitmek için kurulmuştur.

¹⁷ Bkz.: <https://www.deutschlandfunk.de/urteil-zur-leiharbeit-100.html> (Erişim Tarihi, 13.11.2024)

¹⁸ BAG, 14.12.2010 – 1 ABR 19/10.

güçleri dönüşüm sürecini beraberinde getirmiştir.¹⁹ Ülkemizden ayrı olarak uyarı grevi, iş mücadelesi araçlarının vazgeçilmez bir unsurunu oluşturduğundan, meslek sendikaları sıklıkla bu araca başvurarak, etkin bir toplu pazarlık süreci yürütebilmekte ve bu da üye sayısının artışı beraberinde getirmektedir.

Bu üç temel gelişme²⁰ ve başka birtakım gelişmeler²¹ ifade ettiğimiz üzere toplu sözleşme düzeninin yeniden şekillenmesine neden olduğu gibi yetkili sendikanın belirlenmesi boyutunda da yargının da meşgul olması sonucunu beraberinde getirmiştir.

Bu noktada “yetki” kavramının yasa koyucu tarafından tanımlanmamış olduğunu ifade etmemiz gerekir. Nitekim Literatür de toplu iş sözleşmesinin kimlerin taraf olabileceğinin hüküm altına alınmış, buna karşın “yetki” kavramının tanımlanmamış olduğuna vurguda bulunmaktadır (Koch, 2024: § 97, Rn.1; Reichold, 2022: 286) Ancak bu olgunun uygulamada bir sorun teşkil etmediğini de belirtmemiz gerekir.

Esas itibarıyla yetki konusunda bir koşul öngörülmemiş olduğundan dolayı, ülkemizdeki uygulamadan farklı olarak, üyeleri adına toplu pazarlıkta bulunmak isteyen işçi kuruluşları önceden herhangi bir makam veya kurumdan izin almadan toplu iş sözleşmesi bağlayabilmektedir. Bu yaklaşımda toplu yetki sisteminin özünü oluşturmaktadır.

TVG’in “Toplu Sözleşme Partnerleri” (*Tarifvertragspartien*) başlığını taşıyan 2. maddesinin 1. fıkrasında, toplu sözleşme partnerlerinin, işçi sendikaları, işveren sendikası üyesi olmayan işveren ile işveren sendikaların oldukları hüküm altına alınmıştır. Maddenin devamında ancak, işçi ve işveren sendikaları üst örgütleri de toplu iş sözleşme partneri olabilmektedirler. Bunun için ise üye sendikal kuruluşların üst örgüte vekalet vermeleri gerekmekte (2/2.md) veya tüzüklerinde toplu iş sözleşmesi bağlatmayı görevleri arasında saymaları gerekmektedir. (2/3.md.). Üst örgütlerin toplu iş sözleşmesi bağlatmaları halinde hem üst kuruluş hem de üyesi sendikalar sözleşmedeki hükümlerin icrası bakımından sorumludurlar (2/4.md).

Görüldüğü üzere, işçileri temsilen toplu iş sözleşmesine bir işçi sendikası ve üst kuruluşu taraf olabilirken, diğer taraftan bağımsız işveren, işveren sendikası ve işveren üst kuruluşu taraf olabilmektedir.

¹⁹ Bu konuda geniş bilgi için özellikle bkz.: **Hagen Lesch**, Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung, Industrielle Beziehungen, 4/2008, s.303-328; **Wolfgang Schroeder/Samuel Genf** Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt, Industrielle Beziehungen, 4/2008, s.329-355.

²⁰ Detaylı açıklamalar için özellikle bkz.: **Frauke Denecke**, Das Beschlussverfahren nach § 97 ArbGG, Peter Lang, Berlin, 2015.

²¹ Bu konuda geniş bilgi için bkz.: **Wolfgang Däubler**, in: Tarifvertragsgesetz (Ed. Däubler), 5.Baskı, Nomos, Baden-Baden, 2022, s.44 vd.

Ancak “sendika” kavramı yasa koyucu tarafından ne TVG’de ne de başka herhangi bir yasada tanımlanmamış olduğundan uygulama boyutunda yargı kararları ile sendika kavramının çerçevesi çizilmek durumda kalmıştır. Bu nokta, anılan yasadan önce Weimar Cumhuriyeti döneminde, daha Weimar Anayasası kabul edilemeden²², 23 Aralık 1918 tarihli Toplu Sözleşme Tüzüğü (*Tarifvertragsverordnung*)²³ ile toplu pazarlığın ilkeleri hüküm altına alınmış, ancak sendika kavramının tanımına yer verilmemiş, toplu sözleşmenin taraflarına ilişkin, günümüzde yürürlükte olan hükme benzer bir düzenlemeye gidilmiş olduğunu, dolayısıyla tarihsel bir perspektif ile yaklaşıldığında uygulamada tanımın yapılmadığını izlemekteyiz.

Literatürde de ifade edildiği üzere, diğer ülkelerden ayrı olarak Federal Almanya’da koalisyonlara çalışma ilişkilerini düzenleme konusundaki yetki, devlet tarafından tanımlanmamakta olup daha çok toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili olduklarını ortaya koymak durumundadırlar (Peter ve Rödel, 2022: 865) Bunun ile birlikte Alman hukuk sisteminde de toplu iş sözleşmesi imzalamak için yetkili olunması koşulu aranmaktadır.

Özetle yasa koyucu her ne kadar toplu iş sözleşmesi bağtlamak için doğrudan yetki ve koşullarını belirlememiş olsa da toplu iş sözleşmesi yetkisi kavramı Alman hukukuna da yerleşmiş durumda olup (Kempen ve Zachert, 1997: 439) yetkinin var olması şartı aranmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 865). Bu doğrultuda yetkili taraf yüksek yargı tarafından geliştirilmiş kriterler doğrultusunda belirlenmektedir. Ancak bir koalisyonun sendika olarak tanımlanabilmesi ve dolayısıyla yetkili olabilmesine ilişkin kriterler yüksek yargı tarafından daha 1918 yılından itibaren geliştirilmeye başlanmış olduğunun da anımsatılması gerekir (Kempen ve Zachert, 1997: 439).

Gerek Federal Anayasa Mahkemesi gerek Federal İş Mahkemesi koalisyon özgürlüğünü düzenleyen Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmünün tüm koalisyonları toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkilendirmediği yönünde yıllar içerisinde bir içtihat geliştirmiştir. Bu nedenle de Alman hukukunda koalisyon ve sendika kavramları eş değildir.

İfade ettiğimiz üzere, Alman endüstri ilişkiler sistemi içerisinde, sadece işçi sendikaları değil, onun ötesinde üst örgütler de toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler. Bu nedenle ilk olarak işçi sendikaları ve üst kuruluşlar bağlamında, ardından işveren ve üst Kuruluşları bakımından yetki konusunun genel hatlarıyla ele alınması daha isabetli olacaktır.

²² Weimar Cumhuriyeti Anayasası 11 Ağustos 1919 tarihinde kabul edilmiştir.

²³ Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, v. 23.12.1918, RGBl, 1918, 1456

İşçi Sendikaları Bakımından

Koalisyonun bir Sendika Olması

Bir işçi kuruluşun toplu sözleşme imzalayabilmesi konusunda yetkili olabilmesi için her şeyden önce bir işçi sendikası olması gerekmektedir. Bu nedenle de örneğin Saarland ve Bremen Eyaletlerde köklü bir geçmişe sahip olan ve işçileri örgütleyen İşçi Odalarının (*Arbeiterkammer*)²⁴ toplu sözleşme hakkında yarananmaları mümkün değildir. (Kempen ve Zachert, 1997: 437) Bir koalisyonun, sendika olarak tanımlanabilmesi için yıllar içerisinde geliştirilmiş olan kriterlere genel hatlarıyla burada değinmemiz yerinde olacaktır.

Bu doğrultuda bir kuruluşun sendika olarak tanımlanabilmesi için pozitif sendika özgürlüğünün bir yansıması olarak kurulmuş olması, yani kuruluşu veya üyeliği zorunlu olmaması gerekir. Bunun ile birlikte demokratik bir yapıya sahip olması, amacının üyeleri adına çalışma ve ekonomik koşullarını korumak ve geliştirmek olması, bağımsız olması ki, bağımsızlık sadece karşı taraf olan işveren karşısında bağımsızlığı değil, onun ötesinde, devletten, siyasi partilerden, kiliseden bağımsız olması anlamına gelmektedir. Ayrıca bağımlı çalışanları örgütüyor olması gerekmektedir.²⁵

Nitekim Federal İş Mahkemesinin 2010 yılında vermiş olduğu bir kararda, tüzüğünde işçileri örgütlemeyeceğini belirlemiş olan bir kuruluşun sendika adını taşısa da, sendika olarak tanımlanamayacağına hükmedilmiştir.²⁶ Bu bağlamda belki örnek olması açısından 1979 yılında kurulmuş olan Alman Ev Kadınları Sendikası (*Deutsche Hausfrauengewerkschaft – DHG*), sadece ev hanımlarını ve anneleri örgütlemekte ve sosyal güvenlik kurumları karşısında çıkarlarını korumayı amaç edinmiş olduğundan, sendika adını taşıyor olmasına karşın, sendika olarak kabul edilmemektedir. Kuruluşunda bu yönde bir iddiası da bulunmaktadır. Nitekim bu kuruluş 2000 yılında ismi değişikliğine gitmiştir.²⁷

Alman hukukunda sendikalar için bir tüzel kişilik türü öngörülmediğinden, tüzükleriyle tercihlerini kendileri belirleyebilmektedirler. Uygulamada ise ağırlıklı olarak dernek statüsünde kurulmuş oldukları görülmektedir.²⁸

²⁴ İşçi Odaları ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: <https://www.arbeitskammer.de/startseite/> (Erişim Tarihi: 22.11.2024)

²⁵ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle bkz: **Peter/Rödl**, s. 866-873; **Martin Henssler**, in: *Arbeitsrecht Kommentar* (Ed. Henssler/Willemsen/Kalb), 11.Baskı, Otto Schmidt, Köln, 2024, s.3262.

²⁶ BAG, 14.10.2010 - 1 ABR 19/10.

²⁷ Verband Familienarbeit e.V olarak değiştirilmiştir.

²⁸ Alman hukukunda dernekler statü itibarıyla, dernek siciline tescili zorunlu olan (rechtsfähiger Verein) ve olmayan (nichtrechtsfähiger Verein) olmak üzere ikiye ayrılmakta olup, Alman Sendikalar Birliğine bağlı sendikalar ağırlıklı olarak tescili zorunlu olmayan dernek statüsünü tercih etmiş durumdadırlar.

Sosyal Baskı Gücüne Sahip Olması

Yerleşik içtihat bir sendikanın yetkili olabilmesi için sosyal baskı gücüne (*soziale Mächtigkeit*) sahip olması koşullunu aramaktadır, yani karşı tarafa baskı uygulayabilecek bir güce sahip olması gerekmektedir. Sosyal baskı gücü kavramının yıllar içerisinde yüksek yargı organları tarafından geliştirilmiş olduğunu görmektediriz.

Toplu sözleşme özerkliği ile amaçlanan, işveren karşısında güçsüz konumda olan işçilerin örgütlenmeleri sonucunda ulaşacakları güç aracılığıyla, üyeleri adına kabul edilebilir çalışma ve ekonomik koşullar yaratmak olduğundan, (Kempen ve Zachert, 1997: 450) örgütün karşı tarafa yeterli baskıyı uygulayabilecek durumda olması gerekir. Dolayısıyla Alman hukukuna göre, sosyal baskı gücünü sahip olması gerekliliğinin kaynağını bizzat toplu sözleşme özerkliği oluşturmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 873).

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olup olmadığı ise yine yargı tarafından çerçevesi çizilmekte olan kriterler doğrultusunda belirlenmektedir. Bu kriterler ise, iş mücadelesi araçlarına başvurma konusundaki yeterliliği (*Arbeitskampfbereitschaft*), örgütün devamlılığı (*dauerhafte Organisation*), üye sayısı (*Mitgliederzahl*), üyelerin mesleki konumları (*berufliche Stellung der Mitglieder*), performans yeterliliği (*Leistungsfähigkeit*) ve toplu iş sözleşmesi tecrübesi (*Teilnahme am Tarifgeschehen*) kapsamında değerlendirilmektedir.

Yıllar içerisinde geliştirilmiş olan bu kriterleri etraflıca ele alma imkanımız bulunmamak ile birlikte özet bir şekilde konumuz itibarıyla ele almamız kaçınılmazdır.

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olduğunun kabul edilebilmesi için her şeyden önce gerektiğinde iş mücadelesi araçlarına başvurabilecek güce sahip olması gerektiği öğretilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 876). Dolayısıyla taraflar arasında uyuşmazlık çıktığında, taleplerin yerine getirilmesi yönünde baskı uygulayabilecek konumda olması gerekmektedir. Eğer bir sendika, iş mücadelesi araçlarına gerektiğinde başvurma konusunda istek ve güce sahip değilse yetkili olabilmesi için, koşulları sağlamamaktadır. Ancak bu durum, sendikanın iş mücadelesi araçlarına başvurma konusundaki güce sahip olduğunu sürekli kanıtlamak durumunda olduğu anlamına gelmemektedir. Burada belirleyici olan husus, gerektiğinde bu araçlara başvurabileceğini göstermesidir. Mesleki etik gereğince iş mücadelesi araçlarına başvurmayacağını ilan etmiş olan bir sendika, bu doğrultuda yetkili olabilmesi olanak dahilinde değildir. Böyle bir durum örneğin medya çalışanlarını örtüleyen VRRF sendikasında gündeme gelmişti ancak sendikanın açık bir biçimde tüzüğünde, iş mücadelesini hedeflere ulaşılması

yönünde bir araç olarak tanımlanmış olmasından sonra²⁹ tartışmalar son bulmuş ve ilgili sendikaların çok sayıda karar ile yetkili olduğu da Mahkeme tarafından tespit edilmiştir.³⁰

Ancak bu görüşün aksi de öğretilde savunulmaktadır. Daha açık bir ifadeyle bir sendika mutlak anlamda iş mücadelesi araçlarına başvurmak konusunda bir iradesi bulunmasa dahi işçilerin çıkarlarını savunmak için yeterli güce sahip olduğu görüşünden hareket edilmektedir (Henssler, 2024: s. 3245; Franzen, 2024, §2 Rn.10). Nitekim Federal İş Mahkemesi her iki görüşü de destekleyen kararlar vermiş olup, sonuç itibarıyla yetki konusundaki uyumsuzluklarda olayın münhasıran değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olduğunun kabul edilebilmesi için, sendikanın süresiz olarak faaliyet göstermek üzere kurulmuş olması, yani devamlı nitelikli olması gerekir. Bu nedenle bir seferlik bir amaç için kurulmuş olan ve ad-hoc-Koalisyonları olarak adlandırılan kuruluşlar aranan kriteri karşılamamaktadırlar (Henssler, 2024: s. 3262)³¹. Böyle bir durum, bir işyerinin veya işletmenin faaliyetlerinin tümden sonlandırmasına ilişkin kararın açıklanması üzerine işçilerin bir araya gelip örgütlenmeleri hallerinde ortaya çıkabilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 879).

Yasa koyucu ülkemizden ayrı olarak, yetki konusunda sendikanın belirli bir üye sayısına sahip olması gerektiğine ilişkin bir koşul öngörmemiş olmak ile birlikte, sosyal baskı gücünün var olduğunun ortaya konabilmesi açısından belirli bir üye sayısına sahip olması gerekmektedir. Ancak bu sayı mevzuatımızda olduğu üzere bir orana tabi olmayıp, her somut olayda değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.³² Bu bağlamda sendikanın faaliyet alanı olarak tanımladığı alanda işveren üzerinde yeterli baskıyı uygulayabilecek düzeyde işçileri örgütlemiş olması gerekmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 879). Diğer bir ifadeyle sendika faaliyet alanını ne ölçüde geniş tutmuş olursa, üye sayısının da buna bağlı olarak daha yüksek olması gerekmektedir. Ancak baskının uygulanabilmesi için bazen çok sayıda işçinin örgütlülüğü zorunlu olurken, bazen de kilit pozisyonlarda bulunan az sayıda kişi ile aynı sonuca ulaşılabilir. Nitekim yıllar içerisinde uygulamada Federal İş Mahkemesi, üye sayısının karşı tarafa baskı yapabilecek güçte olmadığı gerekçesiyle bazı sendikalara toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi tanımamıştır.³³

²⁹ Sendikanın Tüzüğü için bkz.: <https://vrff.de/storage/VRFF-Satzung-2021-fuer-Homepage.pdf> (Erişim Tarihi: 18.11.2024.)

³⁰ <https://vrff.de/historie/> (Erişim Tarihi 18.11.2024)

³¹ BAG, 14.2.1978 – 1 AZR 76/76.

³² BAG, 16.11.1983 – 1 ABR 22/78, BAG, 25.11.1986 – 1 ABR 22/85.

³³ Örnekler için bkz.: *Peter/Rödel*, s. 880.

Görüldüğü üzere, sendikanın kendisi için tanımlamış olduğu faaliyet alanında kaç çalışanı örgütlediği büyük önem taşımaktadır. Sonuç itibarıyla faaliyet alanını sınırlı tutmuş olan bir sendika, üye sayısı faaliyet alanı tüm Federal Almanya belirlenmiş olan sendikadan daha düşük olmasına rağmen, yetkili olabilmektedir. Bu nedenle de daha önceden yetkili olan, ancak tüzüklerinde faaliyet alanını genişletmiş olan sendikalar yetkilerini kaybedebilmektedir. Böyle bir durum örneğin DVA adlı sendika için söz konusu olmuş ve yetkili olmadığı Anayasa Mahkemesi tarafından da hükme bağlanmıştır.³⁴

İfade etmiş olduğumuz üzere, üye sayının yanında kilit konumda olan işçilerin örgütlenip örgütlenmemesi de önemli bir kriter olarak belirlenmiş durumdadır. Nitekim Alman endüstri ilişkiler sistemi içerisinde giderek daha etkin bir konuma gelmiş olan meslek sendikaları, örgütledikleri belirli meslek grupları ile kilit bir konuma gelmiş durumdadırlar. Bu sendikalar diğer örgütlere oranla, işveren üzerinde çok daha etkin bir baskı gücü oluşturabilmektedirler. Örneğin demiryollarındaki makinistler, hava ulaşımında hava kontrolörleri gibi.

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olabilmesi için bir diğer kriter de performans yeterliliğidir. Burada kastedilen sendikanın, toplu sözleşme imzalayabilecek düzeyde bir organizasyon yapısına ve mali güce sahip olmasıdır. Bu bakımında bir sendikanın, toplu sözleşme özerkliğinin gerektirdiği koşulları hayata geçirebilecek düzeyde bir organizasyon yapısına sahip olması gerektiği çok sayıda yargı kararı ile hüküm altına alınmıştır. Bu hedefe yönelik olarak da gerekli donanım ve personeli finanse edebilecek mali güce sahip olması gerekmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 883).

Nihayetinde sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalaması konusunda tecrübeye sahip olması gerekmektedir. Fakat bu kriterin mutlak bir kriter olmadığı, daha açık bir ifadeyle sendikanın üye sayısı bakımında yeterli güce sahip olup olmadığı konusunda kesin bir kanaat oluşmadığı durumlarda dikkate alınması gerekmektedir.³⁵ Ancak her bağtlanan toplu iş sözleşmesi için bu kriterin uygulanmasının mümkün olunmadığı literatürde ifade edilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 885 vd). Nitekim bilindiği üzere Federal Almanya’da yine ülkemizden ayrı olarak, taraflar kendileri hangi düzeyde toplu iş sözleşmesi imzalamak istediklerini belirlemekte olup, uygulamada çok fazla sayıda toplu iş sözleşmesi türü imzalanabilmektedir. Türkiye’de olduğu üzere taraflara düzeyin yasa yoluyla dikte ettirilmesinin, Federal Almanya’daki demokrasi, özgürlük ve toplu pazarlık özerkliği ile bağdaştırılması mümkün değildir.

³⁴ BVerfG, 31.05.2022 – Az.1 BvR 238/21.

³⁵ BAG, 28.3.2006 – 1 ABR 58/4; BAG, 5.10.2010 – ABR 88/09.

Toplu Sözleşme Bağıtlayma Amacını Gütmesi

Bir koalisyonun böylelikle her şeyden önce sendika olarak kabul edilmesi, sosyal baskı gücüne sahip olması gerekmektedir. Diğer önemli bir kriter ise, sendikanın toplu iş sözleşmesi bağıtlayma amacını güdüyor olmasıdır (*Tarifwilligkeit*). Nitekim Federal İş Mahkemesi 1960'lı yıllardan itibaren kararlarında açık bir biçimde, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için, bu yönde bir amaç güdüyor olmasını şart olarak aramaktadır.³⁶ Özetle sendika tüzüğünde, toplu iş sözleşmesini bağıtlaymak amaçlar arasında sayılmış olmalıdır (Henssler, 2024: 3263; Löwisch ve Rieble, 2017: §2 Rn.214) Ancak doktrinde bu koşulun mutlak olarak sağlanması gerektiği yönünün aksine görüşler de mevcut olup, esas belirleyici olan sendikanın tüzüğündeki ifadenin değil, sendikanın o yönde eylemde bulunması, dolayısıyla tüzükte bir düzenleme şartının aranmaması gerektiğidir (Peter ve Rödel, 2022: 891).

Görüldüğü üzere yetkili sendikanın belirlenmesinde, sendikanın tüzüğü ile belirlemiş olduğu görev alanı büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla bir sendikanın yetkili olabilmesi için toplu iş sözleşmesinin bağıtlanacağı kapsam alanının da sendikanın tüzüğünde belirlenmiş alan ile uyum içerisinde belirleyici olmaktadır. Doğal olarak sendikalar tüzüklerinde ortaya çıkan gereksinimler doğrultusunda değişikliğe gidebilmektedirler, nitekim uygulamada da bu yönde kararlar alınmaktadır. Ancak bu yapılan değişikliklerin sendikanın yetkisi üzerinde de sonuçları olmaktadır.

Toplu Sözleşme Sisteminin Kabul Edilmesi

Türkiye uygulamasından bir bakış açısıyla ilk bakışta belirli ölçüde sıra dışı gelmek ile birlikte, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi bağıtlayma konusunda yetkili olabilmesi için, yasa koyucu tarafından belirlenmiş olan toplu pazarlık, uzlaştırma ve iş mücadelesi normlarını kabul etmiş olması beklenmektedir (Henssler, 2024: 3263).

Nitekim gerek Anayasa Mahkemesi gerekse Federal İş Mahkemesi kararlarında bu yönde hüküm kurulmuştur.³⁷ Sendikanın yetkili olabilmesi için bu yönde bir kriterin aranması ile sendikanın toplu sözleşme normu oluşturmaya ilişkin güvenilirliğin teyit edilmesi amaçlanmaktadır. Şüphesiz olarak sendikanın birtakım taleplerde bulunuyor olması sebebiyle, hukuk sistemine bağlılığının sorgulanması söz konusu değildir (Greiner, 2016: § 2 TVG, Rn.84).

Doğal olarak üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek adında taleplerde bulunması beklenmektedir. Literatürde, yürürlükteki toplu sözleşme hukuku ve uyuşmazlığı çözümüne ilişkin sistemin salt tarafların oyunu kurallara göre oynamaları halinde mümkün olduğu ifade edilerek (Franzen, 2024: §2 Rn.10;

³⁶ Bkz.: BAG, 22.12.1960 – AZR 140/58, BAG, 6.5.1964 – 1 ABR 14/60.

³⁷ BVerfG, 6.5.1964 – 1 BvR 79/62, BVerfG, 20.10.1981 – 1 BvR 404/78, BAG, 10.9.1985 – 1 ABR 32/83, BAG, 7.3.2006 – 1 ABR 58/04.

Löwisch ve Rieble, 2017: § 2 Rn. 266; Peter ve Rödel, 2022: s. 982) bu kriterin gerekçesi açıklanmaktadır.

İşçi Sendikaları Üst Kuruluşları Bakımından

Belirttiğimiz üzere TVG'nin 2. maddesi hükmü uyarınca işçi sendikaları üst kuruluşları da toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler. Bu noktada yine ülkemizden ayrı olarak yasa koyuncun herhangi bir üst organizasyon modelini dayatmamakta olduğunu ifade etmemiz, tarafların sahip oldukları özgürlük alanlarını açıkça ortaya koymaktadır. Eğer üst kuruluş tarafından bir toplu iş sözleşmesi bağlanacaksa bu durumda, sendikaların yetkili olabilmeleri için aranmakta olan kriterler üst kuruluşlar için aranmamaktadır (Franzen, 2024: §2 Rn. 28; Peter ve Rödel, 2022: s. 895).

Yasa koyucu ancak bir üst kuruluşun toplu iş sözleşmesi bağlayabilmesi için ifade ettiğimiz üzere ya üyeleri tarafından vekil tayin edilmiş olması ya da tüzüklerinde bu bağlamda bir hükme yer vermiş olması gerekmektedir. Her iki yöntemde de üst kuruluşun bağlatmış olduğu toplu iş sözleşmeleri üyeleri için bağlayıcıdır (Kempen/Zachert, 1997: s.471).³⁸

Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca üst kuruluşun vekil tayin edilmesi yoluyla yetkilendirilmesi söz konusuysa, bu durumda vekil tayin eden sendikaların toplu sözleşme imzalamak için yetki şatlarını sağlıyor dolayısıyla yetkili olmaları gerekmektedir (Wiedemann ve Thüsing, 1995: s. 280-282; Franzen, 1995: s. 1472-1474; Peter ve Rödel, 2022: s. 894) Bu koşullun aranıyor olmasının ardında yatan neden ise, yetkisi bulunmayan işçi sendikalarının bir üst kuruluş altında bir araya gelerek, bu yolla yetki koşulları etrafından dolanmasına engel olmaktır (Ulber, 2008: s.438-441).

Bu kapsamda doğal olarak, üst kuruluşa üye olan tüm üyelerin mi yetkiyi haiz olmaları gerektiği sorusu gündeme gelmektedir. Nitekim bu olgu uzun bir dönem literatürde de tartışılmış, ağırlıklı görüş kanun maddesinde tüm üyelerin yetkili olmaları gerektiğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olması nedeniyle, salt iki sendikanın yetkili olmasının yeterli olacağı görüşü savunulmuştur. Federal İş Mahkemesi 2010 yılında bu tartışmalara nokta koyarak, tüm üyelerin yetkili olması şartının aranması gerektiğine hükmetmiştir.³⁹

Üst kuruluş her ne kadar tüzüğünde toplu iş sözleşmesini akdetmeye görevleri arasında tanımlamış olsa da Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrası uyarınca bir toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için, yine üyelerin yetkili olmaları şartı aranmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 895). Federal İş Mahkemesi ancak bu hususun mutlak olarak tüzükte açık bir biçimde düzenlenmiş olması şartının aranmaması

³⁸ BAG, 6.5.2003 – 1 AZR 24/02.

³⁹ BAG, 14.10.2010 – 1 AB R 19/10.

gerektiğini, tüzüğün tümünün yorumundan üst kuruluşun görevli olduğunun sonucuna ulaşılmasının yeterli olduğuna hükmetmiştir.⁴⁰

Bu yöntemde, üst kuruluş doğrudan üye sendikalar tarafından vekil tayin edilmesine gerek olmadan toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler. Ancak bu uygulamada 2. maddenin 2.fikrasından ayrı olarak, üye sendikalar doğrudan toplu sözleşmesine taraf olmamakta ve bu nedenle de toplu iş sözleşmesini feshetmeye ya da hükümlerinde değişikliğe gidebilme olanakları bulunmamaktadır.

Bunun ile birlikte, üye işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkilerini bir anlamda üst kuruluşlara devretmeleri, onların yetkisinin düşmesine neden olmayacağı literatürde ifade edilmiş ve Federal İş Mahkemesi tarafından da teyit edilmiştir (Kempen ve Zachert, 1997: s. 472; Peter ve Rödel, 2022: s. 896) Bu nedenle de işçi sendikaları, üst kuruluşları tarafından bir sözleşme imzalanmış olursa dahi, kendi faaliyet alanları kapsamında toplu iş sözleşmesi imzalamaya devam etmektedirler. Sözleşme hükümleri arasında bir çatışma söz konusu olması halinde ise işaret etmiş olduğumuz TVG 4a maddesine göre uyuşmazlık çözüme bağlanmaktadır. Uygulama boyutuna bakıldığında ise örneğin DGB'nin (*Alman Sendikalar Birliği*) doğrudan bu haktan yararlanmadığı, toplu iş sözleşmelerine üye sendikaları tarafından bağtlanmakta olduğunu görmekteyiz.

İşveren Bakımından

TVG, açık bir biçimde ülkemizdeki uygulamaya benzer bir biçimde işveren veya işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesine taraf olabileceğini 2.maddenin 1.fikrası ile hüküm altına almıştır. Birçok ülke uygulamasında olduğu üzere, işin bir anlamda doğası gereği, işverenlerin toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için yetkili olabilmeleri için, işçi tarafına oranla bir kriter öngörülmemektedir (Löwisch ve Rieble, 2017: § 2 Rn.462; Peter/Rödel, 2022: s.901).

Öyle ki, yine Türkiye uygulamasında da gördüğümüz üzere, işverenler ister gerçek isterse tüzel kişi olsunlar⁴¹, esas itibarıyla kendi işyerleri için toplu iş sözleşmesi bağtlamaya yetkilidirler (Thüsing, 2023: § 2 Rn.29). Yasa koyucunun bu yönde düzenlemeye gitmiş olmasıyla işverenin sorumluluğundan kaçınmasının önüne geçilmekte, daha net bir ifadeyle, üst örgüte üye olmamak suretiyle toplu iş sözleşmesine taraf olması yolunu kapatması engellenmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 901). Aynı zamanda da bir üst örgüte üye olma zorunluluğunun önüne de geçilerek, işverenin negatif sendika özgürlüğü de teminat altına alınmaktadır (Greiner, 2016: § 2 TVG Rn.96).

⁴⁰ Bkz: BAG, 22.3.2000 – 4 ABR 79/98; BAG 14.12.2010 – 1 ABR 19/10.

⁴¹ Alman hukukunda işveren kavramı ile ilgili geniş bilgi için bkz.: **Greiner**, § 2TVG Rn 96 vd.; **Henssler**, s.3267 vd.

İşverenin bu bağlamda istihdam etmekte olduğu işçi sayısının yetkinin belirlenmesinde herhangi bir önemi bulunmamaktadır (Kempen/Zachert, 1997: s.474). Dolayısıyla az sayıda işçi istihdam eden işverenler de yetkilidirler. Ancak bu olgunun Literatürde, güçlü işçi sendikaları karşısında işverenlerin sosyal baskı gücüne sahip olup olmayacağı hususunun da tartışılmasına neden olduğunu anımsatmamız yerinde olacaktır.

Bu noktada belki de dikkat çekmemiz gereken bir husus, işçi sendikaları, işveren kuruluşları ve onların üst örgütlerinin de bizzat işveren oldukları gerçeğidir.⁴² Nitekim Almanya’da bu çıkış noktasından hareketle Sendika Çalışanları Sendikasının (*Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten – GdG*) da kurulup faaliyet göstermiş olduğunu anımsatılması, endüstri ilişkiler sisteminin bu ülkede işleyişi boyutunu gözler önüne sermesi bakımından kanımızca büyük önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda Federal İş Mahkemesi de sendika çalışanlarının da bir birlik kurabileceklerine ilişkin bir karar vermiştir.⁴³ Ancak çarpıcı olan bir hususta, Verdi Sendikasının anılan sendika ile kendi çalışanları için bir toplu iş sözleşmesi imzalamasına karşı çıkmakta olduğu gerçeği,⁴⁴ bu yaklaşımı kendi çalışanlarına yönelik bakış açısını ortaya koyması açısından oldukça ilginçtir.⁴⁵ “Sendika içinde Sendika”⁴⁶ olarak da tanımlanan bu olgunun detaylarına burada girme olanağımız olmamakla birlikte, son olarak bu bağlamda Verdi sendikasının sendika çalışan haklarının, yönetime katılım hakkı kapsamında çalışanların çıkarlarını gözeten işyeri kurulu ile sendika yönetimi arasında imzalanan işyeri sözleşmeleri ile düzelmemekte olduğu gerekçesi ile talebi reddetmiş olduğunu belirtmemiz gerekir.

İşveren kuruluşuna üye olmayan işverenin toplu iş sözleşme bağtlama yetkisi, Federal Almanya’da iş sözleşmesi bağtlanmış olması şartına bağlanmamakta olup işveren işçi istihdam etmeyi öngörmeye başladığı andan itibaren bu yetkiyi haiz olmaktadır (Henssler, 2024: s.3267). Böylelikle yeni faaliyete geçen işverenler de istihdam etmeye ön gördükleri işçiler için toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisine sahiptirler. Bu yönde bir eğilim bizim gözlemlerimize göre Türkiye’de söz konusu olmamıştır.

⁴² Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle bkz.: **Jan Lessner-Sturm**, *Gewerkschaften als Arbeitgeber*, ZAAR-Schriftenreihe, Band:14, ZAAR Verlag, München, 2009.

⁴³ BAG,17.02.1998 – 1 AZR 364/97.

⁴⁴ GdG’nin yayınlamış olduğu Basın Bülteni için Bkz.: <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2016/04/gdg140416.pdf> (Erişim Tarihi 21.11.2024)

⁴⁵ Bkz.: <https://www.labournet.de/branchen/gewerkschaften/ver-di-lehnt-tarifverhandlungen-mit-der-gewerkschaft-der-gewerkschaftsbeschaeftigten-gdg-ab/> (Erişim Tarihi: 21.11.2024)

⁴⁶ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle bkz.: **Wilhelm Dütz**, *Gewerkschaft in der Gewerkschaft? Arbeit und Recht*, Oktober/1995, s.337-349.

Son olarak belirtilmesi gereken bir husus da Alman hukukunda işverenin, işveren kuruluşuna üye olması sebebiyle toplu iş sözleşme bağitleme yetkisinin sona ermediği, (Henssler, 2024: s.3267) üyesi olduğu kuruluş toplu iş sözleşmesi bağitlemiş olsa dahi, başka bir sözleşme bağitlemesinin mümkün olmasıdır. Nitekim böyle bir durum özellikle işyeri toplu iş sözleşmelerin (*Firmentarifvertrag*) imzalanması halinde söz konusu olup, bu ülkede çok düzeyli toplu pazarlık ilkesi geçerlidir.

İşveren Kuruluşları ve Üst Kuruluşlar Bakımından

Nihayetinde belirttiğimiz üzere, işveren kuruluşları⁴⁷ ve onların üst örgütleri de üyeleri adına toplu iş sözleşmesi bağitleyabilmektedirler. Böylelikle üyelerin çalışma ve ekonomik koşullarını korumak ve geliştirmeyi amaç edinmiş olan, kuruluşu zorunlu olmayan işveren örgütleri TVG 2. maddesine göre toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler.

İşveren kuruluşların yetkili olarak kabul edilebilmesi için üyeliğin zorunlu olmaması koşulu aranmaktadır. Nitekim çalışma ve ekonomik koşulların özerk bir biçimde düzenlenebilmesinin ön şartı, taraf olan kuruluşun zorunlu olmayan bir organ olmasıdır (Peter ve Rödel, 2022: 911).

İşveren kuruluşun yetkili olup olmadığı, kuruluşun toplu iş sözleşmesi imzalama konusunda iradeye sahip olup olmadığı belirleyici olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, işveren kuruluşu üyelerinin çalışma ve ekonomik koşullarını korumak ve geliştirmeyi kendisine amaç edinmiş olması gerekir. Federal İş Mahkemesi, esas itibarıyla kuruluşun tüzüğünde bu hedefin tanımlanmış olmasını, yetkili olabilmesi için bir koşul olarak aramaktadır.⁴⁸ Ancak bunun açık ve net bir biçimde tüzükte ifade edilmiş olması koşulu aranmamakta olup, tüzüğün bütününden bu yönde bir çıkarımın yapılabilmesi de yeterli görülmektedir. Bu koşul ile amaçlanan, bir işverenin kuruluşa üye olmasıyla, toplu sözleşme bağitlemeyi amaç edinen ve böylelikle kendisi için bağlayıcı hükümler akdedecek olan bir kuruluşa üye olduğu bilincinde olmasıdır (Peter ve Rödel, 2022: 911).

Literatürde kuruluşun, daha geniş hedefler belirlemiş olmasının yetki için bir engel oluşturmadığı ifade edilmektedir (Kempen/Zachert, 1997: s.481 vd) Daha açık bir ifadeyle kuruluşun salt toplu pazarlığı amaç edinmiş olması şartı aranmamakta, faaliyetlerini çok daha geniş tutabilmektedir. İşveren kuruluşunun,

⁴⁷ İşveren kuruluşları, işkolu düzeyinde bölgesel ve federal düzeyde örgütlendikleri gibi, farklı işkollarında faaliyet gösteren işverenleri de örgütleyen kuruluşlar yine bölge ve federal düzeyde faaliyet göstermektedirler. Yasa koyucu işçi sendikalarında olduğu gibi, işveren kuruluşları için herhangi bir örgütlenme modeli öngörmemektedir. Uygulamadaki örgütlenme modelleri için örneğin Bkz.: **Peter Meisel**, Arbeitsrecht für die Betriebliche Praxis, 9.Baskı, Deutscher Instituts Verlag, Köln, 2000.

⁴⁸ BAG, 10.9.1985 – 1 ABR 32/83, BAG, 25.11.1986 – 1 ABR 22/85.

faaliyet alanını belirli iş kolları, bölge veya mesleki faaliyetler bakımından sınırlandırması mümkün olduğundan, bu sınırlandırmaya göre yetkili olmaktadır (Löwisch/Rieble, 2017: § 2 Rn.222).

İşveren kuruluşunun karşı taraftan, yani işçi sendikası ve üst kuruluşlarından bağımsız olması gerekmektedir. Doğal olarak işverenlerin bağımsızlığı, işçi sendikalarından başta mali destek veya başka menfaatler sağlamaları daha zor olacağından uygulama boyutunda da sorunlar esasen ortaya çıkmamıştır.

Ancak bilindiği üzere, Federal Almanya, salt işyeri düzeyinde değil onun ötesinde işletme düzeyinde yönetime katılım haklarının en gelişmiş olduğu ülke konumundadır. 1976 tarihli İşçilerin Yönetime Katılım Yasası (*Mitbestimmungsgesetz – MitbestG*)⁴⁹ yine bilindiği üzere⁵⁰, işletmenin denetim kurulunda bir işçi temsilcisinin yer almasını öngörmekte olup, bu temsilci uygulamada ağırlıklı olarak sendikanın temsilcisi olmaktadır. Tarafsızlık ilkesinin, işletme yönetiminde karşı taraftan bir temsilcinin olması ve bu yolla, işveren kuruluşu üzerinde de etkide bulunma ihtimali sebebiyle, ihlal edildiği savunulmuş olursa da Federal Anayasa Mahkemesi aksi yönde hüküm kurmuştur.⁵¹

İşçi kuruluşları gibi, işveren kuruluşlarının da iş mücadelesi araçlarına başvurmaya hazır olmaları gerektiği konusunda görüşler ortaya atılmış olursa da yetkili olarak kabul edilmesi için bir şart olmadığı günümüzde ağırlıklı olarak kabul edilmiştir.⁵²

1990'lı yıllardan itibaren işveren kuruluşların üyelikleri düşme eylemine girdiğinden dolayı, üye kaybının önüne geçmek için, kuruluşlar farklı bir üyelik statüsü belirleyerek uygulamaya almışlardır. Özetle işveren kuruluşları, bağıtladıkları toplu iş sözleşmelerine, üyelerin taraf olmayacak şekilde üyeliklerini sürdürmekte veya üye olarak kaydetme imkanı sunmakta olup, bu uygulama OT-Üyeliği (*ohne Tarifbindung*) biçiminde adlandırılmaktadır. Detaylarına burada yer verme imkanımız olmamak ile birlikte, bu uygulamanın Alman hukukuna göre mümkün olduğunu belirtmemiz gerekir.⁵³

⁴⁹ Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311) geändert worden ist.

⁵⁰ Ayrıntılar için Bkz.: **Thomas Reiser/Rüdiger Veil/Matthias Jacobs**, Mitbestimmungsgesetz und Drittbeteiligungsgesetz, 2.Baskı, De Gruyter, Berlin, 2020; **Peter Hanu/Peter Ulmer**, Mitbestimmungsrecht, 3.Baskı, Beck, München, 2013; Bkz.: **Alpay Hekimler**, Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal Yayınevi, İstanbul, 2005.

⁵¹ Ayrıntılar için bkz.: BVerfG, 1.3.1979 – 1 BvR 532/777, 533/77, 419/78.

⁵² Ayrıntılar için bkz.: **Peter/Rödel**, s.912 vd.

⁵³ Bu konudaki ayrıntılar için özellikle bkz.: **Detlev Hensche**, in: Arbeitsrecht Handkommentar, (Ed. Daeubler/Hjort/Schubert/Wolmerath), 5.Baskı, Nomos, Baden-

İşveren Üst Kuruluşları Bakımından

Yasa koyucu işveren kuruluşların dışında üst örgütlerin de toplu iş sözleşmesine taraf olmalarına imkan tanımaktadır. Üst örgütlerin toplu iş sözleşmesi bağtlamaları için yetkili olmamaları şartı aranmamakta olup, üye işverenlerin bu yetkiyi haiz olmaları yeterli kabul edilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 919). İşveren kuruluşları üst örgütleri için, işçi sendikaları üst kuruluşları için aranan şartlardan esas itibarıyla farklılaşmamakta olduğundan burada tekrardan kaçınmak adına detaylara girilmemesi uygun görülmüştür.

Zanaat Loncalarının Toplu İş Sözleşme Bağtlama Yetkisi

Son olarak değinilmesi gereken bir husus da Almanya’da Zanaat Loncaların (*Handwerksinnung*) yaygın bir biçimde faaliyet gösteriyor olmasıdır. Zanaat Loncaları sadece belirli bir mesleği ifa etmekte olanları şehir, bölge düzeyinde örgütleyen, Meslek Odalarından (*Handwerkskammer*) farklı olarak üyeliğın zorunlu olmadığı meslek kuruluşları olup, sayıları 7.000 civarındadır. Üye sayısı bakımından en güçlerden birisini örneğın Fırıncılar Loncasıdır. Federal Almanya çapında 2023 yılı sonu rakamlarına göre toplamda 9.242 işletme (fırıncı statüsünde) faaliyet göstermekte olup, bunların %53’ü bir Loncaya üye durumdadırlar.⁵⁴

Konumuz itibarıyla Zanaatın Düzenlenmesi Hakkında Kanunun (*Gesetz zur Ordnung des Handwerks – Handwerksordnung HwO*) 53. maddesinin 3. fıkrası uyarınca Zanaat Loncaları üyeleri adına, Lonca Birliğı (*Innungsverband*) toplu iş sözleşmesi imzalamamış ise, imzalayabilmektedir. Nitekim anılan Kanunun 82. maddesi uyarınca, loncaların bir üst örgütü olan Eyalet Lonca Birliğının (*Landesinnungsverband*) üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak adına toplu iş sözleşmesi imzalayabileceğı hüküm altına alınmıştır.⁵⁵ Burada dikkat çekilmesi gereken husus, yasa koyucunun doğrudan loncalara toplu sözleşme imzalama imkanını tanımış olmasıdır. Böylelikle, Federal Almanya’da bir lonca altına örgütlenmiş olan işverenlerin, işçi sendikaları ile toplu iş sözleşmesi bağtlamasına imkan tanınmaktadır. Buna karşın Meslek Odaları bu yetkiyi haiz değildırlar.

Baden, 2022, s.2010 vd; **Thomas Griesse**, in: Personalhandbuch (Ed. Küttner), 31.Baskı, Beck, München, 2024, Tarifvertrag, Rn.11; **Löwisch/Rieble**, § 3 Rn.145-151.

⁵⁴ <https://www.baeckerhandwerk.de/zahlen-fakten> Erişim Tarihi: 22.11.2024.

⁵⁵ Ayrıntılar için Bkz.: **Greiner**, Rn.130.

Yetkinin Düşmesi ve Yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkisi

Federal Almanya uygulamasında da böylelikle görüldüğü üzere, yetki konusunda yasa koyucu doğrudan bir düzenleme getirmemiş olmak ile birlikte, bu bağlamdaki kriterler yargı kararlarıyla şekillenmiş durumdadır. Dolayısıyla uygulamada bir toplu iş sözleşmesi ancak yetkili taraflarca yapıldığı zaman geçerli olmaktadır. Ancak her toplu pazarlık döneminde yetkinin tespit edilmesi söz konusu olmadığından dolayı, ülkemiz mevzuatımızda öngörüldüğü gibi, örneğin 46.maddenin 2.fıkrası hükmü uyarınca toplu görüşmeye on beş gün içinde çağırısı yapılmaması halinde yetkinin düşmesi gibi bir olgu da söz konusu değildir.⁵⁶

Yetkili olan bir işçi veya işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesi bağtıladıktan sonraki süreç içinde öngörülmüş olan kriterleri sağlamaması nedeniyle yetkisi düşebilmektedir. Ancak tahmin edileceği üzere bu konuda yine yasada doğrudan bir düzenleme karşımıza çıkmamaktadır. Bu nedenle hangi hallerin yetki düşmesine neden oluşturduğu üzerine kısaca durmak yerinde olacaktır.

Esas itibarıyla yukarıda saymış ve kısaca ele almış olduğumuz kriterlerin kuruluşlar tarafından sağlanamaması durumunda, tarafın yetkisinin düştüğü kabul edilmektedir.

Ancak her şeyden önce toplu iş sözleşmesi bağtılamış olan bir sendikanın, daha sonradan yetki için aranan kriter veya kriterleri sağlayamaması durumunda, toplu iş sözleşmesinin sona ermediğini, yürürlükte kalmaya devam etmekte olduğunun ifade edilmesi gerekir (Peter ve Rödel, 2022: s.927; Löwisch ve Rieble, 2017: § 2 Rn.241). Özetle, yetki kaybının, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi üzerine bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak doğal olarak yetkisi düşen tarafın yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalaması imkanı ortadan kalkmaktadır (Greiner, 2016: Rn. 135).

Bu noktada ülkemizden farklı olarak yasa koyucunun toplu iş sözleşmeleri için bir süre de öngörmediğini, tarafların sözleşmelerin sürelerini de kendileri tayin ettikleri, aksi bir durumun tarafların iç işlerine müdahale anlamına geleceğini de anımsatmak gerekir. Bu doğrultuda yetkinin düşmesi halinde, taraflardan her biri sözleşmede süre öngörülmemiş ise fesih için belirlenmiş olan koşullar kapsamında toplu iş sözleşmesini feshedebilir. Bir süre belirlenmişse, bu durumda süre bitimine kadar sözleşme yürürlükte kalmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 928). Yetki düşmesi

⁵⁶ Yetkinin düşmesi konusu Türk Literatüründe dönemler itibarıyla kapsamlı olarak ele alınmıştır. Bu konuda bkz.: **Özgür Sevim**, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi, Lykeion, İstanbul, 2023; **Canan Albayarak Zincirlioğlu**, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Düşmesi, Terazi Hukuk Dergisi, Eylül 2022, s.151-164; **Nüket Saracel**, Türk İş Hukukunda Yetki Düşmesi, Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, 1/1997, s.461-476.

Alman hukukunda toplu iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi için haklı bir neden oluşturmamaktadır (Oetker, 2023: § 2 Rn.60).

Nihayetinde, işçi veya işveren kuruluşlarının birleşmesi veya katılmaları, kendilerini feshetmeleri, iflas etmesi, faaliyet alanlarını değiştirmeleri gibi olgularda kuruluşun yetkisi üzerinde etki etmektedir.⁵⁷ Ancak hiçbir durumda, bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin derhal sona ermesi söz konusu olmamaktadır.⁵⁸ İşveren kuruluşuna üye olmayan bir işverenin, faaliyetlerine son vermeye karar vermesi halinde de toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmekte olup, yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri tüm iş ilişkilerinin sona ermesiyle son bulmaktadır (Greiner, 2016: Rn. 134).

Yetki İtirazı, Yetki İtirazı Konusunda Başvuru ve Usul

Her ne kadar yetki meselesinin Federal Almanya’da ortaya koyduğumuz üzere esasen sorunsuz işlediğini söyleyebilmek mümkün olsa da uyuşmazlıkların ortaya çıkması her zaman ihtimal dahilindedir. Bu doğrultuda çıkan uyuşmazlıkların, nasıl çözüme bağlandığı sorusu üzerinde belki de kısaca durmak isabetli olacaktır. Nitekim son yıllarda bu bağlamda yüksek yargının vermiş olduğu kararlar doğrultusunda yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız tablo şekillenmiştir.

En son 7 Haziran 2024 tarihinde bazı maddeleri değişikliğe uğramış olan 1953 tarihli İş Mahkemesi Kanunu⁵⁹ (*Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG*)⁶⁰ iş mahkemelerinin görevlerini tanımlarken, ikili bir ayrıma gitmektedir. Burada detaylarına girme olanağımız olmamak ile birlikte, dava türlerinin esas itibarıyla iş mahkemesinin resen inceleme yapmak durumunda olduğu (*Beschlussverfahren*) ve olmadığı davalar (*Urteilsverfahren*) olmak üzere ikiye ayrıldığını görmekteyiz.

Kanunun 2a maddesinde iş mahkemesin resen incelemede bulunmak zorunda olduğu davalar katalog liste olarak belirlemiş olup, bunların tümünü kolektif iş hukuku bağlamındaki uyuşmazlıklar oluşturmaktadır. Anılan maddenin 1. fıkrasının 4. bendi uyarınca, toplu iş sözleşmesi yetkisi ve toplu sözleşmenin uygulama alanı (*Tarifzuständigkeit*) konusunda çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli kılınmıştır. Böylelikle yetki itirazı konusunda, daha kapsamlı bir hukuksal güvencenin sağlanması amaç edinilmiştir (Grunsky vd. 2014: § 97 Rn.1).

Bu bakımından davanın usul yönünden kabul edilmesi için her şeyden önce davanın 2a.maddesi kapsamında açılması gerekmekte olduğu, diğer bir ifadeyle

⁵⁷ Bu bağlamada geniş açıklamalar için Bkz.: **Peter/Rödel**, s.928 vd.

⁵⁸ Ayrıntılar için Bkz.: **Kempen/Zachert**, s.494 vd.

⁵⁹ Ülkemizden farklı olarak “Mahkemeleri” yerine “Mahkemesi” ibaresi kullanılmaktadır.

⁶⁰ 24 Ekim 2024 tarihli Kanunun 3. Maddesi ile değiştirilmiştir (Federal Kanun Gazetesi 2024 I No. 328).

yetki itirazı için anılan madde kapsamında davanın açılmasının, dava şartı olarak öngörülmüş olduğunun belirtilmesi gerekir.⁶¹

Yargılamaya ilişkin esaslar ise Kanunun 97. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda yetki tespiti konusunda dava açma hakkı faaliyet alanında bulunan bir işçi sendikası, işveren kuruluşu, Federal düzeyindeki en üst iş teşkilatının başı (*oberste Arbeitsbehörde des Bundes*), yani Federal Çalışma Bakanı veya eyaletin en üst iş teşkilatının başı (*oberste Arbeitsbehörde eines Bundeslandes*), diğer bir ifadeyle Eyalet Çalışma Bakanına tanınmıştır. (97/1 md.).

Defaatle ifade ettiğimiz üzere Federal Almanya'da işçilerin çok gelişmiş yönetime katılım hakları bulunmakta olup bu doğrultudaki hakları onları temsil eden işyeri kurulları (*Betriebsrat*) aracılığıyla uygulanmaktadır. Bu doğrultuda doğal olarak işyeri kurulları da bağitlanmış olan toplu iş sözleşmelerinin uygulanması boyutunda taraf olmaktadır. Nitekim işçilerin katılım haklarının çerçevesini tayin eden İşyeri Teşkilat Kanunu (*Betriebsverfassungsgesetz - BertVG*) (Däubler vd., 2024; Richardi, 2022; Düwell, 2022) md. 80/1 ile açık bir biçimde kurullara toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakların uygulamaya alınıp alınmadığının gözlemlenmesi görevini yüklemiştir. Ancak Federal İş Mahkemesi, 2007 yılında vermiş olduğu bir kararında, Eyalet İş Mahkemesinde ayrı olarak işyeri kurullarının toplu iş sözleşmeleri yetkisi ve kapsam alanına ilişkin dava açma haklarının bulunmadığına hükmetmiştir.⁶²

Üst kuruluşlar da toplu iş sözleşmesi bağitlayabildiklerinden doğal olarak bu kuruluşların da yetki itirazında bulunma hakları bulunmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gerekli olan en önemli husus üst kuruluşların tüzüklerinde, Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2.maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi bağitlanması hususunun görevleri arasında sayılmış olması gerektiğidir (Koch, 2024: § 97, Rn.2). Diğer bir ifadeyle tüzüklerinde bu yönde bir düzenleme öngörülmemiş ise yetki tespiti konusunda dava açabilmesinin olanağı bulunmamaktadır.

Çarpıcı olan husus yürürlükteki mevzuat uyarınca uzun bir dönem, kuruluşların kendilerinin veya işverenin yetkili olup olmadığının belirlenmesi konusunda başvuru hakkına sahip olup olmadığı hususunun Literatürde tartışılmış olmasıdır. Ancak genel görüş, bu yönde bir başvuru hakkına sahip oldukları yönünde şekillenmiştir. Nitekim Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu farklı kararlarında bu hakkın varlığını kabul edilmiştir.⁶³

Federal İş Mahkemesinin 2000 yılında vermiş olduğu bir başka karar uyarınca ise, karşı tarafın yetkili olup olmadığının tespit edilmesi konusunda bir

⁶¹ Ayrıntılar için bkz: **Ralf Henssen/Thomas Geretz**, in: Handkommentar Arbeitsrecht (Ed. Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath), Nomos, Baden-Baden, 5. Baskı, 2022, s.260.

⁶² BAG, 13.3.2007 – 1 ABR 24/06.

⁶³ Bkz.: BAG, 25.11.1986 – 1 ABR 22/85; BAG, 10.05 1989 - AZR 80/89; BAG, 13.3.2007 – ARB 24/06

başvuruda bulunulması için, başvuru sahibinin kendisinin yetkili olması gerektiği şartı aranmalıdır.⁶⁴ Ancak daha önceden bir toplu iş sözleşmesi imzalamış olma şartı aranmamaktadır (Greiner, 2016: Rn.143).⁶⁵ Bunun ile birlikte işveren kuruluşuna üye olan işverenin de yetki tespiti konusunda başvuru hakkı bulunmaktadır (Henssen ve Geretz, 2022: s. 494; Henkel, 2022: § 97, Rn.1-10).

Ülkemizden farklı olarak yetki itirazının ancak yerel mahkemeye değil, Eyalet İş Mahkemesine yapılması gerekmektedir. Bilindiği üzere Federal Almanya 16 Eyaletten oluşmasına karşın, bazı eyaletlerde birden fazla Eyalet İş Mahkemesi kurulmuş olduğundan toplam 16 Yüksek Mahkeme görev yapmakta olup, buna karşın Berlin-Brandenburg Eyaletleri için tek bir Eyalet İş Mahkemesi faaliyet göstermektedir. Hangi Eyalet İş Mahkemesinin görevli olduğu konusuna baktığımız zaman ise yetkisine itiraz edilen tarafın merkezinin bulunduğu mahkemenin görevli olduğu görülmektedir (Henssen ve Geretz, 2022: s. 494).

Eyalet İş Mahkemesi kararında temyiz yolunu açık bırakmış ise, taraflar bir üst mahkeme olan Federal İş Mahkemesi nezdinde başvuruda bulunabilirler. Ancak temyiz yolu kapalı tutulmuş olması halinde de temyiz başvurusunda bulunmak isteyen taraf, İş Mahkemesi Kanununun 92a maddesi hükmü uyarınca, 72a maddesindeki usule uygun olarak karar aleyhine Federal İş Mahkemesine, kararın tebliğinden itibaren bir ay içinde itiraz ederek, temyiz yolunun açılmasını talep edebilir.⁶⁶

Yasa koyucu yine Türkiye uygulamasından ayrı olarak yetki itirazında bulunulması durumunda, Mahkemeye kararın verilmesi için belirli bir süre tanımlamamaktadır. Davanın açılması ile birlikte toplu pazarlık süreci aksıya alınmakta olup bu yönde tarafların bir talepte bulunmasına gereksinim duyulmamaktadır.⁶⁷

2016 yılında yayınlanan bir çalışmada uygulama boyutuna özellikle üye sayısı bakımından nispeten küçük sayılabilecek ve DGB üyesi olmayan, çoğunluğu Hristiyan Sendikalar Birliğine (CGB) bağlı olarak faaliyetlerini yürüten sendikaların yetki itiraz konusunda dava açtıkları ifade edilmektedir.⁶⁸ Ancak bizim tespitlerimiz DGB ile bağlı sendikaların da bu haklarından geri kalmadığı yönündedir.

⁶⁴ BAG, 6.6.2000 – ABR 10/99.

⁶⁵ BAG, 5.10.2010 – ABR 88/09.

⁶⁶ Bu konuda kapsamlı açıklamalar için bkz.: **Roger Hohmann**, Arbeitsgerichtsgesetz, 3 Baskı, Nomos, Baden Baden, 2014, § 36 Rn.1-13.

⁶⁷ Ayrıntılar için bkz.: **Henssen/Geretz**, s.520 vd; **Wolfdieter Walher**, in: Arbeitsgerichtsgesetz (Ed. Schab/Weth), 6.Baskı, 2022, § 22 Rn.41-52.

⁶⁸ Detaylar için bkz.: **Olaf Deinert**, Tariffähigkeit, Tarifeinheit und Mindestlohn, WSI-Working Paper No:7, 2016, s.3.

Meslek sendikacılığının yükselişi, bu sendikaların bazılarının çok köklü bir geçmişe sahip olduklarını bir kez daha vurgulamamız gerekir, yetkili sendikanın belirlenmesi boyutunda son yıllarda ayrı bir önem de kazanmışlardır. Konumuz itibariyle ile demiryolu sektöründe başta makinistleri örgütleyen ve kuruluşu 1867 yılına kadar uzanan, böylelikle Almanya'nın en eski meslek sendikası olan yaklaşık 40.000 üyeliği haiz GDL sendikası (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*) da bu açıdan ayrı bir öneme sahiptir.⁶⁹

Alman Demir Yollarının (*Deutsche Bahn – DB*) üyesi bulunduğu Alman Demiryolları Şirketleri İşveren Birliği (*Arbeitgeberverband der Deutschen Bahn-Unternehmen - AGV MOVE*), GDL sendikasının yetkisinin bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla Eyalet İş Mahkemesine tespit davası açmıştır.

Türkiye'den ilk bakışta sıra dışı olmayan bu davayı ilginç kılan husus, davanın açılmasının ardında yatan gerekçedir. Öyle ki toplu pazarlık süreci devam ederken işveren kanadı, sendikanın işçileri ödünç vermek üzere kooperatif (*Genossenschaft Fair Train*) statüsünde bir ödünç çalışma bürosu kurmuş olmasını, yetki için aranan bağımsızlık kriterini zedelenmiş olduğunu iddia ederek, sendikanın yetkisiz olduğunu tespit edilmesini talep etmiştir.

Ülkemizde bir işçi kuruluşunun ödünç çalışma bürosu kurup faaliyet göstermesi bugünkü tablo içinde kanaatimizce biraz ütopyik görünmektedir. Ancak sendika, işçilerinin çıkarlarını korumak amacıyla 2023 yılında kurulan kooperatif aracılığıyla⁷⁰ esasen Alman Demir Yollarında istihdam edilmekte olan personeli bir anlamda transfer ederek, daha iyi çalışma koşulları altında Alman Demir Yollarına ödünç vermeyi amaçlayan bir strateji oluşturmuştur. Daha iyi çalışma koşulları ise Kooperatif ile GdL arasında imzalanacak olan toplu iş sözleşmesi gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak doğal olarak bu strateji, işçileri temsil eden sendika ve işçileri istihdam eden Kooperatif arasında bir çıkar çatışmasının gündeme gelmesine neden olacaktır.⁷¹ Belirlenen stratejinin bir sonuç verip vermeyeceği ise henüz belirsizliğini korumaktadır.

İşveren kanadı açmış olduğu dava ile anılan kooperatifin kuruluşu ile birlikte sendikanın yetkisini yitirmiş olduğunu, bundan dolayı toplu iş sözleşmesi

⁶⁹ GDL ile ayrıntılı bilgi için Bkz.:[https://www.gdl.de/ueberuns/geschichte/#:~:text=Die%20Gewerkschaft%20Deutscher%20Lokomotivfuehrer%20\(GDL,Zugbegleiter%20und%20Bordgastronomen%20in%20Deutschland.](https://www.gdl.de/ueberuns/geschichte/#:~:text=Die%20Gewerkschaft%20Deutscher%20Lokomotivfuehrer%20(GDL,Zugbegleiter%20und%20Bordgastronomen%20in%20Deutschland.) (Erişim Tarihi 24.11.2024)

⁷⁰<https://www.gdl.de/aktuelles/news/tarifforderungen-der-gdl-fuer-die-tarifrunde-2023-und-gruendung-fair-train-eg/> (Erişim Tarihi, 25.11.2024)

⁷¹Ayrıntılar için Bkz.: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/gdl-gewerkschaft-bahn-lokfuehrer-weselsky-gruendet-eigene-genossenschaft-fair-trans-leiharbeit> (Erişim Tarihi: 25.11.2024)

imzalamayacağını ve greve de gidemeyenini iddia etmiştir. İşçi kuruluşunun hem sendika hem de işveren olarak faaliyet göstermekte olduğunu beyan etmiştir. Nitekim GdL ve kurmuş olduğu Kooperatif arasında bir toplu iş sözleşmesi dahi 6 Mart 2024 tarihinde imzalanmıştır.⁷²

Ancak taraflar daha sonradan anlaşarak, 26 Mart 2024 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalamışlar, işveren de davasını geri çekmek suretiyle iş yargısı GdL'nin yetkisi konulu açılan davayı karara bağlamamıştır.⁷³ GdL'in geliştirmiş olduğu strateji doğal olarak doktrinde kapsamlı olarak tartışılmış ve farklı görüşler ileri sürülmüştür (Höpfner, 2024: s. 301-343)

Açılan yetki davaları kapsamında çarpıcı bir örnek olarak DHV kararı karşımıza çıkmaktadır. Kuruluşu 1893 yılına kadar geriye gitmekte olan ve günümüze değin farklı isimler altında faaliyet göstermiş olan ve en son 2006 yılında DHV Meslek Sendikası (*DHV – Berufsgewerkschaft e.V.*) adını alan sendika, daha sonrada tüzüğünde sürekli değişikliğe gitmek suretiyle faaliyet alanını perakende toptan ticaret, özel sağlık kuruluşları, kurtarma hizmetleri, kızıl haç, bakım evi, sigorta, kuru temizleme ve seyahat acentelerinde ve daha başka alanlar olmak üzere çalışanları örgütlemek olarak genişletmiştir. Bu doğrultuda emekliler ve öğrencileri de üye olarak kaydetmiştir.⁷⁴

Davanın detaylarına burada girmemiz mümkün olmamak ile birlikte, Aralık 2013 tarihinde birçok sendikanın yanı sıra, Berlin ve Kuzey Ren Westfalya Eyaletleri, sendikanın yetkisinin bulunmadığının tespiti yönünde dava açmışlardır. Davacılar, sendikanın kendisi için tanımlamış olduğu faaliyet alanı içinde sendika vasfını taşımamakta olduğunu, özellikle de karşı tarafa baskı uygulayabilecek sosyal baskı gücüne ve organizasyon yapısına sahip olmadığını, sendikanın faaliyet alanı olarak tüm Federal Almanya'yı kendisine sınır çizmiş olduğunu iddia etmişlerdir.

Davalı sendika ise yetki için aranmakta olan kriterleri sağlamakta olduğunu, 1950 yılından günümüze değin 24.000 toplu iş sözleşmesi bağlatmış olduğunu, dokuz eyalette, eyalet şubelerin dışında büroların bulunduğunu, yetki konusunun

⁷²Bkz: https://www.fair-train.de/news-detail?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=23&cHash=7328a192e1a48d15c7f92d6e69dc3f29 (Erişim Tarihi: 25.11.2024)

⁷³Bkz: <https://www.bundestag.de/resource/blob/1019232/df0ebbf358870cb4046857861fed4133/WD-6-030-24-pdf.pdf> (Erişim Tarihi: 28.11.2024)

⁷⁴ Federal Almanya'da ülkemizde ayrı olarak emeklilerin ve öğrencilerin örgütlenme hakları tartışma konusu yapılmamaktadır. Bu konuda geniş açıklamalar için bkz.: **Alpay Hekimler**, Federal Almanya, Avusturya ve İsviçre'de Emeklilerin Sendikal Hakları -Türkiye Uygulamasından Ayrışan Bir Yapı, BEJNESS, S. 4, 2024, s.87-99.

sürekli dava konusu edildiğini, davacıların kendisini rakip bir sendika olarak gördüklerini ve bu yolla kendilerini etkisizleştirmek istediklerini ifade etmiştir.

Anılan dava uzun yıllar yargıyı meşgul etmiş ve nihayetinde Federal İş Mahkemesi 22 Haziran 2021 tarihli kararı ile 21 Nisan 2015 tarihinden itibaren DHV Sendikasının yetkili olmadığına karar vermiştir.⁷⁵

Eyalet İş Mahkemesine açılmış olan dava reddedilmiş⁷⁶ ancak Federal İş Mahkemesi davanın yeniden Eyalet İş Mahkemesinde görüşülmesi üzerine kararı bozmuş⁷⁷, nihayetinde Eyalet İş Mahkemesi, sendikanın yetkisinin bulunmadığına karar vermiş ve Federal İş Mahkemesi de kararı onamıştır. Federal İş Mahkemesi kararının gerekçesinde sendikanın sosyal baskı kriteri hariç olmak üzere diğer kitleleri sağlamakta olduğunu, kendisine tanımlamış olduğu faaliyet alanı kapsamında 6,294 milyon işçinin çalıştığı ancak sadece 66.826 üyesi bulunduğunu, dolayısıyla yaklaşık %1’ni örgütlediğini, bu nedenle karşı tarafa baskı uygulayabilecek nitelikte üye sayısına sahip olmadığı gerekçesi ile yetkisinin düşmüş olduğuna karar vermiştir. Sendika, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrasının ihlal edildiği gerekçesiyle Federal Anayasa Mahkemesine başvurmuş olsa da yüksek mahkeme davanın reddi yönünde hüküm kurmuştur.⁷⁸

Görüldüğü üzere, bir işçi koalisyonunun sendika olarak kabul edilmesi ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetkili olduğunun kabulüne ilişkin koşullar yasa koyucu tarafından değil, yüksek yargı tarafından belirlenmiş olan ölçütler kapsamında şekillenmektedir. Uygulamada ise son yıllarda ortaya koymaya çalıştığımız üzere meslek sendikacılığın yükselişi ile birlikte işçi kuruluşunun yetkili olup olmadığının belirlenmesi yönünde açılan davalar artmış durumdadır.

Avusturya’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Konusundaki Düzenlemeler

Avusturya’da yetki konusu ülkemizden ve de yukarıda ele almış olduğumuz Federal Almanya’daki uygulamasından oldukça farklılaşmaktadır. Oysa genel kanı, Avusturya ve Federal Almanya’daki sistemlerin temelde aynı olduğu yönündedir. Bu nedenle de bu çalışma kapsamında özellikle yer verilmesi tarafımızca uygun görülmüştür.

Avusturya’da örgütlenme hakkı Anayasal teminat altında olup, Federal Almanya örneğinde de gördüğümüz üzere bir sendikalar kanunu yürürlükte değildir. Bunun ile birlikte Türkiye ve Federal Almanya’yı Avusturya’dan

⁷⁵ BAG, 22.06.2021 – 1 ABR 28/20.

⁷⁶ Bkz.: LAG, 4.6.2016 – 5 TaBV 8/15.

⁷⁷ Bkz.: BAG, 26.6.2018 – 1 ABR 37/16.

⁷⁸ BVerfG, 05.07.2022 – 1 BvR 2387/21.

farklılaştıran ortak spesifik bir özellik müstakil bir toplu iş sözleşmesi kanunun da bulunmuyor olmasıdır.

Toplu pazarlığa ilişkin temel normlar 14 Aralık 1973 tarihinde kabul edilmiş olan İş Teşkilatı Kanunu (*Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG*)⁷⁹ ile düzenleme bulmuştur. Anılan yasa esas itibarıyla işçilerin işyeri ve işletme düzeyinde katılım haklarının çerçevesini çizmek ile birlikte, “kolektif hukuksal düzenlemeler” (*Kollektive Rechtsgestaltung*) başlığını taşıyan 1.Bölümde, toplu iş sözleşmesine ilişkin esaslar 1. Alt Başlık altında hüküm altına alınmıştır.

ArbVG’nin 1.maddesine göre, istisnalar hariç olmak üzere Kanunun 1. bölümündeki hükümlerin, özel hukuk normlarına göre bağitlanmış olması koşuluyla, tüm çalışma ilişkilerine uygulanması esas kabul edilmiştir. İstisnaların kapsamına baktığımız zaman ise, bunların Tarım İş Kanunu (*Landarbeitsgesetz – LAG*)⁸⁰ kapsamında tarım ve ormancılık alanındaki iş ilişkilerinin, Evde Çalışma Kanunu (*Heimarbeitsgesetz – HAG*)⁸¹ anlamındaki çalışmaların ve Federal, Eyalet, Yerel Yönetimler ve onlara bağlı kurum, kuruluş, vakıflar kapsamında kurulan iş ilişkilerin olduğu görülmektedir (ArbVG 1/3md.). Dolayısıyla bu alanların dışında kalan tüm iş ilişkilerinde kanun hükümleri kapsamında tanımlanmış olan kolektif haklara ilişkin çerçevenin uygulanması söz konusu olmaktadır.

Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasında “toplu iş sözleşmeleri”⁸² toplu sözleşme yetkisini haiz işçi ve işveren kuruluşlar tarafından yazılı olarak imzalanmış olan sözleşmeler olarak tanımlanmaktadır.

Burada dikkat çekmemiz gereken husus, yasa koyucunun bu hakkı salt kuruluşlara dolayısıyla, işçiler gibi işveren örgütü üyesi olmayan işverenlere de tanımamış olduğudur. Dolayısıyla Avusturya’yı diğer ülke uygulamalarından farklılaştıran ve spesifik bir özellik olarak da tanımlayabileceğimiz bir husus, esas itibarıyla işçi ve işveren kuruluşlarının yetkili olmalarıdır. Sonuç itibarıyla işveren kuruluşu üyesi olmayan işveren sadece çok istisnai hallerde toplu iş sözleşmesi bağitlamak için yetkili olabilmektir. Bu nedenle de uygulamada Avusturya’da işyeri toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı pek görülmemektedir (Wachter, 2014: s.28). Böyle bir istisna işverenin, işveren kuruluşuna üye olması mümkün olmadığı durumlarda

⁷⁹ BG vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG) StF: BGBl. Nr. 22/1974.

⁸⁰ Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 - LAG) StF: BGBl. Nr. 287/1984 (WV).

⁸¹ Heimarbeitsgesetz 1960 StF: BGBl. Nr. 105/1961 (WV).

⁸² Federal Almanya’da toplu iş sözleşesi için “Tarifvertrag” kavramı kullanılırken, Avusturya’da “Kollektivvertrag”, İsviçre’de ise “Gesamtarbeitsvertrag” kavramı kullanılmaktadır.

ortaya çıkabilmektedir ki, buna ilişkin en yaygın örnek olarak devlet radyo televizyon kurumu olan ORF'in durumu gösterilmektedir (Rohrweck, 2014: s. 40)

Bu yönde bir düzenlemeye gidilmiş olmasının ardında yatan nedenleri burada detayları ile ortaya koymak mümkün olmasa da yasa koyucunun işverenlere bu hakkı tanınmasına sıcak bakmadığı, işveren örgütlerinin de bu hakkın üye olmayan işverenlere tanınmasına karşı çıktıklarını ifade ederek özetleyebilmemiz mümkündür.

Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız üzere, Federal Almanya'da yetki meselesi doğrudan kanun ile düzenlenmemiştir. Ancak Avusturya'da yetki konusunun ülkemizde olduğu üzere doğrudan kanun ile hüküm altına alınmış olduğunu görmekteyiz. Üçüncü bir taraf, yani çalışanlar için bağlayıcı nitelikte asgari çalışma normların geliştirilmesi için, bu konuda düzenlemeye gidecekler bakımından özel bir takım koşul ve sınırların belirlenmesi yasal bir zorunluluk olduğu ve bu nedenle de yetkinin belirlenmesi gerektiği doktrinde ifade edilmektedir (Tomandel ve Schrammel, 2004: s. 125).

Toplu iş sözleşmelerinde tarafların yetkili kılınması konusunda Avusturya'yı farklılaştıran diğer önemli bir özellik de ikili bir ayrıma gidiliyor olunmasıdır. Bu doğrultuda yasa koyucu doğrudan hangi kuruluşların yetkili olduğunu belirlemiş olmak ile birlikte, görevli makam olan Federal Uzlaşma Dairesine (*Bundeseinigungsamt*) başvurulması suretiyle yetkinin verilmesi söz konusu olmaktadır. Bu noktada, eski yasa döneminde de bu ayrıma gidilmiş olduğunun belirtilmesi gerekir (Rohrweck, 2014: s.39).

İşçi Kuruluşlarının Yetkisi

ArbVG Kapsamında Doğrudan Yetkili olan İşçi Kuruluşları

Kanun 4. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca, doğrudan veya dolaylı olarak, çalışma ilişkilerini düzenlemeyi amaç edinen ve karşı taraftan bağımsız olan, kuruluşu zorunlu olan işçi ve işveren kuruluşları (*gesetzliche Interessenvertretungen*) toplu iş sözleşmesi bağlatmaya yetkilidirler.

Buradan açıkça görüldüğü üzere anılan madde fıkrası kapsamında, kuruluşun zorunlu bir kuruluş olması gerektiği gibi üyelerinin çıkarlarını korumasını amaç edinmiş olması ve de toplu sözleşme partnerinden bağımsız olması yetkili olabilmek için gereken şartlardır.

Bu noktada özetle “kuruluşu zorunlu” kavramı üzerinde durmak gerekir. Avusturya kolektif iş hukukunu ve dolayısıyla endüstri ilişkiler sistemini farklılaştıran bir diğer özellik ise zorunlu üyelik esasına dayalı bir sistemin benimsenmiş olmasıdır. Başta negatif örgütlenme özgürlüğüne tezat oluşturduğu

izlenimini vermekte olsa da Avusturya yasa koyucusu spesifik kanunlar ile belirli odaların kuruluşunu ve üyeliğini zorunlu kılmaktadır. Bunların başında ise işçi odaları (*Arbeiterkammer*) ve işveren odaları (*Wirtschaftskammer*) gelmektedir. Anılan odalar 1919 yılında sendikalara destek olmak amacıyla, sendikaların ve sosyal demokratların talepleri üzerine kurulmuşlardır (Zuckerstaetter, 2020: s.45-52).

Dokuz eyaletten oluşan Avusturya'nın her bir eyaletinde hem işçi hem işveren odaları kurulmuş olup, merkezleri Viyana'da bulunan birer üst örgüt olarak Federal Odalar (*Bundeskammer*) çatısı altında örgütlenmişlerdir.

İşçi odalarının görevleri kapsamlı bir biçimde 1992 tarihli İşçi Odaları Kanunu⁸³ ile belirlenmiş olup, görevleri sadece çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik ve sosyal hak ve çıkarların korunup geliştirilmesi ile sınırlı olmayıp, bunun ötesinde eğitim, kültür, tüketicinin, çevrenin korunması ve daha birçok farklı alanı kapsamaktadır (Löschnigg, 2012: s.216). Doktrinde diğer ülkelerde de çalışma hayatının her iki tarafı için odalar sisteminin uygulandığını, ancak bunlara koalisyonlara yani sendikalara oranla çok daha az önem atfettiklerini, bu bakımdan Avusturya'nın karşılaştırmalı hukuk boyutunda spesifik bir özellik arz etmekte olduğu vurgulanmaktadır (Marold ve Friedrich, 2016: s.406) Odaların çalışma hayatında bu nedenli etkin olması nedeniyle de, Avusturya'nın "Odalar Ülkesi" olarak uluslararası arenada tanınlanması sonucunu beraberinde getirmiştir (Marold ve Friedrich, 2016: s. 406) Karşılaştırmalı hukuk boyutunda bakıldığında ise odaların kanun yoluyla toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili kılınmış olduğu başka bir örnek bulmak oldukça güçtür. Bunun altında yatan temel neden ise, esasen tüm işçileri kapsayacak nitelikte bir sitemin varlığıdır.⁸⁴

Anılan Kanun maddesi uyarınca tüm işçi odalarının doğrudan yasa hükmü gereğince toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili olduğunu kabul etmek ile birlikte, karşı taraftan odaların bağımsız olmaları gerekmektedir. Bağımsızlığın sağlanması yönünde, İşçi Odaları Kanununun 10. maddesinin 2. fıkrasında detaylı biçimde kimlerin üye olamayacakları katalog halinde listelenmiş olup bunlar arasında toplu iş sözleşmesine taraf olacak olan işveren kuruluşunda çalışan işçiler de sayılmaktadır.⁸⁵ Böylelikle işveren kuruluşlarında çalışanlar için esas itibariyle İşçi Odalarına zorunlu üyelik şartı ortadan kalkmaktadır.

⁸³ Arbeiterkammergesetz 1992 § 75, Fassung vom 03.01.2024.

⁸⁴ Ayrıntılar için *Bkz.*: **Robert Rehbahn**, Kollektivvertragsfähigkeit und Erstreckung von Kollektivverträgen in rechtsvergleichender Sicht, DRdA, 2001, s.107 vd.

⁸⁵ Bir işçinin, işçi odasına üye olup olmaması gerekliliği hakkında çıkan uyuşmazlıkları çözmekle İşçi Odaları Kanununun 11. Maddesi uyarınca Çalışma Bakanlığı yetkili kılınmıştır.

Yıllar içerisinde yüksek yargı organları, zorunlu İşçi Odalarına üyelik konusunda bir içtihat geliştirmişlerdir. Bu konudaki ayrıntılara burada yer vermek çalışmanın boyutunu aşacağından konunun başka bir çalışmada değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Ancak yine de tartışmaların boyutunu ortaya koymak açısından, Anayasa Mahkemesinin, bir işverenin aile bireyinin işyerinde istihdam edilmesinin, o işçinin İşçi Odasına üyeliğine engel teşkil etmediğine hükmetmiş olduğunu belirtmek gerekir.

Her ne kadar, böylelikle İşçi Odaları toplu sözleşme imzalamak konusunda herhangi bir yerden izin almadan doğrudan yetkili olsalar da çapıcı olan bir husus uygulama boyutunda bu haklarını kullanmıyor olmalarıdır. Bir anlamda işçi odaları bu haklarından feragat etmiş durumdadırlar. Çünkü bu alanı tümünden işçi sendikalarına adeta tek etmiş durumdadırlar.

Başvuru Yoluyla Yetkili Olan İşçi Kuruluşları

İfade ettiğimiz üzere Avusturya'nın yetki konusunda geliştirmiş olduğu model kapsamında, işçi odaları doğrudan toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki kılınırken, ayrıca ArbVG m. 4/2 uyarınca görevli makam tarafından idari bir işlem sonucunda (Marold ve Friedrich, 2016: s. 428) yetkinin tanınması mümkündür.

Yetki konusunda başvuru hakkı ise tüm örgütlere değil salt gönüllü meslek kuruluşlarına (*freiwillige Berufsvereinigungen*) (ArbVG 4/2.md.) ve derneklere (ArbVG 4/3.md.) tanınmıştır. Her iki durumda da başvuru hakkında nihai kararı Çalışma ve Ekonomi Bakanlığına bağlı olarak görev yapmakta olan Federal Uzlaşma Dairesi vermektedir. İşçi ve işveren taraflarının da temsil edildiği ilgili dairenin kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ArbVG 141 ve devamı maddeleri kapsamında ayrıntılı olarak hüküm altına alınmıştır.⁸⁶ Görüldüğü üzere salt meslek kuruluşları değil onun ötesinde dernekler de toplu iş sözleşmesi bağlatmak üzere koşulları sağlamaları şartıyla yetki için başvurabilmektedirler.

Baştan şu husus ifade etmek gerekir ki uygulamada yıllar içerisinde hangi meslek kuruluşların yetkili oldukları belirlenmiş durumdadır. Diğer bir ifadeyle her toplu pazarlık döneminde ülkemizde olduğu üzere yeniden yetkilendirme gibi bir süreç söz konusu olmadığından ve sendikal rekabetinde yoğun yaşanmamasından dolayı, hangi kuruluşların toplu iş sözleşmesi bağlatmaya yetkili oldukları uygulama boyutunda belirlenmiş olup, bu alanda bir problemin yaşandığını söyleyebilmemiz mümkün değildir. Özetle yetki konusundaki sistem oturmuş olup uygulama boyutunda temelde bir sorun yaşanmamaktadır.

Gönüllü meslek kuruluşları, Anayasa ile teminat altına alınmış olan koalisyon

⁸⁶ Federal Uzlaştırma Dairesi ile ilgili detaylı bilgi için Bkz.: **Günther Löschnigg**, Arbeitsrecht, 14.Baskı, ÖGB Verlag, Wien, 2024, s.1111.

özgürlüğü kapsamında odalardan farklı olarak kuruluşu zorunlu olmayan, üyelerin çalışma ve ekonomik koşullarını iyileştirmeyi amaç edinmiş olan organizasyonlar olarak tanımlanmaktadır (Löschnigg, 2024: s.1064). Pratikte bu hak daha çok işkolu düzeyinde örgütlenmiş olan işçi sendikaları tarafından hayata geçirilmektedir.

Yasa koyucu ancak gönüllü meslek kuruluşunun, dolayısıyla işçi sendikasının yetkili kılınabilmesi için belirli kriterleri sağlamaları gerektiğini hüküm altına almıştır. Böylelikle bu kriterler Federal Almanya örneğinde gördüğümüzden ayrı olarak içtihat yoluyla ortaya çıkmamış, doğrudan yasa koyucu tarafından belirlenmiştir.

Bu kriterlerin başında, kuruluşun tüzüğünde tanımlamış olduğu görev sahası kapsamında çalışma koşullarını düzenlemeyi kendisine amaç olarak belirlemiş olması gerekmektedir. (ArbVG 4/2-1 md.). Dolayısıyla üyelerin çalışma koşullarını korumak ve geliştirmeye amaç edinmemiş olan bir sendikanın yetkili kılınması mümkün değildir. Nitekim uygulama boyutuna da bakıldığında kuruluşların tüzüklerinde amaç ve kapsamlarının geniş bir biçimde tanımlamış oldukları görülmektedir.

İkinci kriter, Alman hukukunda görmüş olduğumuz, sosyal baskı gücüne sahip olunması gerekliliğidir. Avusturya'da sosyal baskı gücü, gönüllü meslek kuruluşlarının alan ve uzmanlık bakımından geniş bir kapsam sahsına (*fachlich und räumlicher Wirkungsbereich*) sahip olması olarak kabul edilmektedir. Ancak bu kesinlikle kuruluşun tüm Avusturya çapında faaliyet gösteriyor olması anlamına gelmemektedir. Uzmanlık ile burada kastedilen, belirli bir çalışan grubunu diğer çalışanlardan ayrı olarak organize etmesi için haklı kılacak bir durumun ortaya çıkıp çıkmadığı yönündedir (Löschnigg, 2024: s. 152). Daha net bir tanımlama ile, belirli bir grup çalışanı ayrıca örgütlenme boyutundaki yeterliğin tespit edilmesidir.⁸⁷ Bunun ile birlikte 1. Cumhuriyet Döneminde konumları yadsınamayacak olan sarı sendikaların önlenmesi de amaçlanmıştır (Zuckerstaetter, 2020: s.45).

Üçüncü kriter ise üye sayısı bakımından belirli bir büyüklüğe sahip olmadır. Ancak yasa koyucu yine ülkemizde gördüğümüz üzere burada kesin bir oran belirlemiş durumda değildir. Kanunda üye sayısı bakımından ekonomik boyutta anlamlı bir büyüklüğe sahip olunması gerektiği ifade edilmektedir. Ancak bu büyüklüğe ilişkin net bir tanımlama yapılmamış olduğundan boşluk yargı kararları ile şekillenmiş durumdadır. Öyle ki, Federal İdare Mahkemesi, ki anılan mahkeme ArbVG 158/2 uyarınca yetki konusunda çıkan uyuşmazlıklar kapsamında görevli kılınmıştır, bir meslek kuruluşunun toplu iş sözleşmesi bağtılamak için yetkili olması bakımından toplu sözleşmenin bağtılanacak alanında,

⁸⁷ VwGH 24.12.1982 – 01/3355/79, ZAS 184,110

toplam istihdam edilen çalışan sayısının kaçının üye olduğunun dikkate alınması gerektiğini ancak bunun münhasıran değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Öyle ki dava konusu olayda kamu ve özel sektördeki tıp doktorlarını örgütleyen kuruluşun, kamuda çalışan tıp doktorları için toplu sözleşme imzalanması mümkün olmadığından, kamuda çalışanların dikkate alınamayacağını bu bakımdan sadece % 0,36'lık bir örgütlülük oranına sahip olması nedeniyle kuruluşun yetkisiz olduğuna hükmetmiştir.⁸⁸

Böylelikle sendikanın yetkili olabilmesi için salt üye sayısı değil, toplu iş sözleşmesi bağtlaması mümkün olan üye sayısı dikkate alınmaktadır.⁸⁹ Sonuç itibariyle sendikanın yetkili olabilmesi için hem faaliyet gösterdiği alanda belirli bir üyeye sahip olması hem de filli olarak toplu iş sözleşmesi bağtlaması mümkün olan çalışan sayısı bakımından, anlamlı bir sayıya sahip olması gerekmektedir.

Nihayetinde işçi kuruluşunun karşı taraftan bağımsız olması gerekmektedir. Bu bağımsızlık finansal bağımsızlık (Marold ve Friedrich, 2016: s.429) gibi karşı taraftan herhangi bir maddi destek sağlanmıyor olmasını kapsadığı gibi iki yönlü bir ilişkinin var olmaması, idarenin karşı taraftan özgür biçimde oluşturulması anlamına da gelmektedir (Löschnigg, 2024: s.112).

Yasa koyucunun belirlemiş olduğu bu kriterlerin dışında, meslek kuruluşuna doğal olarak üyeliğin serbest olması gerekmektedir. Bu hem pozitif hem de negatif sendika üyeliğini kapsamaktadır. Bu kritere açıkça yer verilmemiş olmasının nedeni, aksi halde zaten kuruluşun 4. maddenin 2. fıkrası kapsamında gönüllü bir meslek kuruluşu olarak değerlendirilmesinin imkanının bulunmamasındandır.

Uygulama boyutuna baktığımız zaman Federal Uzlaştırma Dairesi tarafından toplu iş sözleşmesi bağtlamak üzere yetkili kılınmış olan meslek kuruluşları ve derneklerin listesi Çalışma ve Ekonomi Bakanlığının web sayfasında yayınlanmış durumdadır.⁹⁰

Bu kapsamda Avusturya Sendikalar Birliği (*Österreichischer Gewerkschaftsbund – ÖGB*), Avusturya Eczane Çalışanları Birliği (*Verband angestellter Apotheker Österreichs*), Avusturya Protestan Papazlar Derneği, toplu iş sözleşmesi bağtlamaya yetkisine sahiptirler.

Bu kapsamda belirtmemiz gereken önemli bir husus ise salt ÖGB'nin toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili olduğudur. ÖGB ancak sanılanın aksine her ne kadar birlik adını taşımakta olsa da bir üst kuruluş değil, sendikadır

⁸⁸ BVwGH, 8.8.2007 W162 2120247-1 Karar incelemesi için Bkz.: **Konrad Grillberger**, DRdA Infas, 2018, Heft 379, s.480-485.

⁸⁹ VwGH, 28.10.2008 2007/05/0001.

⁹⁰ <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Entlohnung-und-Entgelt/Kollektivvertraege.html> (Erişim Tarihi: 30.11.2024)

Zuckerstaetter, 2020: s.48). ÖGB yetkiyi 1947 yılından günümüze değin kullanmaktadır.⁹¹ Diğer bir ifadeyle ÖGB, bağlı yedi ihtisas sendikasının (*Fachgewerkschaften*) doğrudan toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi bulunmamaktadır. Avusturya'daki örgütlenme modeline göre, ÖGB sendikaları, ÖGB'nin organları olarak kabul edilmekte olup, ÖGB adına toplu pazarlık sürecini yürütmektedirler (*Kollektivvertragshoheit*) (Löschnigg, 2024: s.123). Bu genel yapıya rağmen, ağırlıklı olarak metal iş kolundaki çalışanları örgütleyen ÖGB üyesi PRO-GE sendikasına Federal Uzlaştırma Dairesi, 2010 yılında toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi tanımıştır.

İşveren Kuruluşlarının Yetkisi

Arbvg Kapsamında Doğrudan Yetkili Olan İşçi Kuruluşları

Yukarıda ifade etmiş olduğumuz üzere, kuruluşu zorunlu olan işveren kuruluşları, herhangi bir izin süreci başlatmasına gerek kalmaksızın doğrudan ArbVG md. 4/1 uyarınca toplu iş sözleşmesi bağtlamak üzere yetkilidirler.

Bu bağlamda en önemli kuruluş iktisat odaları olarak da tanımlanan işveren odalarıdır (*Wirtschaftskammer*). İşçi tarafında gördüğümüz üzere bu odalar, benzer bir organizasyon yapısına sahip olup her eyalette kurulmuş olup Federal İşveren Odası (*Bundeswirtschaftskammer*) altında örgütlenmiş durumdadırlar. İşveren Odalarının organizasyon ve teşkilat yapısı ayrıntılı bir şekilde 1998 tarihli, kısaca İşveren Odaları Kanunu olarak anılmakta olan Kanun ile hüküm altına alınmıştır.⁹²

Yine Kanun kapsamına hangi işverenlerin (gerçek ve tüzel kişiler) zorunlu olarak üye olmak durumunda oldukları kapsamlı bir biçimde listelenmiştir (WKG 2/1. md). Toplu sözleşme bağtlama yetkisi ancak sadece üst kuruluşa değil, eyalet düzeyindeki işveren odalarına da tanınmıştır (Löschnigg, 2024: s.121)

Avusturya'da ancak işveren odalarının dışında meslek esaslı kurulmuş olan meslek odaları da faaliyet göstermektedir ki bunlar belirli ölçüde birçok ülkede varlık göstermektedirler. Bu odaların başında, Mimarlar, Mühendisler Odaları ve Barolar gelmektedir. Barolar da bu doğrultuda doğrudan üyeleri adına toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisine sahiptirler. Nitekim barolar bu hak kapsamında, üyelerinin bürolarında çalışanlar ile aralarındaki çalışma ilişkilerini düzenlemek konusunda yetkili işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi bağtlamaktadırlar.⁹³

⁹¹ ÖGB'ye daha önceleri Yüksek Uzlaştırma Dairesi olan OEA tarafından verilmiştir. OEA 4.9.1947-2/OEA/1947-8.

⁹² Bundesgesetz über die Kammern der gewerblichen Wirtschaft (Wirtschaftskammergesetz 1998 - WKG) NR: GP XX RV 1155 AB 1267 S. 129. BR: AB 5701 S. 642.

⁹³ Detaylar için Bkz.: **Karl Friedrich Engelhard**, in Jahrbuch Anwaltsrecht 2013, Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien, 2013, s.25 vd.

Ancak uygulama boyutunda özellikle, Eczacılar Odası, Tabip Odası, Noterler Odası gibi odaların, bu yetkiyi tüm üyelerini kapsayacak nitelikte haiz olup olmadıkları tartışılmaktadır. Bu tartışmanın odağı, odalara bağımsız olmayan üyelerin de kaydedilmiş olması halidir.⁹⁴ Ayrıntıları burada değerlendirmek bu çalışmanın boyutunu aşmak ile birlikte Tabipler Kanununun (*Ärztegesetz - ÄrzteG*)⁹⁵ 66a maddesinin 2. fıkrası, açık bir biçimde Tabip Odalarını üyelerinin yasal temsilcileri olarak işveren konumunda olan tıp doktorları için toplu iş sözleşmesi imzalama konusunda yetkili kılmaktadır.

Yasa koyucu her ne kadar Kanun ile doğrudan kuruluşu zorunlu olan işveren kuruluşlarını 4/1 maddesi uyarınca yetkili kılmış olsa da bunun ile birlikte ayrıca Kanunun kapsam alanına girmek koşuluyla kamu tüzel kişilerini de doğrudan toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili kılmıştır (ArbVG 7.md.). Böylelikle işveren kuruluşu üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi yönünde istisnai bir düzenleme karşımıza çıkmaktadır. Ancak kamu tüzel kişinin bu haktan yararlanabilmesi için, yetki sahibi bir kuruluşa üye olmaması gerekmektedir (Löschnigg, 2024: s.121; Kammler ve Resch, 2023: s. 220)

Her ne kadar hangi işveren kuruluşların doğrudan yetkili olduğu ArbVG kapsamında düzenlenmekte olsa da bazı spesifik yasa hükümleri uyarınca yetkili kılınmış olan kuruluşlar da bulunmaktadır. Bunlar arasında başta Avusturya Radyo Televizyon Kurumu (ORF)⁹⁶, İş Kurumu (*Arbeitsmarktservice*)⁹⁷, Veteriner Odası (*Tierärztekammer*)⁹⁸, Diş Hekimleri Odası (*Österreichische Zahnärztekammer*)⁹⁹ gelmektedir. Anılan kurumlar işveren sıfatıyla doğrudan ilgili Kanunlar kapsamında toplu iş sözleşmesi bağtlamak üzere yetkili kılınmışlardır.

Başvuru Yoluyla Yetkili Olan İşveren Kuruluşları

Kuruluşu zorunlu olmayan, ya da spesifik kanunlar ile doğrudan yetkilendirilmesi bulunmayan işveren kuruluşları da işçi tarafı gibi Federal Uzlaştırma Dairesine yetki başvurusunda bulunabilirler.

Yasa koyucu bu kapsamda bir işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesi bağtlaması için, işçi kuruluşu bakımından aramakta olduğu kitrelerin aynısını

⁹⁴ Bu konudaki detaylar için Bkz.: **Barbara Kammler/Reinhard Resch**, Arbeitsrecht, 8.Baskı, Manz, Wien, 2023, s.214 vd.

⁹⁵ Bundesgesetz über die Ausübung des ärztlichen Berufes und die Standesvertretung der Ärzte (Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998) nStF: BGBl. I Nr. 169/1998 (NR: GP XX RV 1386 AB 1400 S. 142. BR: AB 5785 S. 645.).

⁹⁶ § 48 Abs 5 ORF-G.

⁹⁷ § 54 Abs 1 AMSG.

⁹⁸ § 12 Abs 2 Z 19 TÄKamG.

⁹⁹ § 19 Abs 1 Z 2 ZÄKG).

geçerli kıldığından tekrardan kaçınmak adına burada kriterlere yer verilmemesi uygun görülmüştür.

Pratikte bu haktan oldukça fazla sayıda işveren kuruluşunun yararlanmış olduğunu görmekteyiz. Avusturya Gazeteler Birliği (*Verband Österreichischer Zeitungen*) 1948 yılında yetkili kılınırken¹⁰⁰, önemli bir banka olan Avusturya Tasarruf Kasaları Birliği (*Österreichische Sparkassenverband*) aynı yılda yetkili kılınmış¹⁰¹ kapsam bakımından ayrı bir önem taşıyan Avusturya Sanayiciler Birliği ise 1950 yılından itibaren toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili bir kuruluş olarak¹⁰² faaliyetlerini sürdürmektedir. Ancak yetkinin salt anılan yıllarda verildiği yanılgısına kapılmamak gerekir, ilerleyen yıllarda da yapılan başvurular Federal Uzlaştırma Dairesi tarafından karara bağlanmıştır.

Son olarak ifade ettiğimiz üzere dernek statüsünde faaliyet göstermekte olan kuruluşların da kriterleri sağlamak koşuluyla yetkili kılınabildiklerini anımsatmamız gerekir. Uygulama boyutunda örneğin Viyana Senfoni Orkestrası da toplu iş sözleşmesi bağtlamak konusunda yetilidir.¹⁰³

Yetkinin Düşmesi

Belirttiğimiz üzere Avusturya uygulamasında yetki konusunda ikili bir ayırımı gidilmiştir. Bu doğrultuda kanun yoluyla yetkili kılınan kuruluşların esas itibariyle yetkisinin düşmesi söz konusu değildir.

Ancak ArbVG her ne kadar kanun yoluyla kuruluşu zorunlu olan işçi ve işveren örgütlerini yetkili kılmakta olsa da çok önemli bir düzenleme Kanunun 6. maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki anılan madde uyarınca, eğer gönüllü bir meslek kuruluşu Federal Uzlaştırma Dairesi tarafından yetkili kılınırsa ve ilgili kuruluş toplu iş sözleşmesi bağtlarsa, zorunlu kuruluşun yetkisi, bağtlanan toplu iş sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece düşmektedir (ArbVG 6.md.). Buradan görüldüğü üzere, zorunlu kuruluşun yetkisinin düşebilmesi için, işçi kanadında bir sendikanın, işveren kanadında işveren birliğin yetkili kılınmış olması gerektiği gibi bu yetki kullanılarak bir toplu iş sözleşmesinin bağtlanması gerekmektedir. Literatürde, bu yönde bir düzenlemeye yer verilmiş olunması, aynı zamanda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avusturya Anayasası ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğün yansımaları olarak değerlendirilmektedir (Zuckerstaetter, 2020: s.45; Marold, 2015: w. 413 vd.)

¹⁰⁰ OEA, 10.2.1948 – 1/OEA/1948-5.

¹⁰¹ OEA, 29.4.1948 – 31/OEA/1948-5.

¹⁰² OEA, 28.3.1950.

¹⁰³ OEA, 6.12.1984 – 18/OEA/1984-13.

Federal Uzlaşma Dairesi aracılığıyla yetkili kılınmış olan kuruluşun yetkisi, değinmiş olduğumuz kriterlerin ortadan kalkması halinde düşmektedir. Yetkinin düşmesi için daire resen ya da toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili olan kuruluşlardan birinin başvurusu üzerine düşürölmektedir (ArbVG 5/3. md.). Yetki süreci, yetkiyi talep eden tarafın başvurusu üzerine başlatılırken, yetkinin düşmesine ilişkin ya başvuruda bulunulması ya da ilgili kurumun resen süreci başlatması gerekmektedir (Löschnigg, 2024: s.124).

Dolayısıyla yetki düşmesi ancak Federal Uzlaşma Dairesi kararı ile mümkün olabilmektedir. Böylelikle örneğın ülkemizde olduğu üzere toplu pazarlık yetkisinin tanımlanmış olan takvim içerisinde kullanmaması halinde yetki düşmesi söz konusu değildir.

Bu noktada ifade etmemiz gereken bir husus da toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini haiz olan bir derneğin, yetki sahibi bir meslek kuruluşuna veya kuruluşu zorunlu bir organa üye olması halinde, kendi yetkisinin düşmesidir. Eş anlatımla üyelik ile birlikte yetkisi son bulmaktadır (ArbVG 4/3.md.).

Federal Uzlaştırma Dairesinin Yetki Kararına İtirazı

Ortaya koyduğumuz üzere Avusturya’da esas itibariyle gerek işçi gerekse işveren tarafından hangi kuruluşların yetkili oldukları yıllar içerisinde çözüme bağlanmış durumdadır.

Farklı gerekçelere bağli olarak Federal Uzlaştırma Dairesinin kararı aleyhine, ilgi taraflar itiraz edebileceğinden, yasa koyucu yapılan başvuru üzerine Federal Uzlaştırma Dairesinin verdiği karar aleyhine Federal İdare Mahkemesi nezdinde itiraz edilebileceğini hüküm altına almıştır. (ArbVG 158/2. Md.). Ayrıca anayasal haklarının ihlal edildiğı gerekçesiyle de Anayasa Mahkemesine dava açma yolu açık tutulmuştur (Löschnigg, 2024: s.1111). Federal İdare Mahkemesine başvurulması halinde, idari yargılamaya ilişkin olarak belirlenmiş olan sürelerin dikkate alınması gerekmekte olup, ülkemizde olduğu üzere ayrıca bir düzenlemeye gidilmemiştir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Toplu iş sözleşmesi bağtlama özgürlüğü, birçok uluslararası belge ile güvenceye kavuşturulmuştur. Buna ilişkin toplu pazarlık sürecine ilişkin Avrupa Birliğine üye ölkelerde temelde, benzer düzenlemeler yer almakla birlikte konuya ilişkin detaylı düzenlemeler üye ölkeler arasında farklılıklar barındırmaktadır.

Ortaya koymaya çalıştığımız üzere Avrupa Birliğı düzeyinde toplu pazarlık aşamasında tarafların yetkisinin tayin edilmesine ilişkin doğrudan bir çerçeve oluşturulmamıştır. Nitekim her ölkede, toplu iş hukukuna ilişkin kökleşmiş, birbirinden farklı gelenek ve anlayışa sahiptir. Bu sebeple genel olarak da Avrupa

Birliği'nin bireysel iş hukukuna ilişkin kabul etmiş olduğu normlar, toplu iş hukuku alanında kabul etmiş olduğu normlardan oldukça geniştir.

Avrupa Birliği düzeyinde toplu pazarlık aşamasında tarafların yetkisinin tayin edilmesine ilişkin yakın gelecekte de bir değişiklik olacağını beklememek gerekir, bunun altında yatan neden ise, örgütlenme özgürlüğü ve koalisyon hakkının beraberinde getirmiş olduğu hakların güvence altında olması ile birlikte, kolektif iş hukukuna ilişkin normların üye ülkeler arasında halen büyük farklılıklar gösteriyor olmasıdır.

Ülkemizde yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmesi yetki kuralları düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemeler oldukça ayrıntılıdır. Ayrıntılı düzenlemelere rağmen uygulamada önemli sorunların yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu sorunlar toplu pazarlık sürecinin uzamasına yol açmaktadır. Sürecin uzaması ise işçilerin mağduriyet yaşamasına sebep olmaktadır. Yaşanan bu olumsuzlukların düzeltilmesi yasa koyucunun asli görevleri arasındadır.

Karşılaştırmalı hukuk bağlamında Federal Almanya, iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında ayrı bir öneme sahiptir. Bu doğrultuda çalışmada Federal Almanya'da toplu iş sözleşmesi yetkisi konusundaki düzenlemeler ayrıntılı ele alınmıştır.

Federal Almanya'da toplu iş sözleşmesi 1949 yılında kabul edilmiş ve halen yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmektedir. Kanunun temel özelliği, son derece genel düzenlemeler içeriyor olmasıdır.

Federal Almanya'da yasa koyucu, toplu iş sözleşmesi yetkisi koşullarını doğrudan düzenlenmiştir. Buna rağmen, toplu iş sözleşmesi yetkisi kavram olarak yerleşmiş bulunmaktadır. Nitekim yüksek yargı, toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından birtakım kriterler öngörmüştür. Bu kriterler uyarınca toplu iş sözleşmesi bağtlamak için yetkili olan taraf belirlenmektedir.

Federal Almanya'da yetki alanında bir problemin yaşanmamakta olduğunu, sistemin oturmuş olduğunu ifade edebilmemiz mümkündür. Bunun altında yatan temel neden, mevzuattaki düzenlemeler dışında pazarlık masasına oturacak olan tarafların birbirlerini kabullenmiş olmalarından ve açık söylemek gerekirse, bazı ülkelerde görmekte olduğumuz “yetki oyunlarına” başvurmamalarıdır. Tarafların toplu iş sözleşmeleri bağtlayabilmeleri için yetkili olmaları şartı aranmakta olsa da yasa koyucu bunun çerçevesini çizmemiş, yıllar içerisinde tarafların bu doğrultuda sahip olmaları gereken kriterler yargı kararları ile şekillenmiştir.

Genel olarak ülkemiz ile karşılaştıldığında Federal Alman yasa koyucusu, özgür bir toplu pazarlık sürecinin yürütülebilmesi adına son derece detaylı hükümler içeren bir toplu iş sözleşmesi kanunu içine tarafları sıkıştırmamış, toplu sözleşme özerkliği bağlamında geniş bir karar alma hakkı tanınmıştır. Bu doğrultuda artık ülkemiz içinde taraflara daha özgür bir alan çizilmesinin zamanı gelmedi mi

sorusunun sorulması gerekmez mi? Artık eskiden yaşanmış olan olumsuzlukları sürekli örnek göstererek, sendikacılığın önünü kapatmayı bırakıp, açalım. Özgür bir sendikacılığın önünün açılmasının zamanı çoktan geldi ve geçiyor.

Çalışma kapsamında incelenen diğer bir ülke ise Avusturya'dır. İlk bakışta genel izlenim, Avusturya ve Federal Almanya sistemlerinin aynı olduğu yönündedir. Halbuki Avusturya örneği bize yetki konusunda çok farklı bir model gözler önüne sermektedir. Avusturya'da örgütlenme hakkı Anayasal teminat altına alınmıştır. Federal Almanya'da olduğu gibi bir sendikalar kanunu yürürlükte değildir. Diğer yandan Avusturya'da yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi kanunu da bulunmamaktadır. Toplu pazarlığa ilişkin temel normlar ise 1973 yılında kabul edilmiş olan İş Teşkilatı Kanunu ile düzenlenmiştir.

Avusturya örneğinde dikkat çekici ilk özellik, yasa koyucunun toplu sözleşme hakkını örgüt üyesi olmayan işverenlere tanımamış olmasıdır. Diğer bir anlatımla, toplu iş sözleşmesi bakımından işçi ve işveren kuruluşları yetkilidir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin düzenlemeler Avusturya örneğinde kanun ile düzenlenmiştir. Bu çerçevede yasa koyucu hangi kuruluşların yetkili olduğunu belirtmiştir. Bu kuruluşların görevli makam olan Federal Uzlaşma Dairesine başvurusu ile birlikte yetki verilmektedir.

Avusturya örneğinde de toplu iş sözleşme yetkisi tartışma konusu yapılmamaktadır, oturmuş bir sistem içerisinde sorunsuz bir şekilde taraflar özgür bir biçimde üyelerinin adına pazarlık masasına oturmaktadırlar.

Avrupa Birliği üyesi olan iki ülke örneği bize açıkça, sanılanın aksine sistemlerinin ne oranda farklı olduklarını, kendi içinde spesifik özellikler barındırdıklarını ve bu özellikleri de tam olarak anlayabilmek adına, tarihsel gelişim süresi ile birlikte neden-nasıl-sonuç ilişkisi içerisinde bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini, ülkemiz adına doğru çıkarımlar yapmak için bunun şart olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Sonuçta Viyana kahvesini, Türkiye'de içmeye kalktığınızda aynı tadı alamazsınız.

Extenden Summary

The freedom to conclude collective agreements is secured by numerous international legal instruments. While there are similar fundamental regulations regarding the collective bargaining process in EU member states, detailed regulations on the subject vary among member states.

As we have tried to outline, there is no direct framework at the European Union level for determining the authority of parties in the collective bargaining phase. Each country has distinct traditions and approaches to collective labor law. For this reason, the norms adopted by the European Union in individual labor law are much broader than those in collective labor law.

At the European Union level, no changes are expected in the near future regarding the determination of the authority of parties in the collective bargaining process. The main reason behind this is that, while the rights derived from freedom of association and the right to form coalitions are secured, the norms of collective labor law still differ significantly among member states.

The rules regarding collective bargaining authority are regulated by Law No. 6356, which is currently in force in our country. These regulations are highly detailed. Despite these detailed provisions, significant problems are observed in practice. These issues lead to the prolongation of the collective bargaining process. The extension of the process, in turn, results in workers experiencing grievances. Addressing these negative consequences is among the primary duties of the legislator.

In the context of comparative law, the Federal Republic of Germany holds particular importance in labor and social security law. Accordingly, this study examines in detail the regulations concerning collective agreement authority in Germany.

In Germany, collective agreements have been regulated by the Collective Agreement Act, which was adopted in 1949 and remains in force today. A key feature of this act is that it contains highly general provisions.

The German legislature has not directly regulated the conditions for the authority to conclude collective agreements. However, the concept of collective bargaining authority has become well established. The high courts have laid out several criteria regarding collective bargaining authority. These criteria determine the parties authorized to conclude collective agreements.

It can be stated that there is no problem regarding authority in Germany and that the system is well established. The primary reason behind this is that, apart from legal regulations, the parties sitting at the bargaining table have accepted each other and, to put it bluntly, do not resort to the "authority games" observed in some other countries. Although it is required that parties be authorized to conclude collective agreements, the legislature has not explicitly defined this framework; instead, over the years, judicial rulings have shaped the criteria that the parties must meet in this regard.

Compared to our country, the German legislature has not confined the parties within a highly detailed collective agreement law. Instead, it has granted broad decision-making autonomy in the context of collective bargaining freedom. In this regard, is it not time for our country to also grant the parties a freer space? Should we not stop continuously citing past negative examples to restrict unionism and instead open the path for it? The time to enable free unionism has long since arrived.

The other country examined in this study is Austria. At first glance, it might seem that the Austrian and German systems are identical. However, Austria presents a very different model regarding authority. In Austria, the right to organize is constitutionally guaranteed. Unlike in Germany, there is no trade union law in effect. Additionally, Austria does not have a collective agreement law. Instead, the fundamental norms of collective bargaining are regulated by the 1973 Labor Organization Act.

One notable feature of the Austrian model is that the legislature has not granted the right to collective bargaining to employers who are not members of an organization. In other words, only worker and employer organizations are authorized in collective bargaining.

In Austria, the regulations concerning collective bargaining authority are defined by law. The legislature specifies which organizations are authorized. These organizations must apply to the Federal Conciliation Office, the competent authority, to obtain bargaining authority.

In Austria, as in Germany, the authority to conclude collective agreements is not a subject of debate. Within a well-established system, the parties negotiate freely on behalf of their members without any issues.

The examples of these two European Union member states clearly demonstrate that, contrary to common belief, their systems are significantly different, each possessing unique characteristics. To fully understand these characteristics, they must be evaluated as a whole within a historical developmental process, considering the cause-and-effect relationship. This approach is essential for making accurate inferences for our own country. After all, when you try to drink Viennese coffee in Turkey, it does not taste the same.

Çıkar Çatışması Beyanı

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

KAYNAKÇA

- Albayarak Zincirlioğlu, C.**, (2022). *Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Düşmesi*, Terazi Hukuk Dergisi, (193), 151-164
- Ales, E.**, (2012). *Italianisches Tarifrecht*. Hekimler, A., & Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (159-184). Nomos.
- Bäckerhandwerk.**, (2024) *Zahlen & Fakten*. Bäckerhandwerk., <https://www.baeckerhandwerk.de/zahlen-fakten> adresinden 22.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Däubler, W., Klebe, T., Wende, P.**, (2024). *Betriebsverfassungsgesetz Kommentar*, (19. Baskı). München: Beck Kitabevi.
- Däubler, W.**, (2022). Däubler, W. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz* içinde (5. Baskı). Nomos.
- Deinert, O.**, (2016). *Tariffähigkeit, Tarifeinheit und Mindestlohn*, WSI-Working Paper No:7, 2016.
- Denecke, F.**, (2015). *Das Beschlussverfahren nach § 97 ArbGG*, Berlin: Peter Lang.
- Deutscher Bundestag.**, (2024). Gutachten zu Kollektivverträgen (WD-6-030-24). <https://www.bundestag.de/resource/blob/1019232/df0ebbf358870cb4046857861fed4133/WD-6-030-24-pdf.pdf> adresinden 28.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Deutschlandfunk.**, (2023). *Gleiche Arbeit, weniger Lohn*, <https://www.deutschlandfunk.de/urteil-zur-leiharbeit-100.html> adresinden 13.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Dütz, W.**, (1995). *Gewerkschaft in der Gewerkschaft?*, Arbeit und Recht, 337-349.
- Düwell, F. J.**, (2022). *Betriebsverfassungsgesetz*, (6.Baskı): Nomos.
- Engelhard, K. F.**, (2013). *Jahrbuch Anwaltsrecht* içinde (25-38). Neuer Wissenschaftlicher Verlag.
- Engin, M.**, (1998) *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi*, (Doktora Tezi). Ankara.
- Franzen, M.**, (2024). TVG, §2 Rn.10. In Müller-Glöge, R., Preis, U., Gallner, I., & Schmidt, T. (Eds.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* içinde (24. Baskı). Beck.
- Franzen, M.**, (1995). *BB-Betriebsberater*, 1472-1474.
- Fuchs, M., Marold, F.**, (2001) *Europäisches Arbeitsrecht*, (1. Baskı): Springer Wien-New York
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL).**, (2023). *Tarifforderungen der GDL für die Tarifrunde 2023 und Gründung Fair-Train eG*. GDL. <https://www.gdl.de/aktuelles/news/tarifforderungen-der-gdl-fuer-die-tarifrunde-2023-und-gruendung-fair-train-eg/> adresinden 25.11.2024 tarihinde alınmıştır.

- Grabitz, E., Hilf, M., Nettesheim, M., Benecke, M.,** (2024). *Das Recht der Europäischen Union*, (83. Baskı): C.H.Beck
- Griese, T.,** (2024). Küttner, W. (Ed.), *Personalhandbuch* içinde (31. Baskı). Beck.
- Göhner, R.,** (2010). 60 Jahre TVG – Zeit für Reformen? Baeck, M., Hauck, P., Preis, U., Rieble, V., Röder, W., & Schunder, M. (Eds.), *FS Jobst Hubertus Bauer* içinde (351-364). Beck.
- Grillberger, K.,** (2018) *DRdA InfAs*, Heft 379, s.480-485.
- Grunsky, W., Waas, B., Benecke M., Freiner, S.,** (2014) *Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar*, (8.Baskı). München: Verlag Franz Vahlen 2014.
- Hanu, P., Ulmer, P.,** (2013). *Mitbestimmungsrecht*, (3.Baskı). München: Beck.
- Hekimler, A.,** (2024). *Federal Almanya, Avusturya ve İsviçre’de Emeklilerin Sendikal Hakları -Türkiye Uygulamasından Ayrışan Bir Yapı*, BEJNESS, (4), 87-99
- Hekimler, A.,** (2018) *Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Sistemini Derinden Etkileyecek Olan Yeni Bir Düzenleme: Toplu Sözleşme Birlik Yasası, Çimento İşverener Dergisi*, (Mayıs), 8-19.
- Hekimler, A.,** (2005) *Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım*, (1. Baskı). İstanbul: Legal
- Henkel, I.,** (2022). § 97, Rn.1-10. In Boecken, W., Düwell, F., Diller, H., & Hanau, P. (Eds.), *Gesamtes Arbeitsrecht* içinde (2. Baskı). Nomos.
- Hensche, D.,** (2022). Däubler, W., Hjort, H., Schubert, M., & Wolmerath, F. (Eds.), *Arbeitsrecht Handkommentar* içinde (5. Auflage). Nomos.
- Henssen, R., & Geretz, T.,** (2022). Däubler, W., Hjort, H., Schubert, M., & Wolmerath, F. (Eds.), *Arbeitsrecht* içinde (5. Baskı). Beck.
- Henssler, M.,** (2024). Henssler, M., Willemsen, J., & Kalb, S. (Eds.), *Arbeitsrecht Kommentar* (11. Baskı) Köln: Otto Schmidt.
- Hohmann, R.,** (2014). *Arbeitsgerichtsgesetz*, (3 Baskı). Nomos.
- Höpfner, C.,** (2024) *Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G*, ZFA, 55(3), 301-343.
- Junker, A.,** (2009). *Kollektives Arbeitsrecht in Europa*, RdA-Beil, 4-10.
- Kammler, B., Resch, R.,** (2023). *Arbeitsrecht* (8. Baskı). Manz.
- Kempen, O. E., Zachert, U.,** (1997). *Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis* (3. Baskı). Bund Verlag.
- Koch, U.,** (2024). ArbGG § 97, Rn.1. In Müller-Glüge, R., Preis, U., Gallner, I., & Schmidt, T. (Eds.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (24. Baskı). Beck.
- Korpic Horvat, E., & Sencur Pecsek, D.** (2012). Republik Slowenien. Hekimler, A., ve Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (291-312). Nomos.
- Kreber, S.,** (2022). AEUV Art. 153, Rn. 10-12. Calliess, C., & Ruffert, M. (Eds.), *EUV/AEUV – Kommentar* (6. Baskı). Beck.

- LabourNet.,** (2020). Ver.di lehnt Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten (GDG) ab. LabourNet Germany. <https://www.labournet.de/branchen/gewerkschaften/ver-di-lehnt-tarifverhandlungen-mit-der-gewerkschaft-der-gewerkschaftsbeschaeftigten-gdg-ab/> adresinden 21.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- LabourNet.,** (2016). GDG 14.04.16 Rapor, <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2016/04/gdg140416.pdf> adresinden 21.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Lesch, H.,** (2008). Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung. *Industrielle Beziehungen*, 4, 303-328.
- Lehmann, F. W.,** (2010). Schaffung eines Gesetzes über die Tarifeinheit. *Betriebs Berater*, 2237-2241.
- Lessner-Sturm, J.,** (2009). *Gewerkschaften als Arbeitgeber*, 14. Münih: ZAAR Verlag.
- Löschnigg, G.,** (2024). *Arbeitsrecht* (14. Baskı). ÖGB Verlag.
- Löschnigg, G.,** (2012). Kollektivvertrag und Interessenvertretung in Österreich. Hekimler, A., ve Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (211-238). Nomos.
- Löschnigg, G., & Hekimler, A.,** (2011). *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*. (1. Baskı). Efil.
- Löwisch, M., & Rieble, V.,** (2017). *Tarifvertragsgesetz Kommentar* (4. Baskı). Münih: Verlag Franz Vahlen, Beck.
- LTO.,** (2023). GDL-Gewerkschaft: Bahn-Lokführer Weselsky gründet eigene Genossenschaft Fair-Trans-Leiharbeit. Legal Tribune Online (LTO) <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/gdl-gewerkschaft-bahn-lokfuehrer-weselsky-gruendet-eigene-genossenschaft-fair-trans-leiharbeit> adresinden 25.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Marold, F., & Friedrich, M.,** (2016). *Österreichisches Arbeitsrecht* (2. Baskı). Springer, Wien, New York.
- Marold, F.,** (2015). Die Koalitionsfreiheit im österreichischen Recht. *DRdA*, 413-421.
- Meisel, P.,** (2000). *Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis* (9. Baskı). Deutschen Instituts.
- Oetker, H.,** (2023). Wiedemann, H. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz Kommentar* içinde (9. Baskı). Beck.
- Peter, G., & Rödel, F.,** (2022). Däubler, W. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz* (5. Baskı). Nomos.
- Rehbahn, R.,** (2001). Kollektivvertragsfähigkeit und Erstreckung von Kollektivverträgen in rechtsvergleichender Sicht. *DRdA*, 107-115.
- Rehbahn, R.,** (2001). Das kollektive Arbeitsrecht im Rechtsvergleich. *NZA*, 764-774.

- Reichold, H.,** (2022). *Arbeitsrecht* (7. Baskı). Beck.
- Reiser, T., Veil, R., & Jacobs, M.,** (2020). *Mitbestimmungsgesetz und Drittbeteiligungsgesetz* (2. Baskı). De Gruyter.
- Richardi, R.,** (2022). *Betriebsverfassungsgesetz Kommentar* (17. Baskı). Beck.
- Rieble, V.,** (2010). *Verfassungsfragen der Tarifeinheit*. ZAAR.
- Rohrweck, D.,** (2014). *Die Kollektivvertragsfähigkeit der Gesetzlichen Interessenvertretungen Gemäßes § Abs1 ArbVG unter besonderen Berücksichtigung der jünger Änderungen der Einschlägigen Ständeregeln* (Diploma Tezi) Universität Graz.
- Sagan, A.,** (2019). Preis, U., & Sagan, A. (Eds.), *Europäisches Arbeitsrecht* içinde (2. Baskı). Otto Schmidt.
- Saracel, N.,** (1997). Türk İş Hukukunda Yetki Düşmesi. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, 461-476.
- Schick, D.,** (2022). Däubler, W. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz* içinde (5. Baskı). Nomos
- Schnorr, G.,** (1963). Rechtsfragen europäische Tarifverträge. *Sozialer Fortschritt*, 7-8, 155-162.
- Schroeder, W., Genf, S.,** (2008). Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. *Industrielle Beziehungen*, 4, 329-355.
- Sevim, Ö.,** (2023). *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi*. (1. Baskı) Lykeion.
- Stefko, M.,** (2012). Kollektives Arbeitsrecht in der Tschechischen Republik. Hekimler, A., & Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (337-366). Nomos.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.,** (2024). Temmuz Ayı İstatistiği. https://www.csgeb.gov.tr/media/95477/2024-temmuz-ayi-istatistigi_.pdf adresinden 3.12.2024 tarihinde alınmıştır.
- Tomandel, T., & Schrammel, W.,** (2004). *Arbeitsrecht I* (5. Baskı). Wien.
- Ulber, D.,** (2008). Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit der CGZP als Spitzenorganisation. *NZA*, 438-441.
- VRFF.,** Historie. VRFF – Die Mediengewerkschaft. <https://vrff.de/historie/> adresinden 18.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- VRFF.,** (2021). VRFF Satzung 2021. <https://vrff.de/storage/VRFF-Satzung-2021-fuer-Homepage.pdf> adresinden 18.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Wachter, G.,** (2014). *Kollektives Arbeitsrecht* (2. Baskı). Lexis Nexis.
- Walher, W.,** (2022). § 22 Rn. 41-52. Schab, K., & Weth, S. (Eds.), *Arbeitsgerichtsgesetz* içinde (6. Baskı)
- Wiedemann, H., & Thüsing, G.,** (1995). Die Tariffähigkeit von Spitzenorganisationen und der Verhandlungsanspruch der Tarifvertragsparteien. *RdA*, 280-282.
- Zuckerstaetter, S.** (2020). Kammern als Kollektivvertragspartner im österreichischen Arbeitsleben. *RdA*, 45-52.

A Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye: An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods

Taylan AKGÜL¹

ORCID: 0000-0003-0753-8615

DOI: 10.54752/ct.1598585

Abstract: This study explores the labor market outcomes of youth and adults in Türkiye, focusing on the distinction between decent and non-decent employment during the pre- and post-pandemic periods. Drawing on microdata from the Household Labor Force Survey (2018–2022), the research examines key dimensions of decent work, including job security, social protection, and equal opportunities. Youth, defined as individuals aged 15–24, are disproportionately affected by unemployment, precarious jobs, and skill mismatches, highlighting critical vulnerabilities in Türkiye’s labor market.

The findings reveal stark disparities between youth and adults. Youth are overrepresented in non-decent employment, particularly in sectors like agriculture and trade, and face significant wage disparities compared to adults. The COVID-19 pandemic further exacerbated these challenges, with youth experiencing greater employment instability and slower recovery in decent job opportunities. Educational attainment emerged as a pivotal factor, with higher levels correlating strongly with access to decent employment. However, systemic skill mismatches persist, impeding labor market integration.

The study underscores the importance of targeted policies to enhance

¹ Assistant Prof. Dr., Labor Economics and Industrial Relations Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Anadolu University, Eskişehir, Turkey, takgul@anadolu.edu.tr

AKGÜL, T., (2025) “Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye: An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 85, C.2, s. 661-692

Makale Geliş Tarihi: 09.12.2024-Makale Kabul Tarihi: 18.03.2025

education, align skills with market demands, and promote inclusive job creation. Addressing these challenges is crucial for Türkiye to capitalize on its demographic window of opportunity, ensuring sustainable economic growth and improved labor market outcomes for its young workforce.

Keywords: Decent work, Wage gap, Microeconometrics, Young workforce, COVID-19, Household Labor Force Survey

Jel Codes: J80, J31, C01, J11

Türkiye'deki Gençlerin ve Yetişkinlerin İnsana Yakışır ve İnsana Yakışmayan İşgücü Piyasası Sonuçlarının Karşılaştırılması: Pandemi Öncesi ve Pandemi Sonrası Dönemlerin Ampirik Bir Analizi

Öz: Bu çalışma, Türkiye'de gençler ve yetişkinler arasında, pandemi öncesi ve sonrası dönemlerde "insana yakışır" ve "insana yakışmayan" istihdam arasındaki farklılıklara odaklanmaktadır. 2018-2022 yıllarını kapsayan Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerinden yararlanan araştırma, iş güvenliği, sosyal koruma ve eşit fırsatlar gibi insana yakışır işin temel boyutlarını değerlendirmektedir. 15-24 yaş arası bireyler olarak tanımlanan gençler, işsizlik, güvencesiz işler ve beceri uyumsuzluklarından orantısız bir şekilde etkilenmekte ve bu durum Türkiye'nin işgücü piyasasındaki kritik kırılganlıkları ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, gençler ve yetişkinler arasında belirgin eşitsizlikler olduğunu göstermektedir. Gençler, özellikle tarım ve ticaret gibi sektörlerde insana yakışmayan istihdamda aşırı temsil edilmekte ve yetişkinlere kıyasla önemli ücret farklılıkları ile karşılaşmaktadır. COVID-19 pandemisi, bu sorunları daha da kötüleştirmiş, gençler arasında istihdam istikrarsızlığını artırmış ve insana yakışır iş fırsatlarına erişimde daha yavaş bir iyileşme süreci yaşanmasına neden olmuştur. Eğitim düzeyi, insana yakışır istihdama erişimle güçlü bir şekilde ilişkili kritik bir faktör olarak öne çıkmıştır. Ancak, sistematik beceri uyumsuzlukları devam etmekte ve işgücü piyasasına entegrasyonu engellemektedir.

Çalışma, eğitimi iyileştirmeye, becerileri piyasa talepleriyle uyumlu hale getirmeye ve kapsayıcı iş yaratmayı teşvik etmeye yönelik hedefe odaklı politikaların önemini vurgulamaktadır. Bu sorunların ele alınması, Türkiye'nin demografik fırsat penceresinden yararlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme sağlaması ve genç iş gücü için daha iyi işgücü piyasası sonuçları elde etmesi açısından hayati öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: İnsana yakışır iş, Ücret farkları, Mikroekonometri, Genç işgücü, COVID-19, Hanehalkı İşgücü Anketi

Jel Kodları: J80, J31, C01, J11

Introduction

The presence of employment opportunities in the labor market does not necessarily ensure economic security. For an individual engaged in work, it is essential that employment opportunities should not only abundant but also productive. It should offer a fair wage, job security, social protection, and equal opportunities for advancement. In developing countries, the high prevalence of poverty leaves many unable to afford prolonged unemployment, driving individuals to accept even low-productivity, poorly compensated jobs. Consequently, this results in the phenomenon of the 'working poor', those who, despite being employed, struggle to fulfill their basic needs. Therefore, beyond the challenge of creating jobs, a central concern in developing countries is the quality of employment and the provision of decent work.

The concept of "decent work," introduced by the International Labor Organization (ILO) in 1999, is built upon four foundational pillars: rights at work, employment protection, social protection, and social dialogue. According to the ILO, decent work is defined as "productive work for women and men in conditions of freedom, equity, security, and human dignity." Within this framework, work-related rights encompass just and favorable working conditions, equal pay for equal work, protection against unemployment, reasonable work hours, paid leave, the right to rest and leisure, social security, and the right to organize and form unions. The ILO Decent Work framework² outlines ten key elements: employment opportunities, adequate earnings and productive work, reasonable working hours, work-life balance, the elimination of exploitative work practices, job stability and security, equal opportunity and treatment in employment, safe working conditions, social security, social dialogue, and the representation of both workers and employers.

Decent work is fundamental to achieving sustainable development. The United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) aim to foster the creation of decent work as a means to drive sustained economic growth, alleviate poverty, reduce inequalities and hunger, and promote gender equality. Specifically, SDG Goal 8 emphasizes the promotion of sustained, inclusive, and sustainable economic growth, alongside the achievement of full and productive employment, and the provision of decent work for all. More importantly, the lack of sufficient decent work represents one of the most urgent global challenges confronting today's young population (defined as 15–24-year-olds), as highlighted by SDG 8.

² See ILO (2003).

Key concerns encompass elevated levels of working poverty and informality, underemployment, and insufficient demand for youth labor.

Young population of a country is pivotal in creating conditions conducive to sustained economic growth. As more young people join the working-age population, they hold the potential to make substantial contributions to economic development, provided that sufficient employment opportunities exist within the labor market. However, the growing prevalence of unemployment and underemployment among youth has become an increasingly significant global concern. According to the ILO, young people are more likely to be unemployed than adults worldwide. Furthermore, in terms of employment quality, they face more disadvantaged conditions than their adult counterparts. Given the growing influx of youth into the labor market, the high levels of youth unemployment have become a critical concern for researchers and policymakers, owing to their substantial economic and social ramifications.

Several factors contribute to the higher unemployment rates among youth compared to adults since the youth labor market possesses unique dimensions and characteristics. First is that youth emerge as the most vulnerable demographic, often facing disadvantage due to the "last hired, first fired" principle during an economic recession. In other words, young people are typically the first to lose their jobs in a downturn and the last to regain employment as the economy recovers.³ Second, the substitutability between young workers and their older counterparts in the labor market is limited.⁴ Furthermore, young people encounter age-specific challenges when transitioning from school to work, including limited work experience, a disparity between their skills and the requirements of the job market, and a lack of resources and organization to effectively pursue employment opportunities. Therefore, youth unemployment is more responsive to fluctuations in aggregate demand than adult unemployment. Another aspect of youth employment, particularly the subject of the present study, is that it is predominantly of low quality, marked by limited access to decent work. A significant portion of the young workforce is employed in the informal sector, often in low-paying jobs without contracts and with limited access to social security benefits compared to adults. Their involvement in the informal sector leads to unstable employment relationships, low wages, and irregular working hours.

In sum, the vulnerability of young people has several dimensions (i) higher unemployment rates, (ii) lower-quality jobs for those who do secure employment,

³ See (Schmid, 2015).

⁴ See (O'Higgins, 2001).

(iii) greater labor market inequalities among various youth groups, (iv) longer and more precarious transitions from school to work, and (v) increased disengagement from the labor market.

The failure of the economy to create adequate and decent employment opportunities for young people undermines the potential to harness the demographic dividend and leads to numerous social and developmental repercussions. Therefore, effective policy interventions targeting youth are essential to tackle both challenges: the sluggish pace of employment creation and the high proportion of young people engaged in low-productivity jobs. The central objective is to incorporate employment into development strategies so that policies aimed at economic growth also foster sustained, decent employment opportunities for youth. Furthermore, this approach must concurrently promote pro-employment economic policies, robust educational and training systems, and effective measures to facilitate the transition from school to work.

As also for the Turkish labor market, youth unemployment appears to be one of the most severe problems that the country faces since the current population is comparatively young. Youth unemployment is a significant issue in Türkiye, as the country's rate exceeds the global average. Rising unemployment and the challenges in securing job opportunities push young people into low-skilled, low-paying, and precarious employment. As the working-age population grows more rapidly than job opportunities, Türkiye's performance in employment creation falls short, failing to provide adequate job opportunities, especially for young people. Urban areas exhibit higher youth unemployment rates compared to rural areas, with female youth in urban regions facing even greater challenges, largely due to the shift in the employment structure away from agriculture. A critical issue for Türkiye is its highest NEET (Not in Education, Employment, or Training) rate among OECD countries. The UNDP highlights that the urban youth population in Türkiye is adversely affected by the slow pace of employment growth, coupled with the rising working-age population. In Türkiye, young, unskilled men are disproportionately represented in the construction sector compared to the overall labor force, while young, unskilled women are predominantly employed in the clothing and textile industry. Many of these workers lack social security coverage, especially direct social insurance. This situation has particular policy implications for youth, as both sectors are among those where informal employment is most prevalent.

The "demographic window of opportunity" refers to a temporary demographic phase, lasting roughly 20 to 25 years for each country, occurring when the population growth rate declines and the working-age population rises. This is a unique and critical period. Türkiye entered this window of opportunity in

the early 2000s, and it remains open for the country today. A country can capitalize on the "demographic window of opportunity" by implementing comprehensive policies tailored to the needs of young people (Çelik and Lüküslü, 2018; Bloom et al., 2009; Groth & May, 2017).

Türkiye has seen a gradual yet steady increase in educational attainment across all levels. However, educational attainment does not seem to enhance employment opportunities for younger generations, a situation that may reflect both a scarcity of suitable job openings and a mismatch between educational qualifications and labor market demands. As a result, concerns persist regarding the quality of education and the extent to which the growth in educational participation addresses skill mismatches arising from both overeducation and undereducation. The figures for over-education and under-education among the youth indicate that the issue is not solely a matter of lacking skills for available jobs. However, the prevalence of over-education is significantly lower than that of under-education, suggesting that the shortage of skills for existing jobs is a more pressing issue in Türkiye. Moreover, the skills mismatch among individuals with tertiary education is greater than that observed among those with secondary education. The results also reveal a significant gender bias, with women experiencing higher levels of skill mismatch across various measures. A study by TEPAV concluded that the higher education sector is unable to produce graduates who meet the needs of the private sector, and unless it undergoes rapid transformation, the degree of mismatch is likely to worsen in the future.⁵ Yet another significant issue of the youth in Turkish labor market is the disproportionately high proportion of young people who are neither employed nor engaged in education (NEET) and training.

The large body of literature on young people in Turkish labor market mainly consists of those studies investigating the structure and nature of unemployment for youth and identifying the youth labor market challenges with respect to employment generation. However, there has been insufficient empirical research into young worker's experiences in the context of the decent work in Türkiye to date despite its vital importance in attaining a sustainable development. One contribution of the present study is to fill this gap in the literature. By using an individual-level micro data, we first explore the characteristics of decent work among young Turkish workers and then compare its dimensions among youth and adult workers.

Research indicates that the Covid-19 pandemic affected workers differently depending on their gender and age, their education levels and occupations, and the

⁵ See (TEPAV, 2007).

country where they live etc. Younger age groups are known to be suffered more strongly globally. Decent work deficits and the expansion of the informal economy especially across youth has deepened during pandemic worldwide and Türkiye is no exception. With this agenda, the research on decent work for a greater engagement of young people has gained importance. Therefore, another purpose of this study is to contribute to this strand of the literature by analyzing the labor market implications with a particular interest of decent work conditions for youth and adults. We aim to compare pre and post pandemic status of decent work for young and adults.

The study is structured along in the following sections. Next section focuses on a review of literature. Section 3 presents data and methodology. Results of the analysis are presented in Section 4. And, the last section concludes.

Related Literature

Traditionally, the literature investigating labor markets for young people has concentrated on unemployment problem, and particularly on the supply side factors that focuses on their skill levels. Abdullah and Mansoor (2024) examine the structure and nature of youth employment, identifying the challenges within the youth labor market in India concerning both employment generation and the quality of work. Their research reveals that slow employment growth has impacted youth more severely than adults. By analyzing two rounds of employment and unemployment surveys from 2017 and 2018, they assess decent work across five dimensions: employment opportunities, adequate earnings and productive work, equal opportunity and treatment in the workplace, job stability and security, and social security. They compare these dimensions between youth and adult workers in India. In their report, Sparreboom and Staneva (2014) present up-to-date evidence on labor market outcomes and education for youth aged 15 to 29 in developing economies. They conclude that the lack of quality education in many low-income countries perpetuates a cycle in which poverty leads to low educational attainment, which in turn results in vulnerable employment, undereducation, and low wages for young workers, thereby hindering their financial capacity to support the education of the next generation. Barford et al. (2021) present findings from an international survey conducted in lower-income countries, along with a series of focus group discussions and interviews in Uganda. They highlight that, despite the challenges posed by their circumstances, young people in lower-income countries tend to be dynamic and dedicated to contributing to their communities on a voluntary basis, often driven by the very limitations that hinder their access to decent work. Guimarães et al. (2018) examine the experiences of Brazilian youth in

the labor market. Their study reveals that the trajectories of young people are diverse, marked by a variety of experiences: they may simultaneously study and work, leave school only to return later, or start their first job before resuming their education. These, along with many other possible scenarios, illustrate the complex interconnections between work, education, and family trajectories. In another report, Feldt et al. (2019) examine the challenges faced by rural youth in Cambodia in accessing decent work. They emphasize the significant shortage of quality employment opportunities within the agricultural value chain in rural areas. A limited number of employers were identified along these value chains, with most preferring unskilled, seasonal laborers. As a result, there is no substantial formal mismatch between the skills demanded by employers and those possessed by the youth. Few decent employment opportunities were found in rural areas, and many existing jobs offered inadequate income, poor working conditions, and failed to meet occupational safety standards. Aisenso et al. (2022) develop a qualitative approach to studying young workers in Argentina. Their findings reveal a pervasive acceptance and resignation to highly precarious working conditions, driven by the unstable broader context and the scarcity of quality employment opportunities. Izzi (2020) examines the status of decent work and informality among youth in Africa. She argues that the global rise of gig work platforms—characterized by independent, temporary work conducted on a short-term or task-by-task basis—and microwork platforms has exacerbated the challenges of upholding employment rights in non-traditional work settings. While the gig economy in high-income countries is often criticized for eroding workers' rights and social protection, similar trends are already emerging in African labor markets, and current trajectories suggest these issues will become even more widespread.

There is also another strand of the literature that focuses on the implications of Covid-19 pandemic on youth work. Gonzalez et al. (2020) and Helliwell et al. (2020) highlight that younger age groups, particularly those aged 15-29, are experiencing the crisis in distinctive ways. They face higher risks of income and job loss compared to more established members of the workforce. The WHO (2020) reports that pandemic-induced disruptions in employment opportunities are likely to significantly impact the career trajectories and future earnings of young people. These individuals are more likely to have limited financial resources, as they are often employed in temporary or part-time positions, and work in service sectors such as retail, hospitality, and the gig economy. Dowd et al. (2020) and Gonzalez et al. (2020) argue that it becomes increasingly difficult for individuals to transition to more appropriate employment as their period of unemployment or job mismatch extends. Delays in entering the labor market or shifting from one ill-suited job to another are likely to have lasting effects on an individual's life course. Belot et al.

(2021) conduct a six-country survey, covering China, South Korea, Japan, Italy, the United Kingdom, and the United States, and document how various age groups and income levels were impacted early in the pandemic. Christie and Swingewood (2022) examine the impact of Covid-19 on young workers in England. They report that those lacking the safety net of social support networks face the greatest difficulty in transitioning to decent work. The concept of decent work emerged as a valuable framework for exploring the aspirations and future hopes of young people. Eichhorst et al. (2022) investigate the diverse impacts of COVID-19 on youth labor market outcomes and propose key policy responses for younger workers in selected countries. They conclude that nations in the Global North were generally better prepared to address the effects of the COVID-19 crisis on youth compared to those in the Global South. Many countries in the Global North were able to leverage an existing array of labor market policies, including those specifically targeting youth.

Empirical studies on the status of decent work in Türkiye are limited. A study by Baş et al. (2024) examine the impact levels of the ILO's decent work criteria by expanding nine indicators into twelve criteria using the Fuzzy DEMATEL method. The results indicate that the highest-ranked criteria, in order of importance, are 'healthy workplace environment,' 'decent working hours,' and 'safe working conditions,' all of which significantly contribute to the concept of decent work. Most of the studies aim to analyze the dynamics and consequences of youth unemployment. Bayırbağ et al. (2018) examine the nature, causes, and consequences of child poverty and youth unemployment in Türkiye, arguing that the country still lacks a long-term policy framework to address these issues, treating them as interconnected aspects of a broader problem. In another study, Alkan, I. (2015) analyzes the structure and characteristics of youth employment in Türkiye, offering recommendations to policymakers on the issue. Çelik and Lüküslü (2018) examine factors such as labor market structure, demographics, gender, and migration dynamics that influence unemployment and labor relations in Türkiye, with a focus on assessing their impact on the younger generation and shedding light on youth unemployment and labor issues in the country. Durotoye (2014) investigates the causes, consequences, and potential solutions to youth unemployment in the MINT countries (Mexico, Indonesia, Nigeria, and Türkiye). He concludes that addressing the unemployment issue in these countries will require effective policy measures, including the reprioritization of the agricultural sector, reform of the educational system, and the creation of a conducive environment for employment. Çelik (2006) conducts an in-depth study on the unemployment experiences of youth in Ankara and Şanlıurfa, concluding that these experiences are highly heterogeneous. She identifies various factors that

influence an individual's unemployment experience, including gender, education level and type, skill set and occupation, marital status, health status, the presence or absence of a father, family income level, the number of dependent family members, and the province of residence. Attar (2013) examines the issue of youth unemployment in Türkiye, focusing particularly on skills mismatches and policy challenges. He notes that while Türkiye's youth unemployment rate is less severe compared to some European countries and many in the MENA (Middle East and North Africa) region, it still remains notably higher than countries such as Germany and Japan. He states that although Türkiye is not in the same position as Greece and Spain, where the global financial crisis has had a profound impact on youth unemployment, the situation remains concerning. He further highlights that the prevalence of skills mismatches suggests a potentially more challenging future for youth employment in Türkiye. A particularly troubling issue is the high proportion of young people in the country who are neither employed nor engaged in education or training.

Among studies investigating the status of decent work or unemployment of youth during Covid-19 pandemic in Türkiye, Acar (2020) examines the impact of the pandemic on employment and working conditions, asserting that it has exacerbated the working conditions for a substantial portion of the labor force, particularly among the youth. This deterioration includes wages, job and income security, as well as other rights and benefits. Kalkavan et al. (2021) employ the fuzzy DEMATEL technique to develop strategies for mitigating unemployment during the COVID-19 period. The results indicate that providing adequate income protection is the most effective criterion for alleviating the unemployment crisis during the pandemic. Aldan et al. (2021) make a significant contribution to the literature on the heterogeneous labor market impacts of COVID-19. Their findings reveal that the pandemic's effects were most severe among both the young (aged 15-24) and the elderly (aged 55+), exhibiting a U-shaped pattern. Özkubat et al. (2023) provide evidence that women, youth, and workers in informal and temporary employment-identified as disadvantaged groups in the Turkish labor market-experienced fewer lost working hours during the initial phase of the pandemic. Their findings indicate that youth were the least affected age group, contrary to previous studies that suggested youth were more severely impacted. However, the results for the elderly align with those of Aldan et al. (2021) for Türkiye.

Data and Methodology

Data

This study utilizes microdata from the Household Labor Force Survey (HLFS) spanning the years 2018 to 2022. The HLFS microdata lacks explicit or proxy indicators to differentiate between decent and non-decent employment. To address this, we developed these variables using information on employment type (registered or unregistered), employment status (part-time or full-time), and labor force participation (employed, unemployed, or out of the labor force) for each individual. Excluding those not in the labor force, we constructed the variable DecEmp for individuals aged 14 and older to identify whether they hold a decent job. An individual is classified as decently employed if they are employed, registered, and working full-time. Accordingly, DecEmp is coded as 1 if the individual is employed (Employed = 1), works full-time (FullTimeEmp = 1), and is registered (RegisteredEmp = 1); otherwise, it is coded as 0.

Non-decent employment is defined as any form of unregistered or part-time work. Thus, registered and unregistered part-time employees, along with unregistered full-time employees, are classified as non-decent. The variable NonDecEmp is set to 1 for individuals who are employed (Employed = 1) but either unregistered (RegisteredEmp = 0) or work part-time (FullTimeEmp = 0); otherwise, it is coded as 0. This classification is repeated for each year within the 2018–2022 HLFS dataset.

Additionally, we created an age-group variable to analyze differences across demographics. Individuals aged 15–24 are categorized as youth, while those older than 24 are classified as adults. Consequently, our microdata sample comprises decent employees, non-decent employees, and unemployed individuals across age groups, with individuals outside the labor force excluded.

Descriptive Statistics and Key Findings

The descriptive statistics are presented in two composite tables: one detailing employee distribution and another summarizing weighted average wages. Table 1 illustrates the distribution of youth and adult employees (decent and non-decent) across various dimensions, including sector, education level, marital status, firm size, and public/private or registered/unregistered full-time/part-time employment categories.

Youth Representation in Decent and Non-Decent Employment

Youth are disproportionately represented in non-decent employment compared to decent employment. In 2018, 17.9% of non-decent employees were youth,

decreasing to 16.4% in 2020 (pandemic year) and rising again to 16.8% by 2022. For decent employment, the youth share was 11.4% in 2018, dipped to 9.9% in 2020, and recovered to 11.6% in 2022. The year 2020 marked a significant shift in the distribution of youth and adults across decent and non-decent employment categories. Pre-pandemic, the industrial sector exhibited the highest share of non-decent youth employment, shifting to the trade sector in 2020, before reverting to the industrial sector in 2022.

Marital Status and Employment Type

Among non-decent single employees, youth constituted 65–69%, whereas the reverse pattern was observed for decent single employees. This suggests that a significant portion of single youth are engaged in non-decent jobs.

Private vs. Public Sector

Youth representation in non-decent employment was higher in the private sector than in the public sector. Notably, the share of youth in public non-decent employment declined during the pandemic and subsequently increased to exceed pre-pandemic levels. Non-decent public employment likely includes workers in non-governmental organizations (NGOs), as government entities predominantly employ full-time registered workers.

Firm Size and Youth Employment

Youth representation in non-decent employment increases with firm size, contrasting with the inverse relationship observed for decent employment. During the pandemic, the youth share in non-decent employment significantly declined in medium and large firms. For instance, in firms with 50+ employees, the youth share in non-decent employment fell from 39.5% in 2018 to 26.5% in 2020. Post-pandemic, these levels stabilized.

Registered vs. Unregistered Employment

Interestingly, the share of youth in registered non-decent employment exceeded that in unregistered employment. Since registered non-decent employment comprises only part-time roles, this suggests that youth prefer part-time registered jobs over unregistered work. Supporting this, youth representation in non-decent part-time employment (20.3% in 2018) exceeded that in unregistered employment (16.8%).

Education Level and Youth Employment

Across both decent and non-decent employment, youth are most represented among secondary school diploma holders, followed by vocational high school

graduates. Youth representation in non-decent employment consistently surpasses that in decent employment for these education levels. While youth ratios for secondary diploma holders in both categories decreased during the pandemic, post-pandemic trends revealed recovery only among vocational high school graduates, with secondary diploma holders remaining below pre-pandemic levels.

The findings highlight significant disparities in youth employment patterns across decent and non-decent categories, influenced by sector, marital status, firm size, and education. These trends underscore the precarious nature of youth employment, particularly within non-decent roles, and suggest targeted policy interventions to address these vulnerabilities.

Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye:
An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods

Table 1: Distribution of decent and non-decent employees over selected categories

	Year 2018				Year 2020 (Covid Pandemic)				Year 2022			
	Non-Decent		Decent		Non-Decent		Decent		Non-Decent		Decent	
	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth
Sector												
Agriculture	86.5	13.5	94.3	5.7	84.1	15.9	95.2	4.8	85.9	14.1	94.2	5.8
Industry	72.9	27.1	87.2	12.8	79.4	20.6	88.4	11.6	75.6	24.4	86.2	13.8
Construction	81.1	18.9	85.7	14.3	84.5	15.5	88.8	11.2	83.6	16.4	86.0	14.0
Trade	75.0	25.0	84.1	15.9	79.0	21.0	85.4	14.6	76.0	24.0	83.4	16.6
Services	81.9	18.1	90.6	9.4	86.3	13.7	92.2	7.8	84.5	15.5	91.0	9.0
Marital Status												
Single	31.2	68.8	61.3	38.7	34.3	65.7	65.8	34.2	34.6	65.4	63.3	36.7
Married	97.0	3.0	98.1	1.9	97.8	2.2	98.6	1.4	98.1	1.9	98.7	1.3
Divorced	98.6	1.4	98.8	1.2	98.5	1.5	99.2	0.8	98.4	1.6	99.1	0.9
Widowed	99.9	0.1	99.9	0.1	99.8	0.2	100.0	0.0	99.9	0.1	100.0	0.0
Public/Private												
Private	81.8	18.2	86.7	13.3	82.8	17.2	88.1	11.9	83.3	16.7	86.4	13.6
Public	86.6	13.4	95.4	4.6	92.8	7.2	96.3	3.7	78.5	21.5	96.1	3.9
Firm Size												
1-10 Employees	84.5	15.5	88.4	11.6	84.8	15.2	89.3	10.7	85.3	14.7	87.9	12.1
11-19 " "	63.0	37.0	85.5	14.5	69.0	31.0	86.6	13.4	67.5	32.5	85.1	14.9
20-49 " "	61.9	38.1	86.9	13.1	75.4	24.6	88.7	11.3	70.7	29.3	87.8	12.2
50+ " "	60.5	39.5	90.1	9.9	73.5	26.5	91.9	8.1	----	----	----	----

Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye:
An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods

50-249 " "	----	----	----	----	----	----	----	----	68.7	31.3	89.7	10.3
250+ " "	----	----	----	----	----	----	----	----	46.5	53.5	90.9	9.1
Unknown	63.9	36.1	82.6	17.4	61.0	39.0	89.0	11.0	58.5	41.5	90.2	9.8
Register												
UnregisteredEmp	82.7	17.3	----	----	83.8	16.2	----	----	84.4	15.6	----	----
RegisteredEmp	74.1	25.9	88.6	11.4	81.4	18.6	90.1	9.9	73.3	26.7	88.4	11.6
Employment Type												
FullTime	83.2	16.8	88.6	11.4	83.8	16.2	90.1	9.9	84.6	15.4	88.4	11.6
PartTime	79.7	20.3	----	----	83.2	16.8			80.3	19.7		
Education												
NoEdu	89.9	10.1	87.3	12.7	92.1	7.9	89.9	10.1	93.2	6.8	91.1	8.9
PrimarySch	98.3	1.7	99.6	0.4	98.6	1.4	99.5	0.5	98.2	1.8	99.3	0.7
SecondarySch	50.3	49.7	75.0	25.0	56.2	43.8	79.9	20.1	58.6	41.4	81.3	18.7
VocationalHighSch	64.0	36.0	80.2	19.8	66.4	33.6	80.1	19.9	64.1	35.9	74.9	25.1
HighSch	73.9	26.1	90.0	10.0	72.3	27.7	90.1	9.9	68.2	31.8	84.4	15.6
2YearsCollege	----	----	----	----	----	----	----	----	77.2	22.8	82.4	17.6
University	84.0	16.0	90.4	9.6	87.0	13.0	92.4	7.6	91.2	8.8	95.3	4.7
MastersOrPhD	100.0	0.0	99.3	0.7	97.1	2.9	99.1	0.9	99.0	1.0	98.6	1.4
Total	82.1	17.9	88.6	11.4	83.6	16.4	90.1	9.9	83.2	16.8	88.4	11.6

Source: Author's own calculations using Household Labor Force Survey micro data

Table 2, presented below, illustrates the weighted average wages across selected categories, consistent with those in the preceding table. These values are shown for both decent and non-decent employees, segmented by the specified age groups. Additionally, it provides the wage ratios comparing decent to non-decent wages for both youth and adult employees. The aggregate values for all variables are displayed in the final row.

The **initial observation** is that the aggregate wage ratio of decent to non-decent employment for youth stands at 1.84, while for adults, it is slightly lower at 1.83. This indicates that the relative disparity between decent and non-decent wages is remarkably similar across the two age groups. During the pandemic year, the ratio declines to 1.68 for adults and 1.71 for youth but subsequently exceeds pre-pandemic levels by 2022. Thus, despite the shock of the pandemic, the wage gap between decent and non-decent employees demonstrates an upward trend over time.

A **noteworthy sectoral detail** is that agriculture is the only sector in 2018 where the youth wage ratio (decent to non-decent) surpasses that of adults. In the industrial sector, the ratios are equivalent, while in services, trade, and construction, the adult wage ratio is higher. However, during the pandemic year, both the industry and agriculture sectors exhibit higher youth wage ratios compared to adults. Furthermore, the services sector consistently displays the largest wage disparity between decent and non-decent employment for both age groups across pre-pandemic and post-pandemic periods.

Regarding **marital status**, single employees have the lowest youth wage ratio (decent to non-decent), whereas widowed employees hold the highest ratios for both age groups in the pre-pandemic period. Among adults, the married category consistently shows the lowest ratio, a pattern that persists throughout the observed timeline. By the post-pandemic period, the correlation between marital status and wage ratios returns to its pre-pandemic state, indicating a near-complete recovery.

An **interesting finding** is that the wage ratio (decent to non-decent) is significantly higher in public employment than in private sector employment for both age groups. Additionally, the ratio is consistently larger for youth than for adults. For example, in 2018, the wage ratio in public sector youth employment was 4.65, compared to 1.68 for adults. In the private sector, the ratio was uniformly 1.68 for both groups. This stark difference suggests that the data likely includes individuals working for NGOs or similar organizations rather than strictly regulated public institutions, where such a wage gap would be unusual.

For **firm size**, the wage gap (decent to non-decent) increases with firm size among youth, whereas the opposite trend is observed for adult employees. This pattern holds across all periods: pre-pandemic, during the pandemic, and post-pandemic. Notably, the pandemic period saw a significant narrowing of the wage ratio in medium and large firms for adult employees.

For **registered employment**, the youth wage ratio is markedly higher than that of adults and remains relatively stable over the analyzed period. Since decent employment is logically infeasible in unregistered (informal) contexts, wage ratios are calculated exclusively for registered employees. Similarly, as decent employment cannot logically occur in part-time roles, wage ratios are computed only for full-time employees. In contrast to registered employment, full-time adult employees exhibit higher wage ratios than their youth counterparts.

Finally, in terms of **education**, no consistent pattern emerges between wage ratios and educational attainment across age groups. During the pandemic, the youth wage ratio declined across nearly all education levels but increased for adults, highlighting divergent impacts based on age group and educational attainment.

Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye:
An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods

Table 1: Weighted average wages and decent/non-decent wage ratios over selected categories.

	Year 2018				Decent/ NonDecent Wage Ratios		Year 2020				Decent/ NonDecent Wage Ratios		Year 2022				Decent/ NonDecent Wage Ratios	
	Non-Decent Adult	Youth	Decent Adult	Youth	Adult	Youth	Non-Decent Adult	Youth	Decent Adult	Youth	Adult	Youth	Non-Decent Adult	Youth	Decent Adult	Youth	Adult	Youth
Sector																		
Agriculture	1199	1165	2135	1580	1.78	1.36	1620	1651	2985	2319	1.84	1.40	3311	3365	5921	5673	1.79	1.69
Industry	1506	1104	2419	1777	1.61	1.61	2064	1583	3330	2443	1.61	1.54	4160	3202	6804	5182	1.64	1.62
Construction	1699	1297	2390	1881	1.41	1.45	2058	1521	3126	2449	1.52	1.61	4235	3357	6048	5032	1.43	1.50
Trade	1439	997	2284	1728	1.59	1.73	1984	1459	2959	2377	1.49	1.63	3807	3042	6208	4974	1.63	1.64
Services	1578	924	3172	2068	2.01	2.24	2487	1406	4323	2778	1.74	1.98	4097	2551	8668	5673	2.12	2.22
Marital Status																		
Single	1556	1017	2670	1874	1.72	1.84	2365	1485	3624	2541	1.53	1.71	4731	2883	7487	5305	1.58	1.84
Married	1557	1223	2853	2058	1.83	1.68	2273	1653	3888	2782	1.71	1.68	3936	3495	7786	5507	1.98	1.58
Divorced	1431	928	2785	1714	1.95	1.85	2223	1477	3701	2359	1.66	1.60	4312	4201	7492	5318	1.74	1.27
Widowed	1123	531	2336	1800	2.08	3.39	1806		3482		1.93		2749		6651		2.42	
Public/Private																		
Private	1466	1069	2459	1791	1.68	1.68	1989	1544	3298	2425	1.66	1.57	3540	3039	6853	5127	1.94	1.69
Public	1767	623	3691	2894	2.09	4.65	2898	910	5009	3856	1.73	4.24	8599	1587	9947	7722	1.16	4.87
Firm Size																		
1-10 Employees	1283	1045	2136	1719	1.66	1.64	1747	1495	2881	2320	1.65	1.55	3202	3013	5793	4734	1.81	1.57
11-19 " "	1721	1160	2559	1817	1.49	1.57	2622	1715	3439	2488	1.31	1.45	4904	3100	6712	5084	1.37	1.64
20-49 " "	2135	1098	2684	1874	1.26	1.71	3433	1603	3690	2514	1.07	1.57	6328	3076	7448	5342	1.18	1.74
50+ " "	2734	822	3222	2081	1.18	2.53	4104	1225	4352	2834	1.06	2.31	----	----	----	----		
50-249 " "	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	7205	2430	8128	5693	1.13	2.34
250+ " "	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	7624	1798	9742	6220	1.28	3.46
Unknown	1404	988	1917	1536	1.37	1.55	2105	1503	3007	2471	1.43	1.64	4318	2269	6759	5144	1.57	2.27
Register																		
UnregisteredEmp	1375	1092	----	----	----	----	1870	1661	----	----	----	----	3512	3393	----	----	0.00	0.00
RegisteredEmp	2735	677	2812	1895	1.03	2.80	3680	948	3825	2564	1.04	2.70	6094	1908	7698	5320	1.26	2.79
Employment Type																		
FullTime	1462	1205	2812	1895	1.92	1.57	2016	1754	3825	2564	1.90	1.46	3719	3610	7698	5320	2.07	1.47
PartTime	1790	599	----	----	----	----	2760	926	----	----	----	----	4761	1883	----	----	----	----
Education																		
NoEdu	1153	1220	1750	1746	1.52	1.43	1548	1752	2400	2341	1.55	1.34	2904	3132	5046	4705	1.74	1.50
PrimarySch	1304	1183	1965	1583	1.51	1.34	1721	1608	2672	2296	1.55	1.43	3212	3475	5510	4953	1.72	1.43
SecondarySch	1424	933	2059	1718	1.45	1.84	1879	1359	2790	2276	1.48	1.67	3765	2693	5709	4461	1.52	1.66
VocationalHighSch	1514	1152	2456	1845	1.62	1.60	2075	1662	3377	2578	1.63	1.55	3872	3108	6797	5457	1.76	1.76
HighSch	1621	1074	2384	1825	1.47	1.70	2028	1542	3277	2480	1.62	1.61	3650	3121	6366	5240	1.74	1.68
2YearsCollege	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	4113	2994	7731	5635	1.88	1.88
University	2678	1270	3637	2244	1.36	1.77	3948	1799	4685	2973	1.19	1.65	7654	3802	10166	6787	1.33	1.79
MastersOrPhD	3291	0	5935	3742	1.80		5101	500	7623	4432	1.49	8.86	8448	3130	14741	9504	1.74	3.04
Total	1537	1030	2812	1895	1.83	1.84	2271	1497	3825	2564	1.68	1.71	4024	2926	7698	5320	1.91	1.82

Source: Author's own calculations using Household Labor Force Survey micro data

Model

We have chosen to apply a probit model, given the binary nature of employment status, where individuals are either employed or unemployed. Consequently, we estimate two distinct probit models for decent and non-decent employment. The explanatory variables used in both models include age, age squared, education, marital status, household size, and the number of employed people in the household, as these factors are considered key determinants of the likelihood of employment. Moreover, we conduct separate models for youth and adults to explore potential age segment differences in the probability of decent and non-decent employment. Finally, we check for the robustness by running alternative logit models. If the signs of coefficients in logit model are in line with those of probit model and if they have an approximate ratio of 1.6, then we can conclude that the probit model regression results are robust⁶. The logit and probit tables for just one group in 2018 are given in the appendix for comparison required for robustness test. The rest of logit tables are available upon request. As it can be seen in appendix, signs of logit model are in line with that of probit model, and each coefficient in logit model is approximately 1.6-1.7 times corresponding coefficient in probit model.

An individual is considered to be youth if his age is less 25 and defined as adult if he is older. The probit models for both non-decent and decent employment are specified as follows:

$$\begin{aligned} P(NonDecEmp)_i &= \alpha_0 + \alpha_1 Age_i + \alpha_2 AgeSquare_i + \alpha_3 HouseHoldSize_i + \alpha_4 NumEmp_i \\ &+ D_1^n Education_i + D_2^n MaritalStatus_i + \varepsilon_i \end{aligned} \quad 1)$$

$$\begin{aligned} P(DecEmp)_i &= \beta_0 + \beta_1 Age_i + \beta_2 AgeSquare_i + \beta_3 HouseHoldSize_i + \beta_4 NumEmp_i \\ &+ D_1^d Education_i + D_2^d MaritalStatus_i + \mu_i \end{aligned} \quad 2)$$

A positive coefficient for β_1 is predicted, as age often serves as a proxy for experience, which generally enhances the probability of securing a decent job. Conversely, with increased experience in the labor market, the likelihood of obtaining a non-decent job diminishes, leading us to expect α_1 to be negative. The magnitudes of β_1 are likely to vary between probit regressions for youth and adults. Specifically, β_1 is expected to be higher in youth regressions since educational

⁶ See Wooldridge, Introductory Econometrics, 5ed., ch. 17, p. 586

attainment, which is closely tied to age, tends to be more pronounced in this group. For example, the probability of a university graduate securing a decent job significantly exceeds that of a high school graduate, making the 18–22 age range particularly critical. Similarly, we anticipate distinct magnitudes for α_1 in youth and adult regressions. For the squared age term, due to diminishing returns associated with age and experience, the expected signs are reversed, with $\alpha_2 > 0$ and $\beta_2 < 0$.

Education is a pivotal factor in determining access to decent employment opportunities. Higher levels of education significantly enhance the chances of obtaining a decent job while simultaneously decreasing the likelihood of securing a non-decent one. As a result, the coefficients for education in the non-decent job category are expected to be negative.

Marital status exerts a complex influence on employment outcomes. For married women, the coefficient for the decent job category is expected to be negative due to childcare responsibilities, which often restrict their labor market participation. In the non-decent job category, competing dynamics are at play. On one side, domestic responsibilities and childcare can hinder employment; on the other, economic pressures may compel married women to enter the labor force, even in part-time or less desirable roles. Consequently, the net effect for this group is ambiguous, with no clear directional expectation for the coefficient in the non-decent category.

These opposing forces are anticipated to have a greater impact in adult regressions for both job types, as marriage and childcare responsibilities are more prevalent in this demographic. For men, however, marital status is expected to have a consistently positive effect across both decent and non-decent job categories, reflecting traditional expectations around male economic roles and the financial obligations associated with marriage.

Non-decent jobs are more prevalent among individuals with lower income and educational attainment. For such groups, household size is likely to exert a positive influence, as larger households often face greater financial strain, compelling members to seek employment. In contrast, for the decent job category, this relationship is expected to invert, as larger household sizes may reflect stable income levels reducing the need for additional employment. For women, childcare responsibilities significantly impact their labor market participation. Since childcare responsibilities are more likely for the adult group, this affect is expected to be stronger for them. This dynamic suggests $\alpha_3 > 0$ and $\beta_3 < 0$, with a stronger effect in regressions focused on adult groups.

The number of employed individuals in a household (NumEmp) is expected to show a positive relationship across both job categories and both age groups. In households dominated by non-decent jobs, income insufficiency drives additional

household members to work. Conversely, in households with decent jobs, the employment of one spouse often motivates the other to join the labor market. In middle-class households, higher consumption demands necessitate dual incomes, reinforcing this positive correlation.

Results

Table 3 below provides a detailed analysis of the factors influencing employment outcomes, classified into decent and non-decent jobs for youth and adults across three time periods: 2018, 2020 (pandemic), and 2022.

The first point to mention about result tables is the issue of relatively low R-square. This issue may cause problems in financial models, in which the estimation of dependent variable itself is important. However, if the attention is on explanatory variables rather than the dependent variable itself, a low R-square is not a serious problem (Nagelkerke, 1991).

Results show that age has a significant positive effect on securing decent employment for both youth and adults across all years, but this effect diminishes with age, as shown by the negative coefficients of age squared. For non-decent jobs, age negatively affects youth employment and shows smaller or weaker effects for adults. This suggests that age plays a more critical role in distinguishing job quality for youth than adults.

Secondly, the table indicates that education is a crucial determinant of employment outcomes. Higher education levels (e.g., university degrees, Master's, or Ph.D.) substantially increase the probability of securing decent jobs, particularly for adults. Vocational high school education also positively impacts decent employment, though its effect is generally weaker than tertiary education. On the other hand, lower educational levels (e.g., primary and secondary school) tend to decrease the likelihood of decent employment, often correlating with higher probabilities of non-decent employment. These trends are consistent across all years, with some variations during the pandemic.

Marital status influences employment differently for youth and adults. Married adults are more likely to secure decent jobs, reflecting possible economic stability linked to marriage. However, for youth, the relationship is mixed, with minor impacts across years. Divorce and widowhood show minimal influence on adult employment but can increase the probability of youth being employed in non-decent jobs, especially for widowed individuals.

Household size negatively impacts the likelihood of securing decent jobs across all groups and years, suggesting potential resource constraints in larger families. Conversely, the number of employed household members is positively

associated with better job outcomes, particularly for adults in decent employment.

The pandemic in 2020 disrupted employment dynamics, particularly for youth, who faced declining probabilities of securing decent jobs compared to 2018. By 2022, adults showed signs of recovery in the decent job market, while youth continued to struggle in both decent and non-decent job categories. These trends highlight the lingering impacts of the pandemic on younger workers.

The results emphasize the importance of education, family dynamics, and economic conditions in shaping labor market outcomes. Youth and adults experience distinct challenges, with youth particularly vulnerable to economic shocks and educational disparities, as seen during the pandemic.

Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye:
An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods

Table 2: Probit regression results

	Year 2018				Year 2020 (Pandemic)				Year 2022			
	Decent		Non-Decent		Decent		Non-Decent		Decent		Non-Decent	
	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult	Youth	Adult
age	.833***	.141***	-.803***	-.112***	.662***	.165***	-.828***	-.132***	.283***	.143***	-.366***	-.114***
ageSquare	-.016***	-.002***	.016***	.002***	-.012***	-.002***	.017***	.002***	-.004***	-.002***	.006***	.002***
Education												
PrimaryS.	.215***	.607***	-.106***	-.574***	.256***	.595***	-.384***	-.539***	.116***	.657***	-.036***	-.693***
SecondaryS.	.499***	.999***	-.466***	-.905***	.43***	.918***	-.522***	-.805***	.412***	.955***	-.414***	-.926***
HighSch	.305***	1.175***	-.446***	-1.138***	.258***	1.128***	-.489***	-1.043***	.451***	1.167***	-.573***	-1.189***
Voc.HighS.	.695***	1.36***	-.857***	-1.271***	.659***	1.279***	-.943***	-1.166***	.732***	1.333***	-.941***	-1.313***
2YearsCollege	----	----	----	----	----	----	----	----	.584***	1.381***	-1.113***	-1.544***
University	.499***	1.482***	-1.052***	-1.565***	.351***	1.384***	-.958***	-1.324***	.316***	1.42***	-.813***	-1.48***
MastersOrPhD	.735***	1.753***		-1.74***	.397***	1.654***	-.686***	-1.549***	.63***	1.63***	-1.393***	-1.67***
Marital Status												
Married	-.132***	.284***	.342***	.109***	-.1***	.278***	.277***	.157***	-.145***	.191***	.293***	.146***
Divorced	-.087***	.022***	-.194***	.185***	-.221***	.021***	.25***	.187***	-.31***	-.033***	.234***	.193***
Widowed	-.503***	-.11***	1.021***	.486***		-.051***	1.201***	.471***		-.157***	2.051***	.483***
Family												
HouseholdSize	-.098***	-.094***	-.041***	-.004***	-.11***	-.097***	-.055***	-.016***	-.109***	-.096***	-.031***	.006***
NumberEmp.	.166***	.103***	.375***	.287***	.17***	.154***	.449***	.329***	.203***	.158***	.327***	.236***
_cons	-10.723***	-3.11***	9.05***	1.493***	-8.863***	-3.625***	9.218***	1.718***	-4.618***	-3.174***	4.308***	1.584***
Observations	25916	155209	25870	155209	27938	182264	27946	182264	30962	204621	30965	204621
Pseudo R ²	0.122	0.165	0.23	0.237	0.103	0.155	0.253	0.23	0.096	0.143	0.191	0.209

Source: Author's own work. Standard errors are in parentheses *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Conclusion

The study highlights the critical role of decent work in fostering sustainable development and addressing socio-economic challenges, particularly in Türkiye's labor market. Decent work ensures not only economic stability but also equitable opportunities, job security, and social protection, which are vital for enhancing the quality of life for both youth and adults.

Türkiye's youth labor market faces profound challenges, including high unemployment rates, a significant proportion of NEETs (Not in Education, Employment, or Training), and a predominance of low-quality, precarious jobs. These issues reflect broader systemic problems such as skill mismatches, inadequate job creation, and limited access to social protections. Despite improvements in educational attainment, the country's education system struggles to align with labor market needs, exacerbating the difficulties young workers face in transitioning from school to employment.

The study underscores that the COVID-19 pandemic magnified existing vulnerabilities, disproportionately affecting younger workers. Youth were more likely to face job losses, reduced working hours, and income insecurity compared to adults. While adults exhibited some recovery in decent job opportunities post-pandemic, youth remained trapped in non-decent employment, reflecting a slower recovery trajectory and underscoring the need for targeted interventions.

Empirical analysis revealed stark disparities in labor market outcomes between youth and adults. Youth are overrepresented in non-decent employment across various sectors, particularly in agriculture and trade, and face significant gender-based inequalities. Moreover, the wage gap between decent and non-decent employment is more pronounced for youth, further emphasizing their precarious position in the labor market.

The findings emphasize the urgent need for comprehensive policy measures to address these challenges. Key recommendations include enhancing the quality and accessibility of education, aligning curricula with labor market demands, and promoting skill development through vocational training. An important problem regarding the young labor force is the skill mismatch issue. Addressing skill mismatch problem requires education system reforms, stronger industry-academia linkages, and lifelong learning initiatives. Integrating STEM, digital literacy, and soft skills into primary and secondary education and ensuring flexible and modular curricula that allow quick adaptation to new industry trends might be good policies at this point. Additionally, policies must focus on creating inclusive employment opportunities, reducing gender disparities, and expanding social protections to cover informal workers.

Capitalizing on Türkiye's "demographic window of opportunity" requires prioritizing youth employment within broader development strategies. By fostering decent work, Türkiye can harness the potential of its young workforce, drive economic growth, and mitigate the socio-economic repercussions of youth unemployment. Such efforts will not only improve individual livelihoods but also contribute to the nation's long-term economic and social resilience.

Genişletilmiş Özet

Bu çalışmada; Türkiye'de gençler ve yetişkinler arasında düzgün (insana yakışır) iş bulma ve düzgün olmayan iş bulma olasılıkları ile ücret farklılıklarının pandemi öncesi ve sonrası dönemlerdeki seyri ele alınmıştır. Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerini kullanan araştırma, genç çalışanların işgücü piyasasına geçişlerinde karşılaştıkları yapısal zorlukları ve istihdam kalitesini incelemeyi amaçlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan "insana yakışır iş" kavramı, iş güvencesi, sosyal koruma, eşit fırsatlar ve uygun çalışma koşullarını kapsamaktadır. Bu kavram, sürdürülebilir kalkınma ve kapsayıcı ekonomik büyümenin temel taşlarından biridir.

Araştırma, 15-24 yaş arasındaki bireyler olarak tanımlanan gençlerin Türkiye'nin işgücü piyasasında önemli kırılganlıklarla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Başlıca zorluklar arasında yüksek işsizlik oranları, düşük kaliteli işlerin yaygınlığı ve NEET (Ne Eğitimde, Ne İstihdamda) olarak sınıflandırılan gençlerin yüksek oranı yer almaktadır. Yıllar içinde eğitim seviyelerinde sürekli bir artış yaşanmasına rağmen, işgücü piyasası ihtiyaçları ile genç iş arayanların nitelikleri arasındaki uyumsuzluk bu sorunları derinleştirmektedir. Bu uyumsuzluk, özellikle gençlerin ağırlıklı olarak düşük ücretli, güvencesiz ve kayıtdışı işlerde çalıştığı istihdamda görülmektedir.

Betimsel Bulgular

Çalışma, gençler ve yetişkinler için düzgün ve düzgün olmayan istihdamın farklı demografik ve ekonomik boyutlardaki belirgin desenlerini ortaya koymaktadır. Gençler, özellikle tarım ve ticaret gibi sektörlerde insana yakışmayan işlerde orantısız bir şekilde temsil edilmektedir. Bekâr gençler arasında düzgün olmayan istihdam daha yaygındır ve bu durum, istikrarlı ve güvenli iş fırsatlarının eksikliğine işaret etmektedir. Buna karşın, yetişkinler daha yüksek bir işgücü piyasası istikrarı ve dayanıklılığı yansıtan düzgün işlere erişim olasılığına sahiptir.

COVID-19 salgını, Türkiye'nin işgücü piyasasında önemli aksamalara neden olmuş ve gençlerin karşılaştığı zorlukları artırmıştır. Analizler, pandemi sonrası dönemde yetişkinlerin insana yakışır işlerdeki paylarını geri kazanmaya başladığını,

ancak gençlerin daha yavaş bir ilerleme gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu dönemde insana yakışır ve yakışmayan istihdam arasındaki ücret farkı daha da açılmış, genç işçiler daha da dezavantajlı bir konuma düşmüştür. Ayrıca, kamu sektöründe insana yakışır işlerde çalışan gençlerin, yakışmayan işlerdeki yaşlılarına kıyasla çok daha fazla kazandığı dikkat çekmektedir.

Eğitim düzeyi istihdam sonuçlarını şekillendirmede kritik bir rol oynamaktadır. Mesleki eğitim ve üniversite diploması gibi daha yüksek eğitim seviyeleri, hem gençler hem de yetişkinler için insana yakışır işlere erişimi artırmaktadır. Bununla birlikte, sistematik beceri uyumsuzlukları devam etmekte ve işgücü piyasasına entegrasyonu engellemektedir. Bu sorun, özellikle kadınları daha fazla etkilemekte ve kentsel alanlarda işgücü piyasasına girişlerini zorlaştırmaktadır.

Medeni durum ve hane dinamikleri de istihdam desenlerini etkilemektedir. Toplumsal normlar nedeniyle evli erkekler arasında düzgün istihdam oranı yüksektir. Tersinden okumak gerekirse, düzgün istihdamda olmayan erkeklerin evlenme şansı görece düşüktür. Buna karşın, bekâr ve dul gençler daha çok düzgün olmayan işlere yönelmektedir. Hanede yaşayan insan sayısı arttıkça, bireylerin karşılaştığı finansal yükümlülükler ve sorumluluklar nedeniyle insana yakışır işlere erişim azaltmaktadır.

Ampirik Bulgular

Çalışmanın sonuçları, gençlerin Türkiye işgücü piyasasındaki kırılgan konumunu vurgulamaktadır. Düşük kaliteli işler ve COVID-19 salgınının neden olduğu gibi ekonomik şoklardan orantısız bir şekilde etkilenmeleri, ülkenin "demografik fırsat penceresi" olarak adlandırılan avantajından yararlanma yeteneğini engellemektedir. Bu pencere, çalışabilir yaş nüfusunun bağımlılardan daha fazla olduğu bir dönemi ifade etmekte ve hızlandırılmış ekonomik büyüme potansiyeli sunmaktadır.

Beceri uyumsuzlukları ve yetersiz iş yaratımı, genç istihdamında önemli engeller olarak öne çıkmaktadır. Artan eğitim seviyelerine rağmen, becerileri işgücü piyasası talepleriyle uyumlu hale getirememe, genç işçiler arasında işsizlik ve eksik istihdamı devam ettirmektedir. Bu uyumsuzluk, özellikle inşaat ve tekstil gibi gençlerin yoğun olarak istihdam edildiği, kayıtdışı ve düşük kaliteli işlerin yaygın olduğu sektörlerde daha belirgindir.

COVID-19 salgını bu kırılganlıkları daha da derinleştirmiş, gençleri yetişkinlere kıyasla orantısız bir şekilde etkilemiştir. Daha genç işçiler, iş kaybı, çalışma saatlerinin azalması ve gelir güvencesizliği gibi daha yüksek risklerle karşı karşıya kalmıştır. Kadınlar ve kayıtdışı sektörlerde çalışanlar bu etkilerden özellikle zarar görmüştür. İnsana yakışır işlerde gençlerin daha yavaş toparlanması, bu demografiyi desteklemek için hedefe yönelik müdahalelere duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Politika Önerileri

Bu zorlukları ele almak için çalışma, eğitimi geliştirmeye, kaliteli işler yaratmaya ve sosyal korumaları genişletmeye odaklanan bütünleşik politika önlemlerinin önemini vurgulamaktadır. Başlıca öneriler şunlardır:

Eğitim ve Becerilerin Geliştirilmesi: Eğitim müfredatını işgücü piyasası ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmek, beceri uyumsuzluğunu gidermek için gereklidir. Mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve STEM eğitiminin teşvik edilmesi, gençlerin istihdam edilebilirliğini artırabilir.

Kapsayıcı İş Yaratımının Teşvik Edilmesi: Özellikle gençlerin yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerde kaliteli işlerin yaratılmasına yönelik politikalar geliştirilmelidir. Kayıtlı istihdamı teşvik etmek ve yüksek büyüme potansiyeline sahip sektörlerle yatırım yapmak, insana yakışır iş fırsatlarını artırabilir.

Cinsiyet Eşitsizliklerinin Giderilmesi: İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlikleri azaltmak için hedefe yönelik müdahaleler gereklidir. Kadınların yüksek becerili sektörlerle katılımını teşvik etmek, esnek çalışma düzenlemeleri uygulamak ve çocuk bakımına erişimi genişletmek bu farkı kapatabilir.

Sosyal Korumanın Güçlendirilmesi: Kayıtdışı çalışanlar için sosyal güvenlik kapsamını genişletmek ve ekonomik durgunluk dönemlerinde gelir desteği sağlamak, genç işçilerin kırılganlıklarını hafifletebilir. Kamu istihdam programları ve çıraklık uygulamaları, eğitimden işe geçişi kolaylaştırabilir.

Bölgesel Kalkınmanın Teşvik Edilmesi: Genç istihdamındaki bölgesel eşitsizliklerin ele alınması, kırsal ve az gelişmiş bölgeler odaklı politikalar gerektirmektedir. Altyapı, eğitim ve yerel sanayilere yapılan yatırımlar daha adil fırsatlar yaratabilir.

Sonuç

Bu çalışma, Türkiye'de genç istihdamını iyileştirmeye yönelik kapsamlı stratejilere duyulan kritik ihtiyacı vurgulamaktadır. İnsana yakışır işe erişimdeki yapısal engellerin giderilmesi, ülkenin demografik avantajlarını kullanmasını ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik etmesini sağlayabilir. Bulgular, genç istihdamının kalitesine yatırım yapmanın yalnızca sosyal adalet meselesi değil, aynı zamanda Türkiye'nin uzun vadeli kalkınması için stratejik bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı: Kurum, kuruluş veya kişiler ile herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

REFERENCES:

- Abdullah Basit and Mansoor Kashif (2024). Employment crisis and decent work deficits for youth in India. *Journal of Social and Economic Development* (2024) 26:734–758.
- Acar Ahmet Cevat (2020). Effects of COVID-19 Crisis on Employment and Working Arrangements. In *Reflections on the Pandemic in the Future of the World*. (Ed) Muzaffer Şeker, Ali Özer, Cem Korkut. Turkish Academy of Sciences. Ankara.
- Aldan Altan, Çıraklı Muhammet Enes, Torun Huzeyfe (2021). Covid 19 and the Turkish labor market: Heterogeneous effects across demographic groups. *Central Bank Review*, 21, 155-163.
- Alkan, I. (2015). “The problematic of youth unemployment in Turkey.” Paper presented at the EY International Congress on Economics II “Growth, Inequality and Poverty” Ankara, Turkey.
- Aisenso Gabriela, Leandro Legaspi, Renée Czerniuk, Viviana Violeta Vicente Miguelez, and Natalia Virgili (2022). Decent Work: Representations and Prospects of Work Among Vulnerable Young Argentine Workers. *Emerging Adulthood* Volume 10, Issue 1, February 2022, Pages 42-53.
- Attar M. Aykut (2013). Tackling Youth Unemployment: The Turkish Experience. Working Paper. Legatum Institute’s workshop on Economic Reform. The Future of Iran Series.
- Barford Anna Rachel Coombe, Rachel Proefke (2021). Against the odds: Young people’s high aspirations and societal contributions amid a decent work shortage. *Geoforum* 121, 162–172.
- Baş Halim, Ersin İrfan & Kalkavan Hakan (2024). Determining the effect levels of augmented decent work criteria in sustainable economic development with the fuzzy DEMATEL method, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.
- Bayırbağ Mustafa Kemal, Asuman Göksel, and Coşku Çelik (2018). Child Poverty and Youth Unemployment in Turkey. *Poverty & Public Policy*, 10:3.
- Belot, M., Choi, S., Tripodi, E., Broek-Altenburg, E. v. d., Jamison, J. C., & Papageorge, N. W. (2021). Unequal consequences of COVID-9: Representative evidence from six countries. *Review of Economics of the Household*, 19(3), 769–783.
- Bloom, D., Canning, D., Fink, G., & Finlay, J. E. (2009). Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. *Journal of Economic Growth*, 14(2), 79–101. <https://doi.org/10.1007/s10887-009-9039-9>

- Christie, Fiona and Swingewood, Adele (2022) The impact of Covid-19 on Young Workers in England: young people navigating insecure work in Greater Manchester during the Covid-19 pandemic. Project Report. Manchester Metropolitan University, Manchester.
- Çelik Kezban (2006). Unemployment Experience of Youth in Ankara and Şanlıurfa. PhD Thesis. Middle East Technical University.
- Çelik Kezban and G. Demet Lüküslü (2018) 'Unemployment as a chronic problem facing young people in Turkey', *Research & Policy on Turkey*, vol. 3, no. 2, pp. 55–172.
- Dowd, J. B., Ding, X., Akimova, E. T., & Mills, M. C. (2020). Health and inequality: The implications of the COVID 19 pandemic. *The British Academy*, 1–40.
- Durotoye Adeolu (2014). The Crisis of Youth Unemployment in the MINT Countries: Causes, Consequences and Corrections. *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.24, 123-136.
- Eichhorst Werner, Marx Paul, Rinne Ulf, Brunner Johannes (2022). Promoting Youth Employment During COVID-19: A Review of Policy Responses. IZA Policy Paper No. 188
- Feldt, Heidi, Lisa Kirtz, Manuel Marx, Nora Nebelung, Verena Vad, Johannes von Stamm (2019). Preparing and accessing decent work amongst rural youth in Cambodia: case study. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Gonzalez, S. P., Gardiner, D., & Bausch, J. (2020). Youth and COVID-19: Impacts on jobs, education, rights, and mental well-being. Survey report 2020.
- Groth, H., and May, J. F. (Eds.). (2017). *Africa's Population: In Search of a Demographic Dividend* (1st ed. 2017). Springer International Publishing: Imprint: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-46889-1>
- Guimarães Nadya Araujo, Leticia Marteleto, Murillo Marschner Alves de Brito. (2018). The School-to-Work Transition in Brazil: Patterns and Determinants of Young People Trajectories. ILO. Decent Work for Youth.
- Helliwell, J. F., Schellenberg, G., & Fonberg, J. (2020). Life satisfaction in Canada before and during the COVID 19 pandemic. *Statistics Canada-Statistique Canada*.
- International Labor Organization (ILO) (2013) Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual Second Version, Geneva
- International Labor Office (2017) Global employment trends for youth 2017: paths to a better working future. International Labor Office, Geneva

- Izzi Valeria (2020). Promoting Decent Employment for African Youth as A Peacebuilding Strategy. Evidence Synthesis Paper Series.
- Kalkavan Hakan, Halim Baş, Irfan Ersin, Serkan Eti, Serhat Yüksel. Defining appropriate government strategies to reduce unemployment during Covid-19 pandemics. In: Dincer H, Yüksel S, editors. Management strategies to survive in a competitive environment. Cham: Springer; 2021. p. 155–172.
- Nagelkerke, N. J. D. (1991) A note on a general definition of the coefficient of determination, *Biometrika*, Volume 78, Issue 3, September 1991, Pages 691–692, <https://doi.org/10.1093/biomet/78.3.691>
- O'Higgins N (2001) Youth unemployment and employment policy: a global perspective. ILO, Geneva.
- Özkubat Gökhan, Üçdoğruk Birecikli Şenay, Selim Sibel (2023). Is COVID-19 an Advantage to Disadvantaged Groups? Evidence from Administrative Data on Working Hours in Turkey. *Journal of Economy Culture and Society*, JECS 2023; 69: 100-121.
- Sparreboom Theo and Staneva Anita. (2014). Is education the solution to decent work for youth in developing economies? Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys. ILO. Work for Youth Publication Series. No.23
- Schmid G (2015) Youth unemployment in India: from a European and transitional labour market point of view (No. 95). IZA Policy Paper
- TEPAV (2017). Mesleki Eğitimde Probleme Dayalı Eğitim Modeli: İhtiyaç Analizi ve Pilot Uygulama Sonuçları. Ankara.
- WHO (2020). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak. World Health Organization: Regional Office for Europe.
- Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (5th ed.). Boston, MA: South-Western Cengage Learning.
- Zhang G, Zhou S, Xia X, et al. Strategic mapping of youth unemployment with interval-valued intuitionistic hesitant fuzzy DEMATEL based on 2-tuple linguistic values. *IEEE Access*. 2020;8: 25706–25721.

Appendix: Comparison of logit and probit models for robustness.

Probit regression

Number of obs = 25,916

LR chi2(13) = 792551.60

Prob > chi2 = 0.0000

Pseudo R2 = 0.1217

Log likelihood = -2860394

decentEmp	Coefficient	Std. err.	z	P> z	[95% conf. interval]	
age	.8325127	.0044176	188.45	0.000	.8238545	.841171
ageSquare	-.0162945	.0001083	-150.48	0.000	-.0165067	-.0160823
education						
PrimarySch	.215139	.0060653	35.47	0.000	.2032513	.2270268
SecondarySch	.4990789	.0032598	153.10	0.000	.4926898	.505468
University	.4987053	.003532	141.20	0.000	.4917828	.5056279
MastersOrPhD	.7352311	.0157361	46.72	0.000	.7043889	.7660734
HighSch	.3048682	.0036601	83.30	0.000	.2976945	.3120418
VocationalHighSch	.6951022	.0034759	199.98	0.000	.6882897	.7019148
MaritalStatus						
Married	-.1324532	.0020067	-66.01	0.000	-.1363862	-.1285202
Divorced	-.0868861	.0104807	-8.29	0.000	-.1074279	-.0663443
Widowed	-.5034282	.0729647	-6.90	0.000	-.6464363	-.3604201
HouseholdSize	-.097833	.0003147	-310.89	0.000	-.0984497	-.0972162
NumberOfIncomeEarners	.1657641	.000507	326.96	0.000	.1647704	.1667577
_cons	-10.72336	.044682	-239.99	0.000	-10.81094	-10.63579

Comparison of Decent and Non-Decent Labor Market Outcomes of Youth and Adults in Türkiye:
An Empirical Analysis of Pre-pandemic and Post-pandemic Periods

Logistic regression

Number of obs = 25,916

LR chi2(13) = 799485.84

Prob > chi2 = 0.0000

Pseudo R2 = 0.1227

Log likelihood = -2856926.9

decentEmp	Coefficient	Std. err.	z	P> z	[95% conf. interval]	
age	1.542898	.0077602	198.82	0.000	1.527688	1.558108
ageSquare	-.030918	.000189	-163.60	0.000	-.0312884	-.0305476
education						
PrimarySch	.3463024	.0111241	31.13	0.000	.3244997	.3681052
SecondarySch	.9125795	.0057812	157.85	0.000	.9012486	.9239104
University	.8935374	.0061423	145.47	0.000	.8814988	.905576
MastersOrPhD	1.27491	.0256211	49.76	0.000	1.224694	1.325126
HighSch	.585184	.0063691	91.88	0.000	.5727009	.5976672
VocationalHighSch	1.222496	.0060861	200.87	0.000	1.210567	1.234424
MaritalStatus						
Married	-.210577	.0032749	-64.30	0.000	-.2169956	-.2041584
Divorced	-.1654194	.0171243	-9.66	0.000	-.1989823	-.1318564
Widowed	-.7400574	.117407	-6.30	0.000	-.970171	-.5099439
HouseholdSize	-.1660352	.0005345	-310.64	0.000	-.1670828	-.1649876
NumberOfIncomeEarners	.2788669	.000849	328.47	0.000	.2772029	.2805309
_cons	-19.52532	.0791593	-246.66	0.000	-19.68047	-19.37017

Conversations with Unionized Female Textile Workers in Türkiye: Lingerin Struggles with Gender Norms, Wage Disparities and Discrimination¹

Rana ÇAVUŞOĞLU²

ORCID: 0000-0003-3878-9396

Sarp ÜNER³

ORCID: 0000-0002-9880-8811

DOI: 10.54752/ct.1604400

Abstract: The textile sector involves some of the most intensive, fast paced and repetitive work amongst all fabricating sectors, and low wage-earning women employed by the garment industry are the subject of current labour discourse in Türkiye. This study explores the personal experiences of women working in Turkish textile production by interrogating how women see themselves within the labour force, and how they construct a framework for identity and recognition as union members working alongside men. A qualitative research method and focus group interviews technique were used to investigate women's work experiences. In total, three separate focus group interviews were conducted with 24 women, providing personal stories that illuminate problems faced by thousands of their co-workers. The study concludes that women's experiences in the textile sector continue to be shaped within the framework of gender norms,

¹ Araştırma makalesi Rana Çavuşoğlu'nun doktora tezinden hazırlanmıştır.

² Dr. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Bölümü Doktora Mezunu. rana9.cavusoglu@gmail.com.

³ Prof.Dr. Lokman Hekim Üniversitesi, Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, sarp.uner@lokmanhekim.edu.tr

ÇAVUŞOĞLU, R., ÜNER, S., (2025) "Conversations with Unionized Female Textile Workers in Türkiye: Lingerin Struggles with Gender Norms, Wage Disparities and Discrimination", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 85, C.2, s.693-724

Makale Geliş Tarihi: 20.12.2024- Makale Kabul Tarihi: 27.03.2025

low wages, and difficult working conditions. Attitude of the management of their union, the hardships of the work, and the unspoken pressure to fulfill the requirements of caregiver roles while also working this sector are also discussed. The interviews provide further insight on women's views regarding the glass ceiling, pay gaps, patriarchal roles, and the barriers they face in being part of decision-making processes in the workplace.

Key words: gender, female workers, textile sector, labour union

Türkiye'de Sendikalı Kadın Tekstil İşçileriyle Söyleşiler: Cinsiyet Normları, Ücret Eşitsizlikleri ve Ayrımcılıkla İlgili Sürekli Mücadeleler

Öz: Tekstil sektörü, tüm imalat sektörleri arasında en yoğun, hızlı ve tekrarlayan çalışma süreçlerinden bazılarını içerir. Hazır giyim sektöründe istihdam edilen düşük ücretli kadın işçiler, Türkiye'deki mevcut emek söyleminin önemli bir konusu haline gelmiştir.

Nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı bu çalışmada, tekstil üretiminde çalışan kadınların kendilerini işgücü içinde nasıl gördüklerini ve erkeklerle birlikte çalışan sendika üyeleri olarak kimlik ve tanınma için nasıl bir çerçeve oluşturdıkları irdelemek amaçlanmıştır. Kadınların iş deneyimlerini sorgulamak için yürütülen çalışmaya binlerce iş arkadaşlarının karşılaştığı sorunları aydınlatan kişisel hikayeler sunan farklı illerden çalışmaya katılan 24 kadınla üç ayrı odak grup görüşmesi yapılmıştır. Araştırma, kadınların tekstil sektöründeki deneyimlerinin cinsiyet normları, düşük ücretler ve zor çalışma koşulları çerçevesinde şekillenmeye devam ettiğini göstermiştir. Üye oldukları sendikanın şube yönetiminin tutumları, işin zorlukları ve bu sektörde çalışırken annelik ve bakım veren rollerinin gerekliliklerini yerine getirme konusunda dile getirilmemiş baskılar da tartışılmaktadır. Görüşmeler, kadınların cam tavan, ücret farkları, ataerkil roller ve işyerinde karar alma süreçlerinin bir parçası olmada karşılaştıkları engeller hakkındaki görüşlerine dair de fikir vermektedir.

Anahtar kelimeler: Toplumsal cinsiyet, kadın işçiler, tekstil sektörü, işçi sendikası

Introduction

The study of women's employment predates the Industrial Revolution and traces back to primitive societies. Evidence for women's primary role in the manufacturing of textiles is found in abundance in archeological, social and

sociological research (Wilson, 1979). In early human societies, the first division of labour emerged, with women gathering plants while men hunted. During the New Stone Age, women's contributions to nutrition and childcare granted them an essential role in society, leading to matriarchal structures. However, with the transition to settled life, men took on physically demanding jobs while women were confined to domestic responsibilities, thus reinforcing patriarchal structures (Deniz& Kuloğlu, 2019; Yüksel & Ören, 2018).

In the feudal period, women actively participated in agricultural production but remained unpaid family workers. Religious institutions limited women's engagement in business, restricting them to low-wage labour (Leventer & Altun, 2023; Zengin & Koçoğlu, 2018). Despite these limitations, prior to the Industrial Revolution, women contributed significantly to crafts, particularly in textile production at home and within guilds (Leventer & Altun, 2023; Deniz & Kuloğlu, 2019; Soysal, 2006).

The traditional work of sewing, embroidery and weaving were not only tasks done by women in the household, but also an activity where many women came together to chat and produce handcrafted products (English, 2013). Women have long contributed to household income with their skills by doing such manual piece-work labour while also performing household duties, but developments over the centuries led to more and more intensive production and demand for goods. In another words, the textile industry has historically relied on female labour. Women engaged in sewing, embroidery, and weaving for both household and commercial purposes (Wilson, 1979; English, 2013). The industrialization of textile production shifted work from the home to factories, altering the work-life balance of women (Maynes, 2005).

With the industrial revolution, textile work moved from the home to the workplace (Maynes,2005). No longer being an income with their skills by doing such manual piece-work labour while also performing household duties, industrial textile production meant the balance of women`s home and work life over time was forever changed (Maynes, 2005; English, 2013) and the need to cope with the physical and mental stresses brought about by industrialization emerged.

The Industrial Revolution (late 18th century) introduced mechanized textile production, significantly altering women's employment. Women began working in textile factories under harsh conditions, enduring long hours and low wages (Leventer & Altun, 2023; Engels, 2019; Aytaç et al., 2002). The Second Industrial Revolution (1860-1920) further expanded industrial production, incorporating women into sectors such as textiles, chemicals, and metallurgy, though still at low wages (Leventer & Altun, 2023; Kahraman, 2017). By the early 20th century, women's wages remained significantly lower than men's, increasing male workers'

job insecurity (Leventer & Altun, 2023; Peker & Kubar, 2012). Economic crises, such as the Great Depression (1929), led to the dismissal of female workers, reducing their labor force participation (Leventer & Altun, 2023; Yılmaz, Bozkurt, & İzci, 2008).

World Wars I and II marked a turning point in women's employment. As men were drafted, women entered previously male-dominated industries (Leventer & Altun, 2023; Şahin & Develi, 2021). However, after the wars, many women were forced to leave their jobs, once again subordinating their labour to patriarchal structures. Despite these setbacks, industrialization continued to increase female labour participation over time.

Today, in 21st century, the garment sector still employs a predominantly female workforce, particularly in Türkiye, where it plays a crucial role in the economy. However, women face dual burdens long working hours in factories and unpaid labor at home, including childcare and elder care responsibilities (Maynes, 2005; English, 2013).

On the other hand, The COVID-19 pandemic in 2020, had a significant negative impact on the global textile industry, affecting various aspects from production to retail. Lockdowns and restricted access to retail outlets led to a substantial drop in consumption, resulting in excess stock, decreased sales, and challenges in disposing of unsold items (Leal et al., 2022). This situation was exacerbated by supply chain disruptions, as many factories worldwide halted operations to contain the virus's spread. Furthermore, the pandemic prompted the textile industry to innovate, developing materials with antimicrobial, self-cleaning, and antibacterial properties to limit virus transmission. However, these advancements could not fully offset the broader economic challenges faced by the industry during this period (Seudi et al. 2022). Meanwhile, inside factories, female workers are pressured to fulfill growing industrial demand for products. For example, the female workers who participated in this study indicated that they had to work over time during the pandemic, comparing to before Covid-19 pandemic period, as textiles were in greater demand throughout the world not for garment mainly but for developing self cleaning and antibacterial properties, so textile workers logged more hours than workers in other sectors.

The positive attitudes and outcomes of women's growing labour-force participation are contrasted by their struggles for equality in the workplace. One study shows us the on-going power struggle between women and men is particularly apparent in gender-based power relations in the workplace (Dedeoglu, 2000). This gendered division of labor is further influenced by economic factors, as financial pressures within households shape women's employment opportunities and decisions. The division of labour responsibilities for men and women both in

the public sphere and in the private sphere also differ according to cultural and historical development of humankind. (Agarwal, 1994).

No longer being an income with their skills by doing such manual piece-work labour while also performing household duties, industrial textile production meant the balance of women's home and work life over time was forever changed (Maynes, 2005; English, 2013; Ecevit, 1991) and the need to cope with the physical and mental stresses brought about by industrialization emerged. Nevertheless, the female workers continue to face systemic inequalities in wages, working conditions, and career advancement. While employment outside the home has contributed to women's financial independence, it has not led to true workplace equality.

The fact that women now commonly work outside the home and provide financial support to the family is noticed and approved of by other family members, including their spouses. Employment outside the home is also effective in increasing the perception of women's empowerment (Gönüllü ve İçli, 2008; Dedeoğlu, 2000; Aytaç ve Sevüktekin, 2002; Özer ve Biçerli, 2003). But, as families around the world struggle to make ends meet, it is clear overall household income has an impact on women's employment (Dedeoğlu, 2000). Since cash earnings have become the most important means of income for families residing in cities, when there is only one wage earner in the home, other family members begin a more active job search (Dedeoğlu, 2000). However, this trend does not necessarily lead to social or economic freedom for Turkish women. Employers benefit from women's lower wages, reinforcing economic inequality (Dirgar, 2009; Eraydın and Erendil, 1999; Gönüllü and İçli, 2001), and men retain social control of women despite their out of home employment.

In Türkiye, which has a globally important place in textile and garment sector production and export, a study conducted with women working in the garment field observed that women typically cannot work outside the home without permission of their spouses (Eraydın ve Erendil, 1999). Kıray, (1985) further found that it is easier for women to be involved in business life if they worked where relatives or family members were already employed. In this way, women outside the home can be observed and monitored to ensure adherence to cultural norms, with the added benefit of providing a constant supply of employees for cheap industrial labour via the snowball technique. In other word, women as sisters, mother-daughters, close friends or neighbours find jobs to eachother in their workplace.

Despite their majority, in industrial workplaces, management jobs are scarce for women, and positions of responsibility in trade unions are mostly occupied by men. This exclusion is not just a coincidence but reflects a deeper fear of women

challenging male authority in decision-making roles. Whether in boardrooms or union leadership, women's presence is often resisted, as it threatens traditional power structures and long-standing hierarchies. Female employees*⁴ constitute an important part of the trade unions, especially in collective unionization and membership issues inside food production and ready-to-wear factories. The presence of women ensures the strength of the union with increased membership dues and a greater number of members in the organization. Nevertheless, one researcher stated that the discrimination experienced by women in trade union life is caused by senior management, and female employees have almost no place in decision-making mechanisms in trade unions in Türkiye (Keleş, 2018).

When the union membership numbers for men and women in Türkiye and their relative positions in management are taken into consideration, it is clear the trade union movement has a male-dominated structure. Trade unionism, which is considered a man's job, is rooted in gender discrimination where physical differences between men and women result in social and employment barriers for women (Acker, 1990). Working women are expected to take jobs that reflect the responsibilities of being a biological mother, or housework-related and other maternally related jobs (Özkaplan, 2009). Industrial and factory settings, therefore, remain difficult sites for female workers. Gender, as a continuous social structure that touches on the physical differences between men and women, not only polarizes men and women at home, but also separates male and female workers as coworkers with common goals. This situation cause a competition between women and men hides the problems women face at home, such as taking care of the family and equal pay.

In the workplace, gender decoupling exists at the organizational level and is seen especially in income and status inequality between men and women (Acker, 1990). Decoupling is observed when women are placed in jobs requiring patience and understanding jobs which are typically low-wage positions rather than managerial positions where rationality is more valued. Since such sexist thinking indirectly manifests itself at the macro level is refers to work life in general while the micro one refers to workplace. Trade union management is no exception. In one study, a union executive states that in general, trade unionism is a male business (Urhan, 2014; Ünlütürk Ulutaş, 2013; Ünlütürk & Öngel, 2023).

The persistence of gendered power structures in the labour force participation, alongside traditional cultural expectations, limits women's professional mobility. Where there is a prevailing masculine mentality at work,

⁴ "Some feminist writers prefer the use of "woman/man worker or woman/man employee." The author has chosen "female/male worker", "female/male employee" to highlight that workplace discrimination is based on specific sex-related characteristics."

women are seen to behave like men in order to stand out less. For instance, women may take on physically demanding tasks and adopt the more vulgar language habits of their male co-workers. Women are expected to act as men, or at least with a gender-neutral identity, in order to participate in the public sphere (Kandiyoti, 1997).

A report on the placement of women and men members within trade unions, mentions that women are more often promoted to positions of higher responsibility when their union activities are closely evaluated (Toksöz and Erdoğan, 1998). Despite the successes of women trade unionists, male managers control decision-making mechanisms and they remain uncertain in responding about gender inequality in the workplace (Yavuzçehre, 2014).

Women make up most of the workforce and are therefore the engine behind the profitable textile industry in Türkiye, the largest employer in the country. Because there are no prior educational requirements to start working in the sector, socially and economically disadvantaged women can be easily employed in the factories. Women working in textiles do not have the time, equipment or socio-economic power to compete with men for a better job, as most come from culturally diverse backgrounds that place less value on the education of their children (Arıkan and Aktaş, 2008). For their part, employers welcome uneducated women because they are willing to work for low wages, and textile or garment work requires attention to detail and patience, so women are preferred in this field (Dirgar, 2009; Eraydın and Erendil, 1999; Gönüllü and İçli, 2001; Esin and Öztürk, 2005). By contrast, it is widely believed that men are suitable for jobs that require technical skills and physical endurance.

While female workers call for playing a more active role in unions, their responsibilities related to family and home add to the vast complexity of social factors (Keleş, 2018) that hinder their progress toward workplace equality. Additionally, the absence of suitable conditions such as exposure to heavy smoke, the lack of play areas, and the unavailability of children's rooms creates further barriers, making it even more challenging for women to balance their dual roles as workers and caregivers.

The textile sector is important for national economies both in the world and in Türkiye. In the early 1980s, the importance of the textile and apparel sector in Türkiye increased with the adoption of neoliberal economic policies (Yüksel Oktay, E. & Özmen, İ. 2023). In Türkiye, the majority of small and medium-sized textile facilities not only produce products for the domestic market, but also for export (İTKİB, 2018). According to the data of the Ministry of Industry and Technology (Ministry of Industry and Trade, 2024), Türkiye ranks seventh in textile exports with a 3.3% global share. Competitiveness in this sector is driven by

low-cost mass production, so industry profits depend on low-wage employees delivering maximum production levels with efficient labour practices (Türkmen, 2010).

Service sector work is seen as suitable for women and has broad acceptance in Turkish society (Yavuzçehre, 2014) but many women work alongside men in intensive manufacturing jobs, with food products, ready-to-wear clothes and other textiles being the most common industries to employ women. For instance, some 64,3 % of working women in Türkiye are employed in the service sector, while another 17,8 % work in agriculture and 17% are found in the industrial sector (TURKSTAT 2025, metaanalysis data for 2024)

In addition, Turkish Ministry of Labour and Social Security (MoLSS) 's union membership for 20 sectors based on the 2025 January statistics showcase the data as follows total number of female workers are 609.731 with rate of 24,2% and total number of male workers 1.910.497 with the rate of 75,7%. The unknown gender number and rate respectively 4.319, 0,2% The same statistics document revealed that total number of union membership in textile is 99.775, this number is consist of total number of 33.393 female workers with rate of 33,4 %, and 66.574 male workers with the rate of 66,59 % yet again with unknown 8 people by the rate of 0,001 % (MoLSS,2025).

According to this stastics, The Turkish Textile, Knitting, Clothing and Leather Workers Union (TEKSİF) maintain the highest number of union members with total number of 46.084. Followed by Öz İplik İş with total number of 38.559 and TEKSTİL with 12.783 members, regardless of being female or male workers (MoLSS,2025).

The authors would like to draw the attention of the reader to say that this qualittitave study was conducted in 2022 due to the Covid 19 pandemic, while the quantitative data was conducted in 2020. Therefore, the authors retrieved tha latest available data in 2020. Statistics provided by the Turkish Ministry of Labour and Social Security (2020) show the largest union in Türkiye in 2018 was TEKSİF, the Turkish Textile, Knitting, Clothing and Leather Workers Union. TEKSİF encompasses 68 workplaces and includes 9486 women on their membership rolls. Without shadow of doubt, there are female workers who work in informal sector, however, the authors opted for a research study with the female workers who are member of the union which has the highest number of members among textile unions in Türkiye. The first goal of this study is to examine the effects of gender norms in the work environment of women registered with TEKSİF, while the second goal is to gather information for future related studies.

Method

The study included three one-hour focus group interviews with 24 women aged between 18 and 56 who were members of the TEKSİF trade union. Focus group interviews were conducted by the researcher March 6-8, 2022 in Ankara, using a qualitative data collection method. The researcher was granted special access to these workers and had the consent of the Turkish Textile, Knitting, Clothing and Leather Workers Union. (TEKSİF), the labour union with largest members who work in many textile premises in Türkiye. Semi-structured questions were prepared and asked to three age groups which consisted of 18-29, 30-40, and 41-56 years-old. Each of the three groups included eight women who met the age and provincial criteria. The women were invited to Ankara from all provinces within the scope of the women's day activities organized by TEKSİF for the March 8 International Women's Day event. They worked in weaving, yarn, and garment production in Adıyaman, Gaziantep, Isparta, Bursa, İzmir, İstanbul, Tekirdağ, and Kayseri provinces.

During the focus groups, two sets of questions were directed to the interviewees. The first part of the qualitative data collection inventory consists of a total of nine questions pertaining to the women's socio-demographic characteristics. The second part consists of seven questions focus on questions about gender discrimination at work.

Table 1: Socio-demographic characteristics of female workers participating in qualitative interview (2022)

Pseudonym	Age	Department	Income	Marital Status	Number of Child/Children	Branch Name
W1	18	Weaving	Minimum Wage ⁵ + commission	Single	No Children	Çerkezköy
W2	21	Weaving	Minimum Wage + Commission	Engaged	No Children	Çorlu
W3	20	Yarn	Minimum Wage +Commission	Single	No Children	Isparta
W4	23	Garment	Minimum Wage +Commission	Single	No Children	Pilot
W5	26	Garment	5500 TL+ Commission	Married	1	Eyüp
W6	29	Weaving	5000 TL+ Commission	Married	2	Adıyaman
W7	26	Garment	5500TL+Commissi on	Single	No Children	İzmir
W8	26	Weaving	5000-5500 +Commission	Married	No Children	Gaziantep
W9	37	Weaving	6000 TL +Commission	Single	No Children	Gaziantep
W10	33	Garment	5800 TL +Commission	Married	1	Çorlu
W11	36	Weaving	5300 TL +Commission	Married	2	Adıyaman
W12	35	Garment	5800 TL +Commission	Married	1	İzmir
W13	31	Yarn	5200 TL + Commission	Married	No Children	Isparta
W14	38	Weaving	6000TL +Commission	Divorcee	1	Çerkezköy
W15	32	Yarn	5200 TL +Commission	Single	No Children	Kayseri
W16	39	Garment	5600 TL+Commission	Divorce	2	İzmir

⁵ During the interviews conducted for this study, it was noted that the minimum wage, announced on December 17, 2021, and effective from January 1, 2022, to June 30, 2022, was set at a net amount of 4,253.40 TL and a gross amount of 5,004.00 TL.

W17	42	Yarn	5000-6500TL +Commission	Married	2	Isparta
W18	44	Garment	5000-7000TL +Commission	Divorcee	1	İzmir
W19	45	Weaving	6000 TL +Commission	Married	2	Gaziantep
W20	53	Yarn	6500 TL +Commission	Married	4	Kayseri
W21	56	Weaving	7000-8000 TL +Commission	Married	3	Adıyaman
W22	48	Yarn	5000-7000 TL +Commission	Married	2	Isparta
W23	51	Weaving	6000TL +Commission	Married	1	Bursa
W24	43	Garment	6500 TL +Commission	Married	1	Çerkezköy

Findings

Difficult Realities in The Workplace

In three separate focus group discussions, participants emphasized working hours, night shift allocation and discrimination between white-collar and blue-collar workers in response to the question "What are the situations that cause you discomfort at work?". Women mainly reported that they were uncomfortable with the early start of work, getting on the bus early in the morning and the long working hours, as well as the privileges and benefits granted exclusively to white collar employees at the workplace. They stated that their social lives were restricted since they had to go to sleep early in order to get up for work, and that they were tired due to the long working day. They also emphasized that shift work, especially the night shift, tires them physically and mentally, and that rest, social life and spending time with their families are more valuable than material things. The fact that there are separate meal and tea breaks for white-collar workers left the impression that their workplaces do not treat all employees fairly.

Going To Work Early

Factories are located outside the cities in industrial zones and working hours start early, so shuttles pick female workers from their homes. A common problem voiced by women in the three focus groups was that some are forced to ride the shuttle service hours before the start of work because large vehicles with long

routes are used, instead of small groups of women getting on shuttles with shortened commutes.

In response to the questions about their discomfort and workplace environment during the focus group interview, interviewees emphasized that transportation, for example shuttle service, food and long working hours were common problems.

W24 (43): "We get on the shuttle early in the morning, indeed very early in the morning, we leave the work in an exact time in the evening, but going early is something I can't get used to. It's too early and we get on the bus at 5:30 in the morning because our workplace is far away..."

W23 (48): " For example, we get on the shuttle early, the shuttle goes around a lot to pick up those who work the same shift with us. I feel dizzy at work if I go to sleep late in the evening. I must sleep around 22:30-23:00 at the latest every night. There is no social life left... that is a huge problem for me."

W4 (23): "We go to work very early because of the shuttle, once we arrive home, we cannot spend time with our families, we become very tired. We go to bed early... Otherwise, there is no other way to wake up and to go work the next day in the morning, so there is no social life in our work."

W24 (43): "The issue of food and shuttle majority of us are unhappy about these two issues. It would be better if they improved at workplaces."

W18 (44): "When I started to work years ago, we had issues in the shuttles, male coworkers were talking loudly and they were not very kind to their female coworkers in the shuttles, we brought this issue up to the attention of the union, they found a solution for it. The female workers always sit on the first seats in the shuttle and the male workers at the rare of the shuttle. It is quite and safe for us as women. It is a kind of rule in our shuttles, women are sitting in front men at the rare"

W13 (31): "We are lucky comparing to other textile workers in other factories where there is no unionization. We have shuttles to arrive for our shifts during the day and night. Our only complaint would be that we have only one shuttle so we must leave the house way too early than it suppose to be, perhaps it could be another option to provide two shuttles for workers who live in different locations, but our union informed us that that would be an extra expense for the employer. And the employer does not accept this."

Long Working Hours

Collective bargaining agreements on equalization and compensation can lead to longer working hours to meet customer orders and finish production on time.

Equalization in labour law refers to ensuring that employees are treated fairly and equitably in terms of working conditions, wages, and benefits, particularly when there are differences in work hours, shifts, or pay structures. It is often applied to balance inequalities that arise due to variations in work schedules or employment conditions. And, compensation refers to the total financial and non-financial benefits that an employee receives in exchange for their work. It includes wages, salaries, bonuses, benefits (such as health insurance and retirement contributions), and legally mandated payments like severance pay or overtime (Turkish Labour Law No. 4857)

W16 (39): "I have problems with working hours and so do my other women friends. When we become mothers, some of us have responsibilities at home. When you work overtime, you say you can't stay once or twice, but then you have to work overtime to avoid problems with the supervisor. Otherwise, they don't like workers who don't work overtime."

W18(44): "You get tired, [and] there are more important things than money. You want to rest. We are exposed to a noisy work environment for more than eight hours daily. I personally can't take it anymore. I want to go home and rest."

W23 (51): "We also have shift problems; we worked single shifts for years and now we have switched to double shift. It is difficult to work at night, we used to have regular working hours for years before."

Discrimination in the Workplace

During the interviews, issues of discrimination mentioned by the women came from their personal experiences and perspectives. Several women stated that they were subjected to discrimination due to the type of factory work available and the corporate approach to job distribution. Some interviewees complained that they did not have the same breaks and rights as white-collar workers in terms of meals or rest breaks, while others stated that they were discriminated against in terms of division of labour and responsibility. The lack of wage increases over time was also an issue:

W21 (56): "For example, you may say that maybe this is not discrimination, but it bothers me. When it comes to salaries, the senior

staff and the new staff are always paid the same... I am uncomfortable with this."

W20 (53): "Those who know the job get paid the same amount of salary with those who don't know the job. [T]he one who doesn't know the job is living at our expense. There are also colleagues who don't want to learn the job. Thinking of these, I don't know whether the union is a benefit or a drawback, I mean... there are these kinds of things."

W9 (37): "Yes, we only get smoking breaks, but white-collar workers get tea and coffee breaks. My mental health is crucial for me. If I feel discriminated [against] at my workplace, I never give one hundred percent of myself to the work. We work shifts and inevitably we feel sleepy, especially at night. I am not happy with not having a coffee or tea break. I would like to have coffee, and tea breaks just like the white-collar employees in the workplace."

W16 (39): "We have the same thing; we eat lunch separately as white collar and blue collars. The white collars' food is specially made and of higher quality than ours. There are two catering companies, the white collars' catering company provides better quality food than ours."

Characteristics of the Workplace Environment

In response to the question "Are you able to express what you think could be better at work?", participants draw attention to the physical conditions of the working environment, especially the need for improvements in shifts, working hours and the elimination of discrimination. Again, early shuttles, long working hours and separate lunch menus for white-collar workers make them feel excluded and worthless. In addition to their basic demands such as working hours being more standardized and not starting too early so that they do not have to get on the bus before sunrise, female workers also have problems with the lack of rest breaks, prayer and breastfeeding rooms in their workplaces, and they called for improvements to address these problems.

In some workplaces, a small common area is allocated to men and female workers for rest, and the fact that smokers cannot go out to the garden during resting hours or that the smoking section is not separate creates a new risk factor, in addition to the dust that workers are exposed to in the workplace environment. They also stated that employers remembering them on special occasions (holidays, birthdays, weddings or birthdays) and making gestures of recognition would be an indication of appreciation. The women said they were demanding that employers

avoid discriminating between men and women employees in terms of responsibility, appreciation of work and salaries.

Physical Conditions at Work

Female workers stated that although most of the factories they work in were built many years ago and the buildings' capacities had been expanded over time, workers are uncomfortable with the physical conditions of their jobsites. Their duties as mothers, which they are expected to fulfill even while working outside the home, are affected by the architecture of their workplaces. Notably, only workplaces with more than 150 women employees are required to provide childcare centres.

W6 (29): "We often meet with our union-member friends in other provinces thanks to the union. We have the chance to exchange our work experiences and sometimes we have pleasant conversations. We usually know each other's problems. I can say that the breastfeeding room can get better... It's not needed for myself right now, but at some point when my daughter was little, I used to breastfeed her in any place [I could] without being seen by the men workers inside the workplace. For example, there was no private room at my workplace... sometimes when I see pregnant friends, I think of those old days."

W8 (26): "There are also pregnant female workers at our workplaces. They need to rest because they are standing on their feet all day at work. It doesn't matter to me, I don't have children for now, but I will have my own children in the future, this often crosses my mind."

W13 (31): "We had problems with ventilation before, but we also talked about it there, and a door was made for ventilation. It took a long time, but we tried very hard... We told the supervisor many times... how many times we have been sick, we have constantly told them, and they have finally done it. There is no other problem for now, in other words, there is no big problem for now."

W20 (53): "At my workplace, the changing room, the relaxation room and the smoking room are in the same place. It's not nice... There's no place to sit... Of course, it's private, but we use the same place for prayer. We are not happy about it, but unfortunately, we can't do anything about it... They can't open a new place for us, the factory is too old, new construction or rooms can't be built. That's how we have to manage, but we're not comfortable in that sense.

W23 (51): "We have a daycare centre at our workplace. I raised my child with childcare provided by my workplace. I was able to see my son at the

nursery during my break and took him back home with me after my shifts end. Of course, I was also lucky that I was not working the night shift as many of you have to work.”

W5(26): “I am having difficult times with my parents-in-law and with my own parents regarding my child’s babysitting arrangement. My husband also works with shifts, and we are really feeling guilty that our son has to stay with either of our parents while we are both at our nightshifts. I believe workplaces should also consider fixing female workers shifts... [to exclusively] day shifts until 17.00 hrs. My son is missing us while we are at work, and we don’t have any family life left. Childcare facilities should either operate 24 hours for parents who work shifts or at least let female workers to work only during the day. Of course, I know that we need certain number of female workers for having a childcare at workplace. On the other hand, another solution could be our union could bargain about our rights as mothers with young children to work only during the daily shift.”

Expectations for the Workplace

Due to their unionization, women employees in some workplaces are able to share their problems and wishes with employee representatives, but interviewees stated they want to meet with the employer representative or the workplace owner directly on issues when they cannot get results by other means. They emphasized that they can find a more precise and faster solution to their problems by speaking to the owner directly.

W17 (42): “We cannot meet with our employer regarding our requests because we are all members of the trade union. The Union represents us while bargaining with the employer for our salaries and employment rights. We cannot suddenly appear in front of our employers and tell them to increase our salaries.”

W21 (56): “It is very easy to conciliate with a worker. For example, give a bunch of flowers or any other present during a special day or the New Year. They could even buy a pair of shoes for our kids. Yes, they pay us our salaries, but on the other hand we would like to feel appreciated in other ways as well. I used to get a flower during my birthday at my previous workplace... It was so precious for me because I never got a flower, even from my husband.”

W14 (38): “As male and female workers, we do the same work. However, the male workers get paid 6000 TL and female workers are paid 5000TL.

There is a situation that our employer calls the structuring of positions outside the union. The white-collar chiefs are designatin the employees [for promotion] and informing the managers. I have questioned this issue many times. The employers and employers' representatives informed me that they need to keep the core workers in the workplace."

Employee-Employer Relations

"Do you think you can participate in the decisions made at work?" This question illuminates how readily female workers can take on greater responsibility at work and take part in decision-making processes. During the interviews, it was observed that women participate more voluntarily and/or indirectly in decision-making processes as their age and their work experience increase. Some women state they are more active in management and in workplace decisions as their experience increases. However, some of them state that where age or experience is not important, management consults men more in the decision-making process and attaches more importance to men's ideas. Other interviewees said that although they were fewer in number than men, they were sometimes consulted in the name of positive discrimination. Still, women's ideas were not taken into account much by management when making decisions or taking action.

Involvement of the Employee In Decision-Making Processes

Among female workers in this study, some state that they are consulted in decision-making processes according to their age and experience, and that the corporate culture of the workplace also parallels this. The female workers are not in management of the union in their work place, however, they explained that their union representatives in the workplaces are in contact with them providing feedback upon their meetings with employers and/or workplace managers. Their union representatives hold regular meetings to get their complains or wishes.

W1 (18): "We only hear about the decisions that are made... the management or the trade union representative don't share or ask us because we are new [and only have] second-hand information... Maybe we are not as experienced as others, I don't know sometimes I get upset because I hear things that have happened, and then I say to myself to mind my own business."

W4 (23): "We are not consulted much either... We only meet with our trade union representative...he will decide on our behalf. I don't want that, let them ask me. Someone older than me doesn't have to know more. I'm an employee. I can make decisions, or I should be free to express my opinion. I should express my opinion even if it doesn't suit them."

W19 (45): "Of course, they ask us everything. We chat and make decisions together during our lunch or dinner breaks at work, or even while in the shuttle. We even discuss [work] over the phone on our days off. We make the decisions together, for our own sakes."

W21 (56): "We usually take part in decision-making processes such as the catering company, placing a bench in the garden and so on and so forth. However, they never consult us regarding our salaries or overtime or our work conditions."

W18 (44): "When we ask for something, the employer's representative and our trade union's representative come and join us during our lunch break and give feedback to us about our demands, and make an explanation even if their response is positive or negative"

Work Relations

When asked, "What are your expectations, especially from who are your male coworkers?" the interviewees spoke of the attitudes and behaviors of men in the workplace and their patterns of communication with each other. The communication between female and male workers and their expectations as colleagues differ according to their ages and experiences. Older women with more experience do not have problems with men workers, and they claim men workers are respectful and distant towards them. Younger women emphasized that they expect more respect and care from their male colleagues. Female workers between 18-29 stated that they are uncomfortable with men swearing amongst themselves and they felt the use of vulgarity isolates women, setting them apart from the men. All female workers, regardless of age and experience, stated that employers treated them kindly and respectfully, and in fact treated them better than male colleagues.

Communication and Expectations from Male Co-Workers

Interviewees had varying expectations of their men co-workers. While some female workers emphasized that their own behavior needed improvement in certain areas, they also expressed that they have expectations of their male coworkers that have direct impact on their lives behind the factory door.

W5 (26): "I expect [men] to be more respectful... I expect them to give me space during meals or empty some buckets of ours just because we work side by side. Sometimes we lift sacks of heavy materials and bales. They can hold them by the end. They are stronger than us. We are more

practical, we do it faster and more carefully than they do. At the least, I think they should compensate by carrying loads.”

W16 (39): “I want them to be willing to stay for night shifts as well... They usually find excuses for not staying on shift as much as women... We are not able to finish our housework while at home, and I believe that men should stay more night shifts as they are more able-bodied. We shouldn't [always] stay on shift, but of course [men staying for the night shift] doesn't happen... there is no such practice.”

W10 (33): “We expect to work together as family members. We work side by side, shoulder by shoulder during our work shifts... we produce more work than men workers. We are faster.”

W11 (36): “Male workers should not utter profane language... especially on night shifts, they think no one hears them because our supervisors are not working during night shifts. Their language irritates us.

Violence in the Workplace

Another question asked as part of the focus group interview was, “Have you ever been subjected to or witnessed verbal or physical violence at work? Responses concerning verbal or psychological violence experienced at the hands of men workers were shared. Among the three focus groups, the experiences of women aged 18-29 and 31-40 differ from those of women in the 41-56 age group. Younger women spoke of being sexualised, often couching their negative experiences in dismissive language that minimizes the harassment they endured. Meanwhile, female workers between 41-56 echoed those statements by sharing similar negative experiences from when they first started working and discussing how they dealt with the problem.

W10 (33): “In other words, our male co-workers are trying to get closer with female workers especially [those] who are just starting out. Once a woman sets her boundaries, a man could not approach her. He does not dare to do anything again.”

W20 (53): I had an experience during my first year of working life. ... The coil reels coming out of the same machine fall into the same basket, the wrong ones we take and put back... There was a male co-worker next to me, we touched the bucket at the same time, and then I quickly pulled my hand out... He tried me there then I told him that we are siblings, and I was sure that he touched my hand by mistake Actually, I wanted him to understand that I noticed what he was trying and I also gave a message

to him which means that I am not interested in such things. He got my message, and he has always kept his distance ever since.”

W1 (18): “I haven't come across it, but men harass with their looks sometimes... For example, when we pass by them during break or lunch, they follow us with their eyes until we disappear.”

In addition, instances of outright violence suffered by women 31-40 and 41-56 could be interpreted as threats and intimidation for being in the same job and being more experienced. Women aged 18-29 experience other types of intimidation.

W3 (20) We have shuttles, you know, they bring us to and from the factory during shifts. Sometimes there are very few people left on the night shift. When I started usually a man sat next to me in the shuttle. He was squeezing me on the seat, opening his legs, touching my leg. At first, I didn't understand, a few weeks later I realized that he was always harassing me when the same person did this every night shift. I had to speak with our supervisor. We had a new set up; female workers started to sit on the front seats of the shuttle and men workers at the rear. I feel safer with this arrangement.

The Attitude of Supervisors and Managers Towards Male and Female Workers

When participants were asked, "Do you think that the supervisors, managers, or workplace owners at the business treat male workers better?" some said they had experienced more positive discrimination by employers and managers compared to male workers. The size of the enterprise, the ratio men to women working, plus a change in the attitudes of men towards female workers are all factors that make a difference in women's experiences. While commitment to gender sensitivity and positive discrimination in favor of women are applied in large enterprises, these strides toward inclusivity are less common in workplaces where men dominate.

W16 (39): “When the bosses/employers see us, they open the door to us... they give us priority during the meal... even though there are men at the machine while we are working, they come and ask about our condition.”

W18 (44): Yes, there is courtesy, but deep in my heart I believe that they treat men differently. We don't know what's going on behind closed doors... We're all members of the union, but since the master work [supervisor] is usually a man, he gets more friendly with men workers, and they have male bonding.

W19 (45): “We are experienced, we know the job, that's why factories need women... The bosses know this, but they don't tell us directly, but they are kind and express their satisfaction with us... I think so, of course, I respect other people's opinions.”

W21 (56): “They don't raise a voice to us...they don't criticize the work... They already see that we are very tired, there is a lot of work, and we need to catch up. Who will do it if we don't? So they are behaving well, but we don't see much more... It's not enough to be polite.”

Responsibility Levels of Male And Female Workers

During the focus group interviews, participants were asked, ‘Do you think male workers are given more important responsibilities at work than you are? The women answered that although men and women work side by side in the weaving yarn and garment departments in the textile sector, men are assigned to more responsible and higher positions. Thanks to workplaces addressing issues such as gender sensitivity, equal pay for equal work and gender equality in employment, and corporate efforts to ensure workers also adopt this sensitivity, some female workers participating in the interview work reported that responsibility is doled out more equally for men and women.

W11 (36): “We have three women master supervisors. The rest are men, but the employer does not want to deal with women masters because men are the majority. It is easier for them to solve problems by dealing with men. I mean, I think so personally.”

W18 (44): “We have some people who make models for our products, but only men are in charge. Even though men and women do the same work, the master only chooses men for important roles. This has been happening for a long time, so women don't get the chance to have important jobs in this area.”

W20 (53): “I can say that women are given more responsibility... We work meticulously clean... We work carefully so that there are no problems with the machines.”

W23 (51): “We work harder... In fact, no one gives us responsibility [explicitly] sometimes, but by nature we are mothers or we move around the house... Next thing we know, responsibility has become our duty... It has always been expected of us.”

Opinions on Salaries

Participants were asked, "Do you get the same salary as men workers? Do you have any information about the salaries received?" Here, being unionized appeared to be beneficial because respondents said they received the same salary as their male counterparts. However, with the recent increase in the national minimum wage, the chances of negotiating higher salaries have paradoxically decreased. Experienced and inexperienced, senior and junior employees all speak about the disadvantages of receiving almost the same wage. In December 2021, the annual minimum wage hike came early with the highest level in the history of the Republic, but the base wages of unionized workers have not been increased further due to the financial burden on employers. For this reason, the wage gap between new workers and those who have been working for many years has almost disappeared. During the focus group interviews, experienced female workers were aware of the financial loss caused to them by the increase in the minimum wage.

W22 (48): "We are either unionized or we get the same salary...Only some departments may be different, they fall into a slightly different job category ... Fabric dyeing for example... There are raw materials, there are chemicals. We need a qualified employee there, and they write that in the collective bargaining agreement... [T]hose who work in that department are usually more able-bodied, and they get a different salary than us."

W24 (43): "Everyone who knows the same job gets the same, and those who don't know get the same. A beginner gets the same, gets the same money for 20 years. I think it's unfair."

W20 (53): "I've been working for 29 years, okay, we have a little bit of seniority difference, but actually, my co-workers who started in the periods after me don't have much difference [in salary] ..."

W23 (51): "Well, it's never been so good. The minimum wage has increased... We used to take the current minimum wage money as salary and bonus... Now the [overtime] premium is also falling because the minimum wage is high... Employers, our boss complain about the cost increment, and that they could not increase our salaries accordingly. Otherwise, their business might go bankrupt. Everybody looks out from her/his own window."

W17 (42): "If the last minimum wage hadn't increased so much, maybe the change in our salaries - the increase would have been higher... Our salaries would have been based on seniority, namely work experience, but now the minimum wage is already too high Half of us are new, half

are senior workers. If they give salaries to the old ones according to their working years - I don't know how to solve this problem - but we also want to experience the advantage of being unionized... Our union already deducts member subscription fees from our salary every month.”

Assessment and Conclusion

The data we obtained as a result of this qualitative study of unionized women working in the textile sector is mostly parallel to the data of previous studies conducted, meaning little has changed this century for the large number of working women in Türkiye. Today, the textile sector remains the largest labour-intensive sector where women work, but being a union member does not always provide women with better working experiences or income. Unionization also fails to address the wider scope of social rights in terms of childcare, or relieve them of the responsibility to care for their aging parents. Even in the workplace, interviewees use the language of motherhood and caregivers to describe the gender norms on the shop floor; traditional caregiver duties are still expected of them and this reflects the ongoing gender norms they face in the home and in their working lives. It is assumed female workers will still fulfill the demanding roles assigned to them by society while also toiling under the same strenuous conditions as unionized men.

The individual stories and problems that women who are union members have experienced in different workplaces and in different cities tell us that unions have not eliminated the problems inherent with their male-dominated perspective, and that the working and social rights of women are disadvantaged by this reality. The unionized women in this study report a host of problems, namely, conflict with male colleagues and managers, difficult working conditions, their struggles to be part of decision-making mechanisms, promotion problems at work, motherhood and care issues, wage disparity, and physical or psychological violence. It should be noted, however, that women who are not union members in the textile sector also experience these issues.

This study reveals that despite the efforts of their unions, gender role expectations affect the daily lives of female workers. Young women participate less in decision-making mechanisms at workplaces than experienced and older female workers. Women work long hours, and coming to work early and arriving late negatively affects their private and social lives. Women who continued their work intensively during the pandemic also frequently touched upon the lack of flexible working hours, equalization, and non-payment of overtime during focus group interviews. Because of the intensity of labour expected of them, respondents stated

that unions or workplaces do not adequately provide the wages and benefits they deserve.

The male-dominated nature of trade unions and industrial management further restricts women's influence in shaping labour policies. Addressing these disparities requires targeted interventions, including enforcing policies, improving workplace conditions, promoting female leadership in trade unions, and challenging traditional gender norms in labor markets. By implementing fair labour practices and advancing gender equity, the textile industry can become a more inclusive and sustainable sector for women worldwide.

Efforts can be made to address the issues cited by our interviewees. The importance of women's participation in decision-making mechanisms can be conveyed to workers, as well as to the managers of the unions and owners and managers of the workplace. Specific measures should be taken to ensure the equal representation of women in decision-making mechanisms. Furthermore, training and seminars on gender equality and violence/harassment in the workplace would make the issues better understood, especially with the participation of workers, trade unions and managers. Such efforts would increase the empowerment of female workers who are the backbone of the industry, and may be instrumental in improving mental health concerns and their overall quality of life.

In further studies, the direct effect of the working environment, working hours and income on psychological empowerment, quality of life and depression levels can be investigated by broader quantitative and qualitative research. Any further work must include the cooperation of the unions and workplaces, but the results of this study may be used a stepping stone to increase awareness of the ongoing problems faced by women in this demanding sector.

Genişletilmiş zet

Bu alışma, Türkiye’de tekstil sektöründe çalışan sendikalı kadın işçilerin toplumsal cinsiyet normları, ücret eşitsizlikleri ve ayrımcılık ile nasıl mücadele ettiklerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma aynı zamanda kadınların iş gücünde kendilerini nasıl tanımladıklarını ve sendika üyeliğiyle nasıl bir kimlik ve tanınma erevesi oluşturduklarını da sorgulamaktadır.

Nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmada Türkiye Tekstil, rg, Konfeksiyon ve Deri Işileri Sendikası’na (TEKSİF) ye yaşları 18 ile 56 arasında değişmekte olan ve farklı illerden (Adıyaman, Gaziantep, İzmir, İstanbul, Tekirdağ, Kayseri) alışmaya katılan 24 kadın işçi ile üç farklı odak grup görüşmesi yapılmıştır.

Yapılan odak grup görüşmelerinde, kadın işçilerin vurguladığı ne çıkan sorunlar şu şekilde özetlenebilir:

Kadın işçiler, uzun çalışma saatlerinden, gece vardiyalarından ve işyerlerinin şehir merkezlerinden uzak olmasından yakınmaktadırlar. Kadın işçiler, sabah erken saatlerde iş servisine binmek zorunda kalmak, sosyal yaşamlarını sınırlamakta ve kendilerinde fiziksel yorgunluğa yol açtığını belirtmiştir. Ayrıca, vardiya sonrası ev ve aile sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir. İşyerlerinde kadınların beyaz yakalı çalışanlara kıyasla daha kısa mola hakkına sahip olması, yemek kalitesinde ayırım yapılması gibi durumlar, kadın işçilerde eşitsizlik algısını artırmaktadır. Kadın işçiler, ücret artışlarının kıdemle orantısız olmasından ve aynı işi yapan yeni başlayanlarla aynı maaşı almaktan rahatsızlık duymaktadır. Kadın işçiler, erkek çalışma arkadaşlarından fiziksel yardımlaşma ve saygı beklediklerini belirtmektedir.

Kadın işçiler, iş yerinde erkek işçilerle ilişkilerinde yaşadıkları sorunlara da değinmektedir. Erkek işçilerin, kadın işçilere karşı tutumlarında saygı eksikliği ve cinsiyetçi davranışlar sık görülmektedir. Kadın işçiler, işyerinde erkek işçiler tarafından sözlü ve/veya fiziksel tacize uğradıklarından söz etmektedirler. Özellikle genç kadınlar, yeni başladıkları dönemde daha fazla tacize maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Bu durum, kadın işçilerin iş ortamında daha fazla stres yaşamasına neden olmaktadır.

Kadın işçiler, ayrıca sendika ve işyerinde, erkek çalışma arkadaşlarının daha fazla sorumluluk ve karar alma rolü üstlendiklerini, sendikal karar alma mekanizmalarına ve sendikal faaliyetlere katılımda meslektaşları olan erkek işçilere kıyasla daha az söz sahibi olduklarını ifade etmektedirler. Kadın işçiler, sendikal faaliyetlere sınırlı katılımlarında karar alma süreçlerine genellikle deneyimli veya yaşça büyük kadınların nispeten etkili olduğunu ancak sendikanın erkek yöneticilerinin, kadın işçilerinin fikirlerini çokda fazla dikkate almadıklarını belirtmektedirler.

Sonuç olarak, bu çalışma, tekstil sektöründe kadın işçilerin karşılaştıkları zorlukları ve sendikaların bu sorunları ele almada yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet normları, iş yerinde kadınların üzerindeki yükü artırmakta ve onların iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilemektedir. Çözüm önerileri arasında kadınların sendikal ve işyeri yönetim süreçlerine daha fazla katılımının sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim programlarının düzenlenmesi ve şiddet ile taciz vakalarına karşı daha güçlü önlemler alınması bulunmaktadır. Ayrıca, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınların hem iş hem de aile yaşamlarında olması gereken eşit işe eşit ücret ve özel yaşam iş yaşamı dengesi için elzem bir durum teşkil etmektedir.

Gelecekteki araştırmalar, kadın işçileri güçlendiren sürdürülebilir çözümler geliştirmeye odaklanarak, bu çalışma koşullarının psikolojik ve ekonomik etkilerini daha fazla araştırmalıdır. Bu çalışma, herkes için adil ve kapsayıcı bir iş yeri

sağlamak için ele alınması gereken kritik sorunlara ışık tutarak bu tür çabalar için bir temel sunmaktadır.

Extended Summary

The textile sector in Türkiye is a significant industry where women constitute a large portion of the workforce. Despite their critical contributions, women in this sector face persistent challenges related to gender norms, wage disparities, and challenging working conditions. While balancing traditional caregiving roles at home, female workers endure long working hours in physically and mentally demanding environments. This study explores the lived experiences of female textile workers in Türkiye, focusing on gender-based discrimination, labor conditions, and the impact of union membership on their professional and personal lives.

The research utilized qualitative methods, involving three focus group discussions with 24 women aged between 18 and 56, all of whom were members of the Turkish Textile, Knitting, Clothing, and Leather Workers Union (TEKSİF). Participants were from diverse regions, including Adıyaman, İzmir, and Tekirdağ. The discussions aimed to understand participants' socio-demographic profiles, experiences of workplace discrimination, and involvement in union activities. Data was collected using semi-structured interviews and analyzed to identify recurring themes and challenges faced by these women.

One of the primary issues identified was the burden of long working hours and shift schedules. Many participants expressed dissatisfaction with early start times and lengthy commutes, as most textile factories are located far from city centers. The combination of early morning commutes, long shifts, and caregiving responsibilities at home leaves women physically exhausted and limits their social lives. Night shifts were highlighted as mentally and physically draining. These difficulties are compounded by the unequal treatment of blue-collar workers compared to white-collar employees. For instance, women noted discrepancies in meal quality, break schedules, and other workplace privileges, fostering a sense of exclusion and inequality. Additionally, many participants criticized the lack of differentiation in wages between experienced and new employees, which undermines the motivation of long-term workers.

Another recurring theme was the relationship between female and male coworkers. Female workers reported a lack of physical support from male colleagues for physically demanding tasks and criticized the unequal distribution of night shifts. Younger female workers were troubled by the use of vulgar language among male coworkers and expressed a desire for more respectful interactions.

While some male colleagues were seen as supportive, others displayed dismissive or discriminatory attitudes, which affected workplace dynamics.

Several participants shared experiences of verbal or physical harassment at work. Younger female workers often faced inappropriate behavior from male coworkers, especially during their initial employment period. Instances of harassment on company-provided transportation were also reported, leading to safety concerns. Measures such as segregated seating arrangements on shuttles were implemented in some cases, but participants emphasized the need for broader interventions to ensure safety and dignity at work.

Union participation was another critical area explored in the study. While union membership offers certain benefits, such as equal wages with male coworkers, female workers reported feeling excluded from decision-making processes. Older and more experienced female workers were more likely to participate in union activities, while younger participants felt their voices were often overlooked. This exclusion reinforces the male-dominated structure of unions, where leadership and decision-making roles are predominantly held by men. Women also expressed dissatisfaction with how unions addressed their concerns, including issues related to maternity leave, caregiving responsibilities, and workplace safety.

Wage inequality emerged as a significant concern. Although, unionized female workers reportedly receive equal pay to their male counterparts, the wage gap between experienced and newer employees has narrowed due to recent increases in the national minimum wage. This development has caused frustration among long-serving workers who feel their contributions are undervalued. The lack of financial incentives for seniority has further diminished the perceived benefits of union membership.

This study highlights the systemic challenges faced by women in Türkiye's textile sector. Long working hours, inadequate workplace conditions, discrimination, and limited representation in union activities are persistent issues that negatively impact women's well-being and professional development. Additionally, the dual burden of work and caregiving responsibilities exacerbates the challenges these women face.

Addressing these issues requires a multifaceted approach. Increasing female workers participation in union decision-making processes and ensuring their equal representation in leadership roles are crucial first steps. Employers and unions should prioritize gender equality through targeted training programs that raise awareness about discrimination and harassment. Improved childcare services, and special accommodations for night shifts are necessary to help female workers to achieve a better work-life balance. Measures to prevent workplace harassment and

violence should be strengthened, with clear mechanisms for reporting and addressing such incidents.

In conclusion, the experiences of female textile workers in Türkiye underscore the urgent need for structural reforms to create a more equitable and supportive working environment. By addressing the systemic barriers identified in this study, policymakers, unions, and employers can help improve the quality of life for women in this sector. Future research should further explore the psychological and economic impacts of these working conditions, with a focus on developing sustainable solutions that empower female workers. This study provides a foundation for such efforts, shedding light on the critical issues that need to be addressed to ensure a fair and inclusive workplace for all.

Statement

Ethical Statement

All procedures performed in studies involving human participants were in accordance with the ethical standards of Hacettepe University Ethical Department and with the 1964 Helsinki Declaration and its later amendments. For the research, a signed permission letter was obtained from the general president of the TEKSİF trade union and submitted to the Ethical Research unit of Hacettepe University

Conflict of Interest Statement

The authors declare no conflict of interest

Funding Statement

No funding was received for this research.

Author Contributions

Both authors have contributed equally to the research.

Manuscript Submission Statement

This manuscript has not been published elsewhere and is not under consideration for publication by any other journal.

REFERENCES

- Agarwal, B. (1994). A field of one's own: Gender and land rights in South Asia. Cambridge University Press.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–215.
- Ankan, Ç., & Aktaş, A. M. (2008). Türkiye’de kadın sağlığını etkileyen sosyo-ekonomik faktörler ve yoksulluk. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 13(13), 21–28.
- Aytaç, S., & Sevüktekin, M. (2002). Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücünün konumu: Bursa örneği. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(1), 139–170.
- Deniz, A. ve Kuloğlu, D. (2019). Ekonomi tarihinde Avrupa ve Türkiyede kadın çalışanların ekonomideki evrimsel süreci. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 345-374
- Dirgar, E. (2009). Konfeksiyon sanayiinde kadın çalışanların demografik özellikleri ve istihdam yapısı üzerine bir araştırma. *Tekstil ve Konfeksiyon*, 19(4), 330–336.
- Ecevit, Y. (1991). Shop floor control: The ideological construction of Turkish women factory workers. In N. Redclift & E. Mignione (Eds.), Beyond employment: Household, gender and subsistence. Blackwell.
- Engels, F. (2019). İngiltere’de emekçi sınıflarının durumu (2. Basım). (O. Emre, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- English, B. (2013). Global women’s work: Historical perspective on the textile and garment industry. *Journal of International Affairs*, 67(1), 67–82.
- Eraydın, A., & Erendil, A. (1999). Yeni üretim süreçleri ve kadın emeği. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.
- Eraydın, A., & Erendil, A. (1999). The role of female labour in industrial restructuring: New production processes and labour market relations in the Istanbul clothing industry. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*, 6(3), 259–272. <https://doi.org/10.1080/09663699925024>
- Esin, M. N., & Öztürk, N. (2005). Çalışma yaşamı ve kadın sağlığı. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 3(1), 38–42.
- Gönüllü, M., & İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81–100.
- İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İTKİB). (2018). Toplam tekstil ve hammaddeleri sektörü ağustos ayı ihracatı performans raporu. İstanbul: İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İTKİB) Genel Sekreterliği Yayını.

- Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi. (2013). Türkiye’de kadın emeği ve istihdamına yönelik politikalar: Kadın emeği ve istihdamına dair politika ve faaliyetlerin 12 ilde değerlendirilmesi raporu. İstanbul.
- Kahraman, F. (2017). Çalışma ilişkileri bakımından dördüncü sanayi devrimi ve Sivas ilinde farkındalık üzerine alan araştırması (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas).
- Kandiyoti, D. (1997). Kadınlar ve hane üretimi: Türkiye’de kırsal dönüşümün etkileri. In D. Kandiyoti, Cariyeler, bacılar, yurttaşlar (s. 55–78). İstanbul. Metis Yayınları.
- Keleş, D. (2018). Türkiye’de sendika-kadın ilişkisi: Sendikacı kadınların bakış açlarına ilişkin değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 4(59), 2047–2082.
- Kıray, M. (1985). Metropolitan city and the changing family. *Turkish Social Science Association*, (1), 79–92.
- Leal Filho W, Dinis MAP, do Paço A, et al. COVID-19 and sustainability in textile, apparel and fashion use: An assessment of trends. *Textile Research Journal*. 2022;93(3-4):674-690. doi:10.1177/00405175221114167
- Leventer, G. & Altun, A. (2023). Sanayi Devrimleri Tarihinde Kadın İstihdamı ve İktisadi Gelişim Süreci. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 279-302.
- Maynes, J. M. (2004). Gender, labor, and globalization in historical perspective. Indiana University Press.
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55–85.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek: Kadın ve erkek işi. *Çalışma ve Toplum*, (2) 15–23.
- Peker, E. ve Kubar, Y. (2012). Türkiye’de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 173-188
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı. (2020). Tekstil ve hammaddeleri ihracat raporu. [Erişim tarihi: 15 Ekim 2020]. <https://ticaret.gov.tr>
- Seidu, R.K., Jiang, S.-x., Tawiah, B., Acquaye, R. and Howard, E.K. (2024), Review of effects of COVID-19 pandemic on the textile industry: challenges, material innovation and performance, *Research Journal of Textile and Apparel*, 28(4), 745-764.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası sözleşmeler ışığında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda kadın işçiyi koruyan hükümler. *Kamu İş*, 8(4), 1-48.
- Şahin, K. ve Develi, A. (2021). Kadın istihdamında kayıt dışılık sorunu. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(27), 386-400.

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2019). İşçi sayıları ve sendikaların üye sayıları hakkında tebliğler. [Erişim tarihi: 20 Ekim 2020]. <http://www.csqb.gov.tr>
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2019). Türkiye sendikacılık istatistikleri. [Erişim tarihi: 31 Ocak 2020]. https://www.csqb.gov.tr/media/63359/calisma_hayati_2019.pdf
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2019). İşçi sayıları ve sendikaların üye sayıları hakkında tebliğler. [Erişim tarihi: 10 Mart 2025] <https://www.csqb.gov.tr/Media/2eojuc2u/2025-ocak-tebli%C4%9F>
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi 4857 Nolu İş Kanunu [7 Mart 2025]. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur>
- T.C. Ticaret Bakanlığı (2023). 2023 Yılı Faaliyet Raporu. [Erişim tarihi: 13 Mart 2025]. <https://ticaret.gov.tr/data/65e1730213b8768d8422d054/Ticaret%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%202023%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu>
- Toksöz, G., & Erdoğan, S. (1998). Sendikacı kadın kimliği. İmge Kitabevi Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2025). İstatistiklerle Kadın, 2024. Sektörlere göre istihdam edilenler metaveri. [Erişim tarihi: 13 Mart 2025]. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin>
- Türkmen, M. (2010). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde üretim stratejisi, üretim ve işletme performansı üzerine strateji temelli bir analiz: Tekstil ve otomotiv yan sanayinde karşılaştırmalı bir uygulama [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Urhan, B. (2014). Sendikası kadınlar kadınsız sendikalar. İstanbul: Kadav Yayınları.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç., & Pala, H. Z. (2013). "Sendikalarda kadın sesi: Türkiye'de sendikalar ve toplumsal cinsiyet eşitliği." IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu. İstanbul: Petrol-İş Yayınları, 293-311.
- Ünlütürk, C. and Öngel, S. (2023), 'For fair fashion: improving due diligence, wages, and gender equity in the Turkish garment sector. An analysis of garment factory's and brand's business conduct.' Fair Wear Foundation
- Wilson, K. (1979). A history of textile. Routledge Taylor & Francis Group.
- Yavuzçehre, P. (2014). Tekstil sektöründe çalışan kentli kadın işçilerin yoksulluk halleri [Doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi].

- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yüksel Oktay, E. & Özmen, İ. (2023). Türkiye’de Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13(1), 73-86,
- Yüksel, M. ve Ören, K. (2018). Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Social Sciences Studies Journal*, 4(16), 1249-1269.
- Zengin, B., & Koçoğlu, Ş. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri. *İş ve Hayat*, 4(8), 166-188

Çukurova’da Sendikal Gelişim (1946-1963) ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu (Güney-İş) Tarihi¹

Gülsüm TÜTÜNCÜ²

ORCID: 0000-0001-8450-6831

DOI: 10.54752/ct.1679984

Öz: Bu çalışmanın amacı 1946-1963 yılları arası dönemde Çukurova sendikalarının genel gelişimini özetleyerek önemli bir yerel örnek olan Güney İşçi Sendikaları Federasyonu’nun yerini tespit etmektir. Türkiye’de sendikacılığın kuruluş döneminde Çukurova’da sendikasıyet ilişkileri, ekonomik gelişim ve sendikaların durumunun tespiti, Cumhuriyet tarihinin önemli değişimlerinin yaşandığı 1946-1963 döneminde sendikaların süreçten nasıl etkilendiği ve sendikaların sürece olan etkilerinin belirlenmesini Güney İşçi Sendikaları Federasyonu örneği üzerinden açıklayacaktır. Güney İşçi Sendikaları Federasyonu’nun kökenlerinin Çukurova İşçi Sendikaları Birliği’ne dayanması, kurucularının 1946 Sendikacılığı’nın önemli isimlerinden olması, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (Türk-İş) kuruluşunda yer alması ve 1957’de Demokrat Parti (DP)’nin kapattığı sekiz (8) sendikadan biri olması Federasyonu önemli kılan unsurlardır. Ayrıca federasyon, ayrı bir Tarım İş Kanunu çıkarılması için ilk girişimleri gerçekleştirmiştir. Kuruluş amacı; “*Adana ilinin çapraşık iş ve*

¹ Bu araştırmanın ilk fikri versiyonu “Güney İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Çukurova’da Sendikal Gelişime Etkisi (1950-1960)” başlıklı bildiri ile 2022 yılında 9. Çukurova Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi’nde sunulmuştur.

² Dr. Öğretim Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Merkez Yerleşkesi Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü, tutuncugulsum@gmail.com, gulsum.esmer@deu.edu.tr

TÜTÜNCÜ, G., (2025) “Çukurova’da Sendikal Gelişim (1946-1963) ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu (Güney-İş) Tarihi”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 85, C.2, s.725-776

Makale Geliş Tarihi: 07.10.2024- Makale Kabul Tarihi: 24.02.2025

işçi sorunları ile dağınık işkolları arasında eşgüdümlü bir işçi hareketi yaratabilmek” olan Güney İşçi Sendikaları Federasyonu’nun en etkili olduğu dönemin 1953-1954 yılları olduğu söylenebilir. 1954 sonrasında DP’nin sendikalar üzerindeki baskısının artması federasyonu etkilemiştir. 8 sendika birliğinin 1957’de hukuki boşluklardan faydalanılarak kapatılması sonrasında sendikaların itiraz ve mücadeleleri 1959’da ilk, Türk-İş İcra Heyeti üzerinde sonuçlarını vermiştir. Kapatılan sendikalar 27 Mayıs sonrasında yeniden açılarak çalışmalarına başlamıştır. Ancak bu dönemde Türk-İş’in bölge temsilciliği sistemine geçmesi yerel birliklerin faaliyetlerini kademeli olarak sonlandırmıştır. Güney-İş’in 1961 sonrasındaki akıbeti içinde araştırma yapılarak bulgular değerlendirilmiştir.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 1946-1963 yılları arasında Türkiye’de çalışma ilişkileri ve sendikal gelişmeler özetlenmiş, dönemin genel çerçevesi çizilmiştir. İkinci bölümde Çukurova’nın sosyal ve ekonomik yapısı ve Çukurova’daki çalışma ilişkileri 19.yüzyıldan makaleye konu olan döneme kadar ana hatlarıyla incelenmiştir. Üçüncü bölüm ise ana konunun incelendiği Çukurova’da Sendikalar ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu başlıklı bölümdür. Çalışmada Türkiye emek tarihinde ve sanayileşmesinde Çukurova’nın yerini değerlendirmek; işçiler açısından sosyo-ekonomik değişim sürecini açıklamak, hem Cumhuriyet Tarihi araştırmalarının henüz yeterince ilgi görmeyen sendika tarihleri alanına katkı sağlayacak hem de Türkiye’nin sosyal politika tarihinde sahip olduğumuz bilgileri detaylandıracaktır. Çalışmanın başlıca süreli yayın kaynakları; *Gece Postası* gazetesi, *Yeni Adana* gazetesi, *Son Posta*, *Ulus* ve *Akşam* gazeteleri ile *Güney İşçi Postası*’dır. 1952-1963 arasında Türk-İş’in rapor ve toplantı tutanakları da incelenmiş ve kullanılmıştır. Devlet Arşivleri Başkanlığı Cumhuriyet Arşivi’nde (BCA) da araştırma yapılmış ve bulgularından faydalanılmıştır.

Anahtar kelimeler: Çukurova, Sendika-Siyaset İlişkisi, Güney İşçi Sendikaları Federasyonu (Güney-İş), Hasan Özgüneş, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)

Trade Union Development in Çukurova (1946-1963) and The History of the Federation of Southern Trade Unions (Güney-İş)

Abstract: The aim of this study is to summarize the general development of Çukurova unions during the period between 1946 and 1963 and to determine the position of the Federation of

Southern Trade Unions as a significant local example. During the early years of trade unionism in Turkey, this study examines the relationship between unions and politics in Çukurova, the region's economic development, and the status of unions. It also analyses how unions were affected by and influenced the major transformations of this period, focusing on the example of the Federation of Southern Trade Unions. The Federation of Southern Trade Unions originated from the Union of Çukurova Trade Unions. Its founders were prominent figures in the trade union movement of 1946. The federation played a key role in establishing the Confederation of Turkish Trade Unions (Türk-İş) and was one of eight unions shut down by the Democratic Party (DP) in 1957. Furthermore, it spearheaded the first efforts to draft a distinct Agricultural Labour Law. The federation's most influential period, guided by its founding aim to "*coordinate a labor movement within the complex labor problems of Adana province*," was between 1953 and 1954. However, after 1954, increasing pressure from the DP began to hinder its activities. The closure of eight unions in 1957 due to legal loopholes sparked significant resistance, which ultimately influenced the first Executive Committee of Türk-İş in 1959. After the unions were reopened following the 27 May military intervention, their activities resumed, though the introduction of Türk-İş's regional representation system marked the gradually leading to the cessation of local union activities. An investigation has been conducted into the fate of Güney-İş after 1961, and the findings have been evaluated.

This article consists of three main chapters. The first chapter summarizes labor relations and trade union developments in Turkey between 1946 and 1963, providing a general framework for the period. The second chapter outlines the social and economic structure of Çukurova and traces labor relations in the region from the 19th century to the period under study. The third chapter, titled "Trade Unions in Çukurova and the Federation of Southern Trade Unions," delves into the main topic. Evaluating Çukurova's role in Turkey's labor history and industrialization, and analysing the socio-economic changes experienced by workers, will contribute to the underexplored field of trade union history in Republican History studies. This analysis also deepens our understanding of Turkey's social policy history. The study's primary sources include newspapers such as *Gecce Postası*, *Yeni Adana*, *Son Posta*, *Ulus*, and *Akşam*, as well as

the labor-focused publication *Güney İşçi Postası*. Additionally, reports and meeting minutes from Türk-İş between 1952 and 1963 were analysed. Research conducted in the Republican Archive of the Presidency of State Archives (BCA) also provided valuable findings.

Keywords: Çukurova, Trade Union-Politics Relation, Federation of Southern Trade Unions (Güney-İş), Hasan Özgüneş, Confederation of Turkish Trade Unions (Türk-İş)

Giriş

Geç sanayileşen Türkiye’de yasal düzenlemeler sendikaların gelişimini etkileyen önemli etkenlerdendi. Türkiye’de genellikle 1946 Cemiyetler Kanunu’nda yapılan sınıf esaslı cemiyet kurulmasını mümkün kılan değişiklikten; 1963’teki grev ve lokavt hakkını tanıyan ve toplu iş ilişkilerine geçişi sağlayan yasal düzenlemelere kadar olan dönem sendikaların kuruluş dönemi olarak tanımlandı. 1946 ve 1947 Sendikacılığı ile 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (Türk-İş) kurulması kuruluş dönemi teşkilatlanmasının önemli adımlarıydı.

1946-1963 yılları arasında tarıma dayalı ekonomisi olan Türkiye’de sendikacılığın gelişimi sanayileşmeye dayalı örgütlü bir hareket olarak ilerleyemedi. Tarım, sanayileşen ülkelerde dahi sendikal örgütlenmelerin en yavaş olduğu sektördü. Tarımda örgütlülüğe duyulan ihtiyaç azdı, sendikalar dönemin koşullarında güvenilmez, dış etkilere açık örgütler olarak görülüyordu. Türkiye’de sendikacılığın gelişimini ekonomik koşullarla birlikte öncelikle siyasal koşullar etkiledi. Hükümetlerin sendikalara bakışı ve genellikle hükümetler tarafından benimsenen kontrolü hedefleyen yasal düzenlemeler, sendikaların gelişim sürecini belirledi. Türkiye’deki kültürel koşullar da sendikal gelişimi yavaşlatıcı bir unsurdu. Çalışmanın kapsadığı dönem itibarıyla komünizmin güçlü bir tehdit olarak algılanmasında kültürel koşulların etkisi vardı. Toplum, sendikalara ve sendikacılara komünist gözüyle bakma eğilimindeydi. Dönemin Çukurovalı sendikacı liderlerinden biri olan Fahri Karakaya, toplumun sendikacılara bakış açısına ilişkin şunları söylemektedir: “İşveren de, devlet kadroları da karşıımızdaydı. O zamanlar ben DP’liydim³. Hasan Özgüneş ise CHP’liydi. Ama aramızda siyasi karga olmazdı. Millet hepimize ‘komünist’ derdi. Sendikalar arasında ciddi bir işbirliği söz konusu değildi.” (Koç, 1999:55) “Bu yıllarda sendikacılık yapıp damgalanmayan kalmadı. Hepimiz ‘Komünist’ diye dışlanırdık.” (Koç, 1999:57) Bu nedenle çoğu işçinin ekonomik çıkarları olsa bile sendikalara üye olmakta kararsız kaldığı ve toplumun sendikal faaliyetleri destekleyici bir tavır takınmadığı söylenebilir. Özellikle işveren baskısı ve sendikaya üye olmasa bile teması olduğu belirlenen işçinin işten

³ Fahri Karakaya aynı zamanda 1959-1960’ta Seyfi İloğlu ile DP İl İşçi Komitesi’ni kurmuş, komite başkanlığı yapmıştı. (Koç, 1999: 245)

atılması işçi üzerinde bir korku yaratmıştır. Literatürdeki genel kanı 1961 Anayasası'nın sendika hürriyetini güvence altına alması ile işçilerin sendikalara üye olma hızının arttığıdır. Yasal güvencelerin varlığı teşkilatlanmanın gelişmesini hızlandırıcı etkenlerden biri olmuştur.

Bu çalışma; 1946-1963 arasında Türkiye'deki genel durum içinde çalışma ilişkileri açısından Çukurova sendikalarının durumlarını özetleyerek Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (Güney-İş) etkinliğini ve gelişim sürecini açıklamayı amaçlamaktadır. Mahalli birliklerin ele alınan dönemdeki güçlü örneklerinden olan Güney-İş'in gelişim sürecinin detaylandırılması ile Türkiye'de sendikal örgütlenmelerin gelişim koşullarının anlaşılmasına katkı yapmak mümkün olabilecektir. Bu açıdan Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'nun gelişim sürecinin tespiti hem bir yerel tarih hem de bir mikro tarih çalışması açısından anlamlı bir örnek olacaktır. Güney İşçi Sendikaları Federasyonu, Çukurova'nın ekonomik yapısına uygun olarak öncelikle tarım ve dokuma işçilerinin sorunları ile ilgilenmiştir. Dönemin süreli yayınlarında Güney-İş'in adı; Güney İşçi Sendikalar Birliği, Güney İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Güney İşçi Sendikaları Federasyonu şeklinde farklı kullanımlarla geçmektedir. Çalışmada bölgesel bir örgütlenme olarak Güney-İş'in statüsü federasyon olduğu için federasyon kullanımı tercih edilmiştir. Güney İşçi Sendikaları Federasyonu, hakkında daha önce detaylı bir inceleme yapılmamıştır.

Sendika yayınları askeri darbe süreçlerinde özellikle 12 Eylül Dönemi'nde, önemli kayıplara uğramışlardır. Süreli yayın koleksiyonları nadiren tamdır. Mevcut kaynaklar ise dağınık bir durumdadır. Bu unsurlar sendika tarihi araştırmalarını güçleştirmektedir. Bu araştırmada dönemin süreli yayınları taranarak Çukurova ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu hakkında edinilen bilgilerde de detaylandırılmayan bazı boşluklar oluşmuştur. Ayrıca Hasan Özgüneş 'in Milli Mensucat İşçileri Sendikası genel başkanırken Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'nu kurması, bir dönem iki sendikanın aynı anda başkanlığını yürütmesi süreli yayınlarda hangisi adına bir aktarım yapıldığının tespitini güçleştirmiştir. Araştırmanın başlıca süreli yayın kaynakları; *Gece Postası* gazetesi, *Yeni Adana* gazetesi, *Son Posta*, *Ulus* ve *Akşam* gazeteleridir. Çalışmada Hasan Özgüneş ve Fahri Karakaya'nın çıkışında etkili oldukları İşçi Haberleri gazetesindeki bazı haberlerin de araştırmaya kritik katkıları olmuştur. *Güney İşçi Postası*'nın sayılarının da kullanımıyla Çukurova İşçi Sendikaları Birliği ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu arasındaki ilişki ve farkların tespiti mümkün olabilmıştır. Güney İşçi Postası, Çukurova İşçi Sendikaları Birliği'nin yayın organı olarak sendikaların ilgilendiği konular ve 1950'lerin başında Çukurova'da işçilerin karşı karşıya kaldığı sorunların tespitinde önemli bir kaynaktır. Türk-iş rapor ve toplantı tutanakları da içerdikleri bilgilerle, konfederasyonun sürece etkisini ortaya

koyan kaynaklardır. Yüksel Akkaya'nın 1997 tarihli "Çukurova'da Sendikacılık ve İşçi Eylemleri (1923-1960)" başlıklı makalesi de bölgenin sendikacılık tarihi açısından yol göstericidir.

Türkiye'nin tarım ekonomisinden çıkma çabaları içinde Çukurova'nın yerini değerlendirmek; işçiler açısından sosyo-ekonomik değişim sürecini açıklamak; mahali sendika örgütlenmelerinde yaşanan güçlükleri Güney-İş örneği üzerinden incelemek hem Cumhuriyet tarihi araştırmalarının henüz yeterince ilgi görmeyen sendika tarihleri alanına katkı sağlayacak hem de Türkiye'nin sosyal politika tarihinde sahip olduğumuz bilgileri detaylandıracaktır.

Çalışma 3 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 1946-1963 yılları arasında Türkiye'de çalışma ilişkileri ve sendikal gelişmeler özetlenmiş, dönemin genel çerçevesi çizilmiştir. İkinci bölümde Çukurova'nın sosyal ve ekonomik yapısı ve Çukurova'daki çalışma ilişkileri 19.yüzyıldan itibaren alınarak genel olarak özetlenmiştir. Üçüncü bölüm ise ana konunun incelendiği Çukurova'da Sendikalar ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu başlıklı bölümdür.

1946-1963 Arasında Türkiye'de Çalışma İlişkilerini Etkileyen Unsurlar ve Sendikacılığın Gelişimi

1946 yılında çok partili hayata geçiş, siyasette toplumla yeni iletişim arayışlarının bulunmasını gerektirdiğinden değişim yarattı. Siyasi partiler, topluma kendilerini anlatmak için farklı kanalları kullanmak durumunda kaldılar. Çok partili hayata geçiş pek çok konuda az da olsa kontrolün azalmasına neden oldu. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik bu kontrol azalmasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. 1946 yılında çalışma ilişkileri açısından yaşanan değişimin en önemli unsurlarından biri de Çalışma Bakanlığı'nın kurulması oldu. Çalışma Bakanlığı kurulduktan sonra beş yıllık bir plan açıklayarak sonraki dönemde gerçekleşecek yasal düzenlemelerin sinyallerini verdi. (BCA, 030-10-00-00/14-80-19-10, 1946)⁴ Sendikaların doğrudan ilişkide oldukları bakanlık olarak yönlendirici bir etki yaptı. Çalışma Bakanlığı'nın sendikalarla olan ilişkileri 1961 Anayasası sonrasında daha da arttı. Anayasa, bakanlık ve hakem kurumlarının tarafsız bir konuma geçmelerinde etkili oldu. Bakanlık, sendikaların isteklerini ve sorunlarını daha fazla dinledi. Bunun en önemli örneği 1962'de Türk-İş ile Hükümet Temsilcileri arasında yapılan iki toplantıdır. İki Başbakan Yardımcısı Ekrem Alican ve Turhan Feyzioğlu, Sanayi Bakanı Fethi Çelikbaş, Milli Savunma Bakanı İlhami Sancar, Tarım Bakanı Mehmet İzmen, Maliye Bakanı Ferit Melen, Ticaret Bakanı

⁴ Devlet Arşivleri Başkanlığı Cumhuriyet Arşivleri uzun yıllar Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) adıyla kullanıldığı için makalede bu kısaltma tercih edilmiştir. Editörün notu.

Muhlis Ete, Bayındırlık Bakanı Rıfat Üçten ve Çalışma Bakanı Bülent Ecevit toplantıya katılmışlardı. (Türk-İş ile Hükümet Temsilcilikleri Arasında Yapılan Görüşme Tutanağı (9.08.1962): 307) Toplantı, hükümet ve sendikalar arasında 1962 yılına kadar gerçekleşen en geniş katılımlı toplantıdır. Toplantı, aynı zamanda 1963 yılında çıkan yasal düzenlemelere bir hazırlık olarak da değerlendirilebilir.

1946-1961 döneminin başındaki önemli gelişmeler 1946 ve 1947 Sendikacılığıdır. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik ile Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP) eliyle sınıf esaslı ve enternasyonalist eğilimli sendikalar kurulmuştu. (Çelik, 2010: 87; Işık, 1995: 110) 1946 Sendikaları ayrı bir sendikalar kanunu hükümlerine göre kurulmadıklarından Anayasa, Cemiyetler Kanunu ve Medeni Kanun'un hükümlerine dayanarak sendika özgürlüğü anlayışı ile kurulmuştu. Sendikaların sosyalist partiler ile olan organik bağları, Türkiye Komünist Partisi'nin (TKP) bu sendikaların kuruluşunda oynadığı rol (İleri, Vatan, 26 Ocak 1978) 1946 yılında kurulan önemli sayıda sendikanın dönemin siyasi yapısı içinde kısa ömürlü olmasına neden oldu. 16 Aralık 1946 tarihinde İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı 1946 sendikalarının önemli bir bölümünü kapattı. Kapatılan sendikalar dönemin siyasi yapısı içinde 'TKP' ye alet olmakla, fanatik komünistlerden oluşmakla itham edildiler. (İçmez, 2014: 46) Bu nedenle 1946 Sendikacılığı terimi 1946 yılında kurulan bütün sendikaları değil, Aralık 1946'da kapatılan çoğunluğu sosyalist ideoloji ile sınıf esasına dayalı olarak kurulan, TSP ve TSEKP ile organik bağları olan sendikaları ifade etmek için kullanıldı. Bu dönemde iktidarda bulunan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)'nin çok partili siyasi yapının baskısı altında kendi bünyesinden ayrı bağımsız bir işçi sendikacılığı kurulmasını istemediği, sonraki gelişmeler de dikkate alındığında söylenebilir. Ayrıca CHP, 1946 değişikliği konusunda samimi olmamakla eleştirilmişti, (Güzel, 1996: 147) dolayısıyla CHP'nin oy kazanmak ve işçilere İkinci Dünya Savaşı yıllarındaki sıkıntıları unutturmak amacıyla yaptığı bu değişiklik, istediği sonucu vermediğinde etki edebileceği şekilde sendikaları sınırlamaya çalışmıştı. Bunun üzerine çalışılmakta olan Sendikalar Kanunu'na hız verildi ve 20 Şubat 1947'de 5018 Sayılı *"İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun"* çıkarıldı. Kanun, siyaset ve grev yasağı getirmesi, uluslararası örgütlere üyeliği izne bağlaması ve Çalışma Bakanlığı'nın her an sendikaları denetlemesine izin veren 11. maddeye sahip olması nedeniyle önemli bir kontrol mekanizması kurmaktaydı. (Çelik, 2010: 157) 5018 sayılı kanunun çıkışı sonrasında siyasi partiler sendikaları etki altına almak için uğraş verdiler. Bu açıdan 1947 Sendikacılığı, CHP ve Demokrat Parti (DP) arasında bir rekabete sahne oldu. 1946 Sendikacılığı, sınıf esaslı sendikacılığı benimseyen sosyalist partilerin etkinliğinde gerçekleşen bir deneyim iken 1947 sendikacılığı merkez partilerin etkinliğinde ve hükümetin güdümündeydi. (Çelik, 2010:88)

CHP, 1946-1950 yılları arasında iktidarda olmanın avantajlarını kullandı. CHP işçilere yönelik 1931 yılında kurduğu ve genellikle İşçi Bürosu olarak adlandırılan 9. Büro ile çalışmalarına daha önce başlamıştı. 5018 sayılı kanunun çıkışı sonrasında CHP İşçi Bürosu etkinliğini arttırdı. Büro'nun etkin ismi Rebii Barkın, Aziz Çelik tarafından "CHP'nin Irwing Brown'u" olarak tanımlanmaktadır. (s.209; ss.195-206) Rebii Barkın, 1947 sonrasındaki örgütlenme faaliyetlerinde önemli bir rol oynamıştır. Ahmet Makal, 2016 yılında, açılan CHP arşivinde yaptığı araştırma sonucunda 9. Büro'nun etkinliğini tespit etmiştir. 2016 yılındaki makalesinde; Parti Genel Sekreterliği'nin parti yerel teşkilatları aracılığı ile işçi ve esnafın durumu hakkında detaylı bilgi topladığını ve 1931 yazı sonunda Umum İdare Heyeti içinde 4 grup içerisinde oluşan 13 bürodan 9.su olarak "*İş, İşçiler, Esnaf Teşkilatları ve Serbest Meslekler*" bürosunun kurulduğunu ve sendikalarla yakın iletişim halinde olduğunu açıklamaktadır. (s. 621) Makal, 1931 yazında kurulan Büro'nun parti içinde 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrasında işçilerle yeni bir iletişim arayışının sonucu olarak daha aktif ve önemli bir konuma geldiği görüşündedir. Makal, CHP'nin amacının değişik kanallar aracılığıyla işçileri etki altına almak olduğunu belirtir. (s. 616) Dönemin önemli birliklerinden İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB)'nin CHP bürosu ile olan ilişkileri dahilinde CHP'ye yakın bir çizgi oluşturduğu söylenebilir. (Öztürk, 2024: 18) 1948 yılında kurulan İİSB, kuruluş döneminin en etkili birliklerindendir.

1948'de sendikalı işçi sayısı 58000 ve sendika sayısı 73 olarak belirlenmektedir. Orhan Tuna bu verilerin sendikaların üç ay aıdat ödemeyen işçiyi üyelikten atma hükmünü uygulamadıkları için yanıltıcı olduğunu belirtmektedir. Türkiye'de sendikalı işçi istatistikleri uzun süre sağlıklı bir şekilde kayıt altına alınamamıştır. Tuna'nın genel kanaati işçilerin 1961'e kadar teşkilatlanmaya gerçek anlamda bir ilgi göstermedikleridir. (Tuna, 1969: 257) Bu durum siyasetin sendikaları yönlendirme çabalarının etkinliğini arttırmıştır.

1950 yılında iktidarın değişmesi sonucunda DP hükümetleri de sendikaları etkilemek ve kontrol altına almak için faaliyette bulunmuştur. DP, özellikle Türk-İş'in üzerinde bir kontrol kurmak için çaba göstermiş ve Çalışma Bakanlığı'nın yetkilerini kullanmıştır.

1946- 1963 döneminin işçi örgütlenmelerini etkileyen önemli unsurlardan bir diğeri de işveren davranışlarıydı. İşveren örgütlülüğünün erken dönemden itibaren yüksek olduğu Çukurova'da Güney İşçi Sendikaları Federasyonu olumsuz işveren tutumu ile ilgili mücadele vermişti. İşveren davranışları konusunda en fazla şikâyet edilen husus; iş kanununa uyulmaması ve uyulmamasının yasal bir yaptırımının olmamasıydı. Güney İşçi Sendikaları Federasyonu, 1953'teki 2. Türk-İş Genel Kurulu'na İş Kanunu'na uymayan işverenlerin hapis cezası almasına yönelik kanun teklifi önerilmesini teklif etmişti. (İşçi Haberleri, 13 Ağustos 1953)

Türkiye’de işveren sendikaları geç örgütlenmiştir. İşverenler, daha çok esnaf ve meslek odalarında örgütlenmeyi tercih etmişlerdir. Cemiyetler Kanunu’nda yapılan değişiklik onları da etkilemiştir. 1947-1962 yılları arası işveren sendikacılığının hazırlık dönemi olarak kabul edilir. Ancak bu dönemde kurulan çoğu işveren sendikasının bir işlerliği olmaz, çoğu süreklilik arz etmeden kısa sürede kapanır. Kurulan ilk işveren sendikası 1949 yılında kurulan Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası’dır. Bu hazırlık döneminde kurulan işveren sendikalarının çoğu İstanbul’da kurulmuştur. Dönemde kurulan 12 işveren sendikasının 8’i İstanbul merkezlidir. İkiisi Çukurova, biri Bursa ve biri de Ankara’da kurulmuştur. (Tekerek, 2019, s. 606-607) İstanbul’dan sonra en yüksek sayının Çukurova’da olması bölgenin potansiyelini ve sanayileşme oranının yüksekliğini anlatmaktadır. Dönemde 1952 yılında Tarsus’ta Tarsus ve Havalisi Rollergin ve Sawgin Sanayii İşverenler Sendikası, 1953 yılında Adana’da Türkiye Tekstil Rollergin ve Sawgin Sanayii İşverenler Sendikası kurulmuştur. 1954 yılında ise Çukurova’daki işveren sendikası sayısı 4’e çıkmış görünmektedir. Sülker, bu rakamı 1954 Çalışma Bakanlığı’nın yaptığı bölge çalışması verilerine göre verdiğini söylemekle birlikte sendikaların isimlerinden bahsetmemektedir. (2004:161-163) 1960 sonrasında kuruluşlarını tamamlamış yeni döneme hazır olan işveren sendikası sayısını Makal, 3 olarak açıklar: Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası, Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) ve Türkiye Turizm Sanayii İşverenleri Sendikası’dır. (2002: 298) 1961 Anayasası sonrasında ise işverenlerin kendi arasındaki ilk ciddi teşkilatlanması ortaya çıkmıştır. 15 Ekim 1961’de İstanbul İşveren Sendikaları Birliği kurulmuş, 1962’de Türkiye çapında örgütlenmiş olması nedeniyle 20 Aralık 1962’de yaptığı tüzük değişikliği ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) adını almıştır. (Tekerek, 2019: 619)

1946-1963 arasında sendika hürriyeti, grev hakkı ve tarım işçilerinin iş kanunu kapsamına alınması sendikalar tarafından sıklıkla dile getirilen başlıca taleplerdi. Grev hakkı ve sendika tüzel kişiliklerinin yasal güvencelerinin tartışılması dönem boyunca devam etti. Lokavt ve grev haklarının yasal hale gelmesi ve bireysel iş ilişkilerinden toplu iş ilişkileri dönemine geçiş ancak 1963 yılında yapılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile mümkün oldu. 27 Mayıs sonrasında 1961 Anayasası’nın içeriği ve çalışma hakkını doğal haklar arasında görmesi 1963 düzenlemelerini mümkün kılan değişimi yaratmıştı.

Çukurova’nın Sosyal ve Ekonomik Yapısı ve Çukurova’da Çalışma İlişkileri

Çukurova; Adana, Osmaniye, Hatay ve Mersin illerinin sınırları içinde bereketli bir ovanın adıdır. Seyhan ve Ceyhan nehirleri, Mersin Limanı Çukurova’nın ekonomik

gücünün kaynağında önemli bir etkiye sahiptir. Bölge ile özdeşleşen tarım ürünü pamuktur. Çukurova, 19.yüzyıldan itibaren hızlı bir ekonomik gelişim göstermiş; bu nedenle de bir çekim merkezi haline gelmiştir. (Yurt Ansiklopedisi, 1981: 18)

16.yüzyıldan itibaren bölgenin en önemli tarımsal ürünleri; buğday, arpa ve pamuktur. Pamuk, 19.yüzyılda endüstriyel bir tarım ürünü olarak öne geçmiştir. Bölgede 19.yüzyıldan itibaren pamuk verimini iyileştirme çabaları vardır. Bu çabalar başta sulama sağlanması ve bataklıkların kurutulmasıdır. Tarsus'ta ilk bataklık kurutma çalışmalarının yapılması Tarsus'a 1862'den itibaren önemli çırcır ve prese fabrikalarının kurulmasına neden olmuştur. (Orhan ve Uçar:181) Bu fabrikalar Erken Cumhuriyet döneminde fiziki olarak varlıklarını ve çalışmalarını, sahiplerinde ve isimlerinde yaşanan değişimler ile korumuşlardır. 19.yüzyıldan itibaren pamuk, bölgenin kaderinde başlıca aktör konumuna gelmiştir.

19.Yüzyılda Çukurova'da Sosyal ve Ekonomik Yapı ile Çalışma İlişkileri

Çukurova, 1517'de Osmanlı yönetimine geçti. Kavalalı Mehmet Ali Paşa'nın oğlu İbrahim Paşa'nın 1833-1840 yılları arasında bölgeyi yönetmesi; Çukurova'da tarımsal bir değişimi başlattı. İbrahim Paşa, tarlada çalışan işçilerin çalışma koşullarını iyileştiren düzenlemeler yaptı. Tarımsal verimliliği arttırmak için bataklıklar ve sıtma ile mücadele etti. İbrahim Paşa'nın reformları ile Çukurova'da tarımsal verimlilik arttı ve pamuk ekimi yaygınlaştı. (Varlık, 1977:75)

19. yüzyılda sanayileşen Avrupa karşısında Osmanlı'nın tarımsal ekonomisi ancak belirli tarım ürünlerinin ihracı ile uluslararası ticarete dahil olabiliyordu.(Duran, 1990: 325) Avrupa'da talep gören tarım ürünleri ise belli bölgelerde mevcuttu. Pamuk, sanayi devriminin en hızlı gelişen sektörü olan dokumanın hammaddesi olarak en fazla talep gören üründü. (Tabakoğlu, 2009: 23) Avrupa'nın pamuk talebi Amerikan İç Savaşı nedeniyle arttı. 1860'lı yıllar bu nedenle yabancı sermayenin Çukurova'ya girdiği yıllar oldu. İlk çırcır fabrikası 1864'te Fransızlar tarafından kuruldu. (Çadırcı, 1991: 368; Varlık, 1977: 50) İkinci çırcır fabrikası 1885'te yine Fransızlar tarafından kuruldu. Bölgede özellikle bir Fransızlara ait işletmelerin baskınlığı görülmekteydi. (Quartert, 1999) Amerikan İç Savaşı'nın sona ermesi ve 1873 ekonomik krizinin Avrupa ekonomilerinde yarattığı daralma 1873-1896 arasında Osmanlı'nın ihracatını da olumsuz etkiledi. (Pamuk, 2018: 34-36) Avrupa ekonomilerinin 1896 sonrasındaki hızlı büyümesi yeniden Osmanlı ihracatını da arttırdı. Osmanlı ekonomisi de bu dönemde genel olarak büyüdü ancak büyüme yabancı sermaye kontrolünde kaldı. İttihat ve Terakki'nin "Milli İktisat" politikası yabancı sermaye hakimiyetini kırmak amacıyla bir sanayileşme politikası belirledi. Tarımsal verimliliği arttırmayı hedefledi. (Toprak, 2012)

Yabancı sermayenin ilgisinin artması ve bölgede dokuma sektörünün gelişmesi demiryolunun gelişi açısından önemlidir. Çukurova, ürünlerin Mersin Limanı'na ulaşımını sağlamak amacıyla hızlı bir demiryolu gelişimine şahit oldu. Çoğunlukla olduğu gibi bu gelişim kısa hatlar şeklinde ve ürünlerin ulaştırılmasının ekonomik değeri yüksek ve yapım maliyeti kabul edilebilir seviyede olduğu alanlarda oldu. Kara yoluna ilişkin de önemli bir iyileşme sağlandı. Adana-Mersin demiryolunun 1886'da ilk kısmının tamamlanması ile Çukurova'nın ekonomik büyümesi önemli oranda etiledi. (Asker ve Arslan, 2021: 94) Bağdat demiryolunun inşası bölgede yabancı sermaye rekabetini arttırdı. (Baskıcı, 2005: 39) Demiryolu inşasıyla Çukurova'nın Mersin Limanı'na bağlanması ile pamuğun İstanbul ve Selanik'e ulaşımı da kolaylaştı. Özellikle Selanik'teki dokuma sanayi gelişim gösterdi. Pamuk üretiminin istikrarlı artışına yönelik bir ihtiyaç ortaya çıktı ve bu durum Çukurova'da uzun süreli bir işgücü açığını ortaya çıkardı. (Quartert, 2004: 1017-1027) 19.yüzyılın en önemli konusu bataklıkların kurutulması ve sulama imkanlarının sağlanması ile tarımsal verimliliğin yükseltilmesi oldu.

Çukurova'da 19.yüzyıldan Cumhuriyet'e mevsimlik işçilik yaygındı. Mevsimlik işçilik sosyal durumun en önemli faktörü olarak uzun süre varlığını korudu. Gürel, 1939'da büyük pamuk çiftliklerinde çalışan mevsimlik işçilerin çoğunun küçük arazilere sahip dağ köylüleri olduğunu tespit etmişti. Bu köylüler, yılın altı ayında kendi arazisini işleyerek geçimini minimum düzeyde sağlayabilmekte, geri kalan altı ayda da çiftliklerde çalışarak geçinmekteydiler. Bu köylüler, işçiliği sabit bir iş olarak görmedikleri için sorunlarını çözmek amacıyla örgütlenme girişiminde çoğunlukla bulunmuyorlardı. (Gürel, 2019: 216)

Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Türk toplumunun geçirdiği değişim Çukurova'da net bir şekilde görülebilir durumdadır. Bu konuda toplumsal sınıflar üzerinde sosyo-kültürel değişime ilişkin kapsamlı sosyolojik çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışma bu alanda yapılan bu referans eserlerden ortaya çıkan sonuçları özetlemekle yetinecektir. Böylesine büyük dönüşüm dönemlerinde toplumsal sınıfların başta statüleri olmak üzere pek çok faktörleri değişir. Bu değişimleri ayrıntılı bir şekilde takip etmek güçtür. Ancak Çukurova Bölgesi'nde bu değişimin takibi edebiyatın ve romanların sağladığı bilgiler ışığında değerlendirilebilir durumdadır. Başta Yaşar Kemal olmak üzere bu değişim ve dönüşüm romanlara yansımış gerçekçi bir farkındalığı desteklemiştir. Bu çerçevede Çukurova'da başta tarım işçileri ve köylüler bu değişimden etkilenmiş, statü değişimine uğramışlardır. Öncelikle tarımla uğraşan tarım işçileri ve köylülerin makine kırıncılık benzeri eylemleri ve ürünün kapitalistleşmesine dair direnişleri diğer bölgelerden daha net şekilde görülmektedir. Buna karşın mevsimlik işçi kavramı sendikaların gücünü zayıflatan bir unsur olmuştur. Bölgede incelenen dönemde çoğunlukla ücretli işçilik kalıcı bir geçim kaynağı olarak değil, geçici bir uğrak olarak görülmüştür.

Çukurova, bu ekonomik temeller ile Cumhuriyet döneminde hızlı sanayileşme potansiyeline sahipti. Dokuma sektörü büyük bir gelişim gösterebilir durumdaydı. Türkiye’de kurulan ilk işkolu sendikası Mensucat İşçileri Sendikası olmuştu. (Tuna, 1969:257) Çukurova’da da mensucat işkolundaki sendikalar varlık göstermişti. Çukurova’da diğer bölgelerden farklı olarak tarım sendikaları da gelişim gösterebilir bir durumdaydı. Çukurova sanayisinin pamuk üretimine bağlı olması tarım ve dokuma sektörünü iç içe geçirmişti. Sanayideki gelişmelere paralel işçi sayılarındaki artış; mevsimlik işçiliğin yaygın olmasının yarattığı örgütlenme güçlüklerine rağmen tarımda sendikal örgütlenmelerin gerçekleşmesini sağladı. Ayrıca Çukurova sendikaları farklı iş kollarında örgütlenseler de tarım işçilerinin durumları ile yakından ilgilendiler.

Cumhuriyet Dönemi’nde Çukurova’da Siyasi Etkiler ve Çalışma İlişkileri (1923-1963)

Tarım ekonomisi devralan Cumhuriyet, öncelikle tarım üretimini arttırmayı ve çiftçi ve köylülerin koşullarını iyileştirmeyi hedefledi. En öncelikli konu tarımın modern tekniklere uygun yapılmasının sağlanmasıydı. Cumhuriyet’in asıl ekonomi hedefi ise sanayileşmenin gerçekleştirilmesiydi. Ekonomi politikaları İzmir İktisat Kongresi’nde liberal ekonomi çerçevesinde belirlendi ancak sermaye eksikliği ve 1929 Buhranı’nın etkisi devletçi politikaların uygulanmasını zorunlu kıldı.

Cumhuriyet’in ilk yıllarında en hızlı gelişim gösterebilecek sanayi alanı dokumaydı. Buna rağmen 1925’te Türkiye’de yalnızca 908 dokuma tezgâhı bulunmaktaydı ve bunun 511 tanesi (%56) Adana’daydı. Aynı şekilde 1930’da Türkiye’deki 63 çırçır işletmesinin 19’u Adana’da faaliyet gösteriyordu. (Özcanlı, 2008: 101) Çukurova’da 1950 öncesindeki en önemli tekstil fabrikası 1927’de Emlak-ı Milliye’ye kalan Milli Mensucat Fabrikasıydı. Fabrika 1927’de Türkiye’nin toplam üretiminin %14’ünü karşılıyordu. Bölgede Sümerbank’ın fabrikası da 1946’da Adana Bez Fabrikası’nı satın alarak faaliyete geçmişti. (Özcanlı, 2008, s. 157)

II. Dünya Savaşı sonrasında Türkiye; Marshall Planı’nın da etkisi ile sanayileşmeyi yavaşlatarak tarımsal kalkınmayı ön plana aldı. (Tekeli ve İlkin, 2009, s. 6-7) 1948 İktisat Kongresi kararları daha az devletçi bir politikaya ve yabancı sermaye girişinin teşvikine odaklandı. DP’nin iktidara gelişi ile 1948’de belirlenen politikalar kararlı bir şekilde uygulandı. (Kazgan, 2012, s. 87-88)

1923-1950 Döneminde Çukurova’da Değişim ve Çalışma İlişkileri

Devletçilik, sanayileşmenin öncelikli hedef olarak öne çıktığı bir dönemde devleti giderek en büyük sanayi işvereni haline getirdi. Sanayileşmenin finansmanı için vergilendirme politikaları sanayileşme lehine, tarımın aleyhine belirlendi. Arzu Varlı, bunun başlı başına siyasi bir tercih olduğu ve tarımın ihmal edildiği görüşündedir.

Varlı, devletçiliğin sanayi sektörü için yol gösterici, tarım sektörü için ise emredici olarak çalıştığını ve bunun sonucunda tarımda sermaye birikiminin engellenerek tarımdan sanayiye sermaye aktarıldığını vurgulamaktadır. Varlı'ya göre Devletçilik dar bir bakış açısına hapsedilerek; sanayileşme endişesi ile kısıtlanarak devlet ve özel sektörlerin karma bir şekilde gelişimini engellemiştir. (s. 115) Devletçilik uygulamalarında sanayileşmenin ön plana çıkarılmasının sonuç ve örnekleri Çukurova gibi tarımsal ürünlere bağlı bir sanayileşmenin olduğu yerlerde net görülebilmektedir. Çukurova'da sanayi işletmeleri büyürken, hammadde sağlayan küçük çiftçiler ve işçiler çoğunlukla geri planda kaldılar. Bu nedenle Çukurova'da sendikalar, işveren davranışlarından ve işveren davranışlarına ilişkin bir yaptırımın olmamasından şikayetçi oldular.

Cumhuriyet'in ilk yıllarında, ilk Nafia Bakanı Süleyman Sırrı Bey (Aral)⁵, 1924'te Adana Ovasının Islahı Projesi için çalışma ve girişimlerde bulundu. Bataklıkların kurutulması, sulamanın sağlanması ve ürünlerin pazarlara ulaşımının kolaylaştırılması ile ovada buğday, pamuk ve şeker üretimini arttırmayı hedefledi. Bizzat bölgede çalışarak yöntemler ve maliyetleri hakkında rapor hazırladı. Başlıca sorunların ana ve kesin çözümü bir baraj yapılması ve nehir hatlarına setlerin çekilmesi idi. Ancak dönemin koşullarında bunun maliyetinin karşılanamayacağı açık olduğundan Süleyman Sırrı Bey, hazırladığı raporunda bataklıkların okaliptüs dikimi gibi farklı yöntemlerle kurutulmasına, sulama kanallarının planlanmasına ve bataklıkların biraz kurutulması ile üretimi mümkün olan pirinç gibi ürünlerin bölgede üretilmesine yöneldi. Adana Ovasının Islahı Projesi Süleyman Sırrı Bey'in 15.12.1925 tarihinde görevi başındayken vefatı ve maliyet için kaynak bulma problemi gibi daha pek çok sebep nedeniyle gerçekleşmemiştir. (Yıldırım, 2021) Bölgede baraj yapımı ancak 1956 yılında gerçekleşebilmiş ve bu barajın yapılması sonrasında bölgedeki tarım ve endüstri koşulları hızla değişmiştir.

Seyhan Barajı'nın inşaatı 1953'te başladı ve 1956'da tamamlandı. Demokrat Parti, bölgede barajın yapımını sağlayarak bölgeden büyük bir destek kazandığı gibi baraj, Demokrat Parti'nin bölgedeki çalışmalarında en önemli propaganda malzemesi oldu. (Demokrat, 1 Şubat 1953) 8 Nisan 1956 tarihinde baraj açılışını Celal Bayar yapmış ve açılış Çukurova'nın gelmiş geçmiş en mutlu günü olarak aktarılmıştır. (Demokrat, 8 Nisan 1956)

Çukurova'da cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren işveren örgütlenmesi olarak değerlendirilebilecek örgütlenmeler kuruldu. Bunların ilki 1923 yılında

⁵ Süleyman Sırrı Bey, Mustafa Kemal Atatürk'ün ikinci dereceden akrabasıdır. 1874 Selanik doğumludur. Mühendis eğitimi almış, Osmanlı döneminde Suriye, Yanya, Bağdat, Bursa gibi merkezlerde Bayındırlık Başmühendis Yardımcılığı ve Başmühendisliği görevlerinde bulunmuştur. (TBMM Albümü (1920-2010), 2010, s. 101) 1.2. ve 4. Hükümetlerin Nafia Vekili olarak görev yapmıştır. (Subaşı, Yürük ve Erzurum (Ed.), 2015).

kurulan Çiftçi Kulübü'ydü. Kulüp, çiftçi sorunları ile ilgilenmeyi ve kredi olanaklarını arttırmayı hedefleyerek dönemin ileri gelen isimleri; Suphi Paşa, Belediye Başkanı Ali Münif Bey, Ramazanzade Kemal Bey, Yerdelenli Ali Bey, Debbagzade Ragıp Bey ve Kurdakzade Ahmet Efendi tarafından kurulmuştu. (Yurt Ansiklopedisi, 1981: 40) Adana'da 10-30 Mayıs 1924'te Beynelmillel Ziraat Sergisi açıldı. 10-12 Ekim 1925'te II. Adana Pamuk Kongresi toplandı. 1 Ekim 1930'da ise Çiftçi Kulübü yerini Adana Çiftçi Birliği aldı. (Yurt Ansiklopedisi, 1981: 47)

En önemli örgütlenme gelişmelerinden biri ise 1940'da Çukurova Pamuk Tarım Satış Kooperatifi Birliği'nin (ÇUKOBİRLİK) kurulması oldu. Adana, Ceyhan ve Tarsus Pamuk Satış Kooperatiflerinin birleşmesi ile kurulan Çukobirlik'in görevleri; üretilen pamuğu üreticiden satın almak, kalitesine göre sınıflamak, depolamak ve saklamak, pamuğu piyasa taleplerine uygun satışa sunmak olarak belirlenmişti. (Ayhan, Yeni Adana, 7 Ocak 1953)

1943 tarihli 4355 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf ve Ticaret Borsaları Kanunu ekonomide ve çalışma yaşamında yeni düzenlemeleri beraberinde getirdi. İşveren örgütlenmesi olarak değerlendirilebilecek esnaf odalarının varlığı ve güçlü bir geleneğe sahip olmaları nedeniyle ilk dönemlerde işveren sendikalarının kuruluşunu geciktirdi. CHP, bu dönemde esnaf ile olan ilişkilerini ön planda tutmaktaydı. Makal, bunun nedeninin Soğuk Savaş yıllarında işçilerin, her an aşırı sol ideolojilere meydelebilecek potansiyel bir tehdit olarak görülmesi olduğu görüşündedir. (2016: 620)

CHP, 1947 yılında parti programının “Sosyal Politikalarımız” bölümüne işçi ve esnaf ile ilgili önceki döneme göre daha kapsamlı hükümler koymuştur. En dikkat çekici noktalar açısından esnaf ve işçilere karşı belirlenen parti politikası şu şekilde özetlenebilir: Esnaf, ekonomik yapının esas unsuru sayılmakta, faaliyet ve kararlarına güvenilmektedir. Esnafın meslek varlıklarını güven altına alacak tedbirlerin düşünüleceği belirtilmektedir. İşçilere karşı ise bir güvensizlik söz konusudur. Sendikalarla ve işçi dernekleri ile temasın önemi vurgulanmış ve bu temasın işçilerin ve sendikaların, komünizmden ve cemiyet düşmanı tahriklerden korunmasının ana yolu olduğu açıklanmıştır. Bu ifadelerden işçilerin ve sendikaların yönlendirmelere açık, kendi kararlarını alamayan ve örgütlenemeyen unsurlar olarak değerlendirildikleri kanaati çıkarılabilir. (CHP Program ve Tüzüğü, 1947) 7. Kurultay'a sunulan taslakların kabul edilmesi ile değişen Program ve Tüzük, 7. Kurultay'ın CHP'de önemli bir değişim kurultayı olarak değerlendirilmesine neden olmuştur. Ekonomiye bakışta felsefe değişikliği yaşanmış, devlet kapitalizmi dönemi sona ermiştir.

CHP'nin 1947 Program ve Tüzüğü çalışma yaşamı açısından 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliklerle birlikte düşünülmelidir. 1947-1950 arasında CHP'nin yeni politikaları şekillenirken 9. Büro 'nun etkinliği artmıştır.

Büro, 1950 seçimleri öncesinde arttığı görülen bir şekilde mevcut sendikalara nakdi yardımlar yapmıştır. Çukurova'da, 1950 yılının ağustos ve eylül aylarında Çukurova Mensucat Sanayii İşçiler sendikasına 25 lira yardım, 25 lira da eşya piyangosu bedeli ödenmiştir. (Makal, 2016: 639)

CHP'deki bu değişim 1946'da yaşanan siyasal değişimlerin bir sonucuydu. 1946 sonrasında Türkiye'nin her yerinde olduğu gibi Çukurova'da da siyasal rekabet yükseldi. Çukurova'da siyasal partilerin durumu ve ekonomi politikalarına ilişkin ne söyledikleri etkili oldu ve 1946 Seçimleri, uzun süre Çukurova'yı temsil edecek ve Çukurova'da siyaseti yönlendirecek önemli isimleri gündeme getirdi.

1946-1950 arasında CHP etkinliğinin devam ettiği bölgeye DP'nin özel bir önem verdiği görülmektedir. DP'nin Adana teşkilatının kuruluşunda İçel Milletvekili Refik Koraltan çalışmaları başlatmıştır. (Özer ve Özkan, 2023: 538) 1946 Seçimlerinde CHP ve DP'nin Adana'da yaptığı çalışmalarda, her iki tarafında somut bir argüman geliştiremediği söylenebilir. 1946 Seçimlerinin koşulları nedeniyle Adana'da %57 gibi düşük katılımı ile gerçekleşen seçimlerde CHP, oyların %70'ini alacaktır. (Özer ve Özkan, 2023: 550) CHP açısından bu seçimlerde Kasım Gülek, Kemal Satır gibi sonradan yükselişe geçerek CHP genel sekreterliğini üstlenecek iki ismin Adana/Seyhan Milletvekili olması dikkate değerdir. Ayrıca önemli içişleri bakanlarından olan Hilmi Uran da 1946 Seçimlerinde CHP Adana/Seyhan Milletvekili seçilmiştir. DP'nin ise ana argümanı; Adana'da köylerdeki çalışmalarının engellendiğine yönelik şikayetler ve bunun sonucunda *"Davamız Hürriyet-i Şahsiye Davasıdır"* olacaktır. Adana seçim çalışmalarında oy isteyen DP, Bayar'ın ismini ön plana çıkarmıştır. Bayar, 1946 Seçimleri DP kampanyasını 29 Haziran 1946'da Adana'dan başlatmıştır. (Özer ve Özkan, 2023: 546)

Adana Milletvekili Hilmi Uran, 1946 yılı ağustos ayında içişleri bakanlığı görevinden ayrıldıktan sonra bölge milletvekili olarak 9 Aralık 1946'da Başbakan Recep Peker'e Çukurova'daki pamuk üreticilerinin durumu hakkında bir rapor sunmuştur⁶. Uran, sunduğu raporda ithali serbest bırakılan pamuk küsbesi fiyatının geçen yıla göre 4 kat artarken, küsbenin hammaddesi olan pamuk çekirdeğinin fiyatının aynı oranda artmadığına dikkat çekerek, artan küsbe fiyatları nedeniyle bazı fabrikaların yüksek oranda karlar sağladığına işaret etmektedir. Uran, raporda durumu şöyle açıklamaktadır: *"çünkü çigitin, hükümetce küsbe gibi ibracına müsaade edilmemiş olmasına ilaveten alıcı dört fabrikanın da denildiğine göre derhal bir tröst teşkil edivermiş olması fiyatların beklenen yükselişine sun'i bir engel olmuştur"*. (BCA, 30-1-0-0/42-249-15, 1946) Uran'ın raporu bölgede sanayi ve sanayici gelişirken çiftçi ve tarımın aleyhine olan olayları tespit eden bir örnektir.

⁶ BCA'da tarama özetlerinde Hilmi Uran'ın ismi bu belge de dahil olmak üzere pek çok belgede Hilmi Uzan olarak yazılmıştır.

1950 Seçimlerinde seçim sisteminin değişimi mevzusu tartışmaların erken başlamasına neden oldu. 1950 Seçimleri gerçek bir rekabetin eşit şartlarda gerçekleştiği ilk seçim olarak değerlendirilebilir. Seçim kararı bu dönemde CHP Genel Başkan Vekili görevinde bulunan Hilmi Uran'ın 21 Mart 1950'de toplanan CHP Parti Meclisi Grubu'nda seçimlerin yenilenmesine ilişkin teklifi üzerine alınmıştır. (Uyar, 2014: 71)

CHP, 1950 seçimlerinde İnönü'ye ve dış tehditlere vurgu yaparak oy istemiştir. 27 Nisan 1950'de yayınlanan CHP Seçim Beyannamesi'nin 1946 Seçimlerinde kullanılan yaklaşıma göre dili değişmiş ve ön plana çıkardığı meselelerde kısmi bir değişiklik yaşanmıştı. Bu beyanname *"En Başta Köylü ve Çiftçi"*, *"Doğu Kalkınması"* gibi yeni bir yaklaşımla oluşturulan başlıkların yanı sıra içeriğindeki yaklaşımın değiştiğini gördüğümüz *"Sosyal Tescinüdü Kuvvetlendireceğiz"*, *"Bizim Devletçiliğimiz ve Özel Teşebbüs"* gibi bölümleri de içermekteydi. (Uyar, 2014: 73-75) CHP'nin, işçilerin durumu ve talepleri ile daha fazla ilgilenmeye başlaması söz konusuydu.

DP ise 1950 Seçimleri öncesinde en fazla 1946 Seçimlerinde yaşanan yolsuzlukların tekrar etmemesi gerektiği üzerinde durdu. Seçimlerin huzur ve güvenlik içinde yapılması gerektiği; seçim güvenliği konusunda tereddüt oluşması halinde DP'nin seçimlere girmeyebileceği belirtiliyordu. Uyar, DP'nin seçimlere girmeme hususunu bir tehdit olarak dile getirdiği ve seçim güvenliğinin sağlanması konusunda iktidara gözdağı verildiği görüşündedir. (2014: 84) DP, 1950 seçim çalışmalarını Ege'den başlatmıştır. Ege, DP'nin kendisini en güçlü gördüğü bölgedir. DP'nin güçlü olduğu iller arasında Adana ve Mersin de sayılmaktadır. Nitekim Celal Bayar, Adnan Menderes, Fevzi Lütfü Karaoğmanoğlu, Cihad Baban ve Remzi Oğuz Arık, 5 Mart 1950'de Adana'ya giderek Adana İl Kongresi'ne katılmışlardı. DP'lileri getiren uçağın havaalanından itibaren büyük bir kalabalık ile karşılandığı Muhip Dranas tarafından şüresel bir tasvir ile Zafer Gazetesi'nde aktarılmıştır. Dranas: *"... Bende bir merak, acaba hakikaten Adana'ya mı geldik? Şüphesiz sebebi malum: Sayın Hilmi Uran, "Adana, CHP'nin fethedilemez kalesidir" dememiş miydi? Bu ne biçim kale? (...) Eğer Halk Partisinin bütün kaleleri Adana gibiye vey haline!"* diyerek CHP ve Hilmi Uran'a gönderme yapmaktadır. Bayar'ın konuşması için kürsüye kalabalık nedeniyle ancak eller üstünde taşınarak ulaştırılabildiğini ve Bayar'ın konuşması sonrasında 15 yaşında bir işçi çocuğunun dertlerini dinleyip ilgi ile not almasını aktarmaktadır. Dranas yazısını *"Halk Partisinin sözüm ona kalesine geldik, Demokrat Partinin kaynar kazanını bulduk. İşte Adana..."* diye bitirmektedir. (Dranas, Zafer, 6 Mart 1950) Bayar, Menderes, Karaoğmanoğlu ve Baban; Kongre'de birer konuşma yapmışlardır. (Zafer, 6 Mart 1950) Konuşmaların tamamı; seçim hürriyetinin sağlanması ve milletin dertlerini dinleyen DP'nin kati suretle 1950 Seçimlerini kazanacağına yoğunlaşmaktadır. (Ayhan, Zafer Gazetesi, 6 Mart 1950) Bayar konuşmasına 1946

seçimlerinde DP namına seçim kampanyasına Adana'dan başladığını hatırlatarak başlamış, konuşmasında seçim kampanyası başlamadığı için bir propaganda nutku söylemeyeceğini belirtmekle birlikte “*O Büyük Güne Hazır mısınız?*” diye sorarak seçim günü için vurgu yapmıştır. (Binleri Aşkın Adanalı Demokratın Çoşkun Tezahuratları Arasında C. Bayar Mühim Bir Nutuk Söyledi, Zafer, 6 Mart 1950) Bayar'ın konuşması 2 Nisan 1950'de İnönü'nün Adana Halkevi'nde verdiği Seçim Söylevi ile karşılaştırıldığında çok daha fazla Adana'ya ve bölgeye yönelik bir konuşmadır. DP, Adana'da güçlü olduğunun bilinciyle özel bir önem vermiş görünmektedir. İnönü, 2 Nisan'daki konuşmasında daha genel konuşmuş, CHP'ye yöneltilen iddialara 12 Temmuz Beyannamesi'ni örnek göstererek cevap vermiştir. İnönü'nün konuşması mesafeli, genel siyasetten ayrı ve üstün bir konumda bulunan bir liderin konuşması şeklindedir ve basitçe “*Yeni seçimde Adanalılara başarılar dilerim.*” diyerek bitirmiştir. (İsmet İnönü Konuşma, Demeç, Makale, Mesaj ve Söyleşileri 1944-1950 (29.12.1944- 28.05.1950), 2003: 231)

1950 Seçimlerinde Adana'da katılım oranı yüzde 89,5 olmuştur. DP oyların yüzde 53,1'ini alırken CHP Oyların %45'ini almıştır. Liste Usulü Çoğunluk Sistemi nedeniyle 11 milletvekilinin tamamını DP çıkarmıştır. (1950-1977 Yılları Arası Seçim Çevresine Göre Milletvekili Genel Seçimi Sonuçları, YSK, 2024) Adana'daki bu sonuçlar ile CHP'deki pek çok önemli isim Meclis dışı kaldı. Bu CHP'de belirgin bir bunalımı ve değişimi başlattı. (Uyar, 2017)

Demokrat Parti Dönemi'nde Çukurova'da Sosyal ve Ekonomik Yapı ve Çalışma İlişkileri

DP'nin muhalefetteyken savunduğu fikir ve argümanlarda özellikle işçilere ve grev hakkına yaklaşımda iktidardayken bir değişim yaşanmıştır. Muhalefette grev hakkını savunan DP, iktidarında grev hakkından bahsetmez ve sendikal örgütlenmelerin engellenmesi için hukuki boşlukları kullanır olmuştur.

DP'nin tarım politikalarına ilişkin söylemleri nedeniyle 1946-1950 yılları arasında köylüler ve kırsal kesimde desteği sürekli artmıştı. (Oktar ve Varlı, 2010: 12) DP'nin iktidarında da kırsal kesimle kurduğu iletişim ve etkileşim devam etti. Marshall yardımları tarımda makineleşmeyi arttırdı ve tarımda makineleşme Çukurova'daki sosyal ve ekonomik değişimin başlıca faktörü oldu. 1950-1954 arasında kalkınma hızının artışının yarattığı genel ekonomik koşullar tarıma dayalı ekonomisi olan Çukurova'da ekonomik büyüme yaratmıştı. Çukurova'nın ekonomik büyümesinde Kore Savaşı'nın pamuk ihtiyacını arttırmasında etkisi vardı. DP, iktidarında pamuk politikalarını ihracat arttırmaya yönelik olarak belirledi ve dokuma sanayine önemli oranda katkı yaptı. Bu sanayi yatırımları başta Çukurova ve Ege bölgesine yapıldı. Adana ve İzmir öne çıktı. (Yurtoğlu, 2021: 324) Kalkınma hızı artmasına rağmen denk bütçe yaklaşımının terk edilmiş olmasında etkisi ile 1954 sonrasında enflasyon yükseldi. Yatırımların devamı konusunda sorunlar yaşanmaya başladı. (Coşar, 2005: 34)

DP, 1951-1954 arasında Çukurova'da önemli yatırımlar yapmıştı. 1951'de BOSSA Fabrikası'nın temelleri atılmış, 1953'te basma ve iplik kısmı 1954'de bez kısmı faaliyete geçmişti. 1951 yılı en fazla yatırımın yapıldığı yıldır. 1951'de Paksoy Yağ ve Sabun Fabrikası, Paktaş Pamuklu Dokuma Fabrikası ve Pamuk Ticaret ve Sanayi T.A.Ş. yatırımları yapıldı. 1952'de Güney Sanayii Mensucat Fabrikası ve Güney Sanayi ve Ticaret İşletmeleri T.A.O, 1953'te Adana Tuğla ve Kiremit Fabrikası ile Akdeniz Nebati Yağlar ve Tekstil Fabrikası, 1954'te Özbucak İplik ve Dokuma Fabrikası, 1955 Çimento Fabrikası, 1956 Amyant ve Atermit Fabrikası ve 1957 Adana Şeker Fabrikası⁷ yatırımları yapıldı. (Yurt Ansiklopedisi, 1981; Yurtoğlu, 2021; Özcanlı, 2008) Adana'da 1955 yılında pamuk üreticisini ve dokuma sanayini desteklemek amacıyla özel bir banka olarak Pamukbank kuruldu⁸. (Keskin vd. 2009: 39)

1950-54 yılları arasında Türk-iş yeni kurulmuştu ve ABD hükümetinin dış yardım ve askeri olmayan güvenlik programlarından sorumlu olan kurumu Uluslararası İşbirliği İdaresi (ICA), NATO ve Avrupa Bölgesel Örgütleri Misyonu'nun (USRO) katkılarıyla Avrupa'da gelişmekte olan ülkelerde eğitim faaliyetlerinde bulunuyordu. Türk-iş'in sendikacı eğitimleri önemli oranda ICA tarafından desteklenmişti. Bu yardımlar ve Türk-iş bünyesinden 35 işçinin ABD'de eğitime gitmesi sendikalar arasında tartışmalara neden oldu. (Gece Postası, 26 Ekim 1952)⁹ Türk-iş'e bağlı sendikaların lider kadrolarının yetişmesinde rol oynadı. (Binat, 1966; Asutay, 1961) 1967'de AID yardımlarının Türk-iş politikalarının belirlenmesinde etkili olduğu tartışmaları Devrimci İşçi Sendikaları'nın (DİSK) kuruluş gerekçeleri arasında yer aldı.

⁷ 1957'de temeli atılmış, yüksek krediler harcanmasına rağmen tamamlanamamıştır. Yassıada yargılamalarında en önemli yolsuzluk dosyalarından biri Adana Şeker Fabrikasına aittir.

⁸ Pamukbank, aktif büyüklük açısından önde gelen bankalardan biri olmasına rağmen 2001 yılında TMSF'ye devredilmiş ve 2004 yılında Halk Bankası ile birleştirilmiştir.

⁹ ICA'nın tüm işlevleri 1961'de Uluslararası Kalkınma Ajansı'na (AID) devredildi. 1962 yılında AID'in Türkiye'de başlattığı ve 1965 yılına kadar sürmesi planlanan yeni bir eğitim programı sendikacılar arasında şiddetli tartışmalara neden oldu. 1962 yılında İcra Heyeti'nin Mümessiller Heyetine sunduğu raporda AID yardımları ile yapılan eğitimlerin ICA yardımları ile yapılan eğitimlerden daha fazla tartışma yaratmasının nedenlerinden birinin ipucu bulunmaktadır. Raporda, ICA'nın yardımları Çalışma Bakanlığı İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü aracılığıyla yaptığı; Türk-iş İcra Heyeti'nin ICA yöneticileri ile yaptığı görüşmelerde bu yardımların doğrudan doğruya Türk-iş aracılığı ile olmasını başardıkları açıklanmaktadır. (Türk-iş İcra Heyetinin Mümessiller Meclisine Sunduğu Rapor (15 Ocak 1962): 263)1967'e kadar Türk-iş bünyesinden işçilerin ABD'de eğitim alması devam etti.

1954 sonrasında ekonomik büyümenin yavaşlaması, Kore Savaşı'nın bitişi ile dış ticaret koşullarının değişimi sanayi yatırımlarını olumsuz etkiledi. Pamuk ihtiyacı azalmıştı. 1957'de pamuk üreticisini desteklemek için pamuk taban fiyatları yükseltildi. Ancak tarım makinalarında başta traktör lastiği olmak üzere yedek parça sıkıntısı başladı. Sorunları tartışmak üzere 1957'de Adana'da Teknik Ziraat Kongresi toplandı. Yedek parça sıkıntısı yanında şiddetli tartışılan asıl konu ise tarım işçilerinin durumu ve tarım işçilerine ödenecek asgari bir ücretin belirlenmemesinin yarattığı sıkıntılar oldu. İşçiler ve çiftçiler arasında sürekli çıkan ücret tartışmalarının üretimi olumsuz etkilediği belirtildi. İşçilerin en öncelikli talebi hükümet tarafından tarım işçilerine yönelik taban ücretlerin belirlenmesi idi. (Yeni Adana, 22 Ocak 1957)

Yıldırım Koç, DP'nin işçilere yaklaşımının pek çok sendikacı ve işçi tarafından *"adam yerine konmak"* olarak tanımlandığını belirtmektedir. (1999) Eroğul ise DP'nin sendikaların örgütlenmelerini yavaşlatmak için toplu iş ilişkileri düzeninden yana değil bireysel iş ilişkilerinden yana politika belirlediğini belirtmektedir. (s. 131-133) Muhalefet döneminde DP'nin sendika ve işçilere yaklaşımı sorunları dinleyen ve seslendiren bir tarzdadır. DP, muhalefette iktidarında grev hakkını tanıyacağını vaatetmektedir. Bayar, 1950 seçimleri öncesinde işçilerin güçlü olduğu bir diğer il olan İzmir'de yaptığı konuşmada DP'nin işçilere yönelik sendika ve grev hakkı konusundaki görüşleri nedeniyle CHP'nin telaşa kapılarak 1946 düzenlemesini aceleyle yaptığını dile getirmiştir. (Cumhuriyet, 10 Mayıs 1950) Bayar, sendikaların varlığını yasal kılan ve işçiler açısından önemli 1946'daki düzenlemeyi DP'ye bağlamaktadır. DP, grev hakkını tanıyacağı vaadine rağmen 1950-54 arasında grev hakkını tanımadığı gibi sendikaların statülerini iyileştirecek yasal düzenlemelerde de bulunmamış; 1954 seçim beyannamesinde tekrar grev hakkına geniş bir yer ayırarak tanıyacağı vaadinde bulunmuştur. (Gece Postası, 2 Kasım 1953; Zafer, 20 Nisan 1954)

1954-1957 arasında DP'nin komünizmle mücadele argümanı artmış ve *"milli sendikacılık"*, *"vatanperver Türk işçisi"* söylemleri oluşmuştur. 1955 sonrasında sendikalar üzerinde valilikler eliyle baskı kurulmuştur. 1956 Aralık ayında sendikalar kanununun boşluklarından faydalanarak çatışma yaşadığı İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ni, Güney İşçi Sendikaları Birliği'ni, Çukurova İşçi Sendikaları Birliği'ni, Sakarya İşçi Sendikaları Birliği'ni, Ankara İşçi Sendikaları Birliği'ni, Bursa İşçi Sendikaları Birliği'ni ve Marmara İşçi Sendikaları Birliği'ni kapatmıştır. (Mahiroğulları, 2005: 119; Sülker, 1975: 108) 1957 sonrasında ekonomik durumdaki kötüleşme, sendikaların kuruluşlarının tamamlanması ve sendika sayısının artması hem siyasal ortamda hem de çalışma ilişkilerinde gerilimi arttırdı.

1958-1959 arasında DP'nin tutumundan cesaret alarak ve iktidarla olan yakınlıklarına güvenerek işveren davranışlarının daha kötü bir hale gediği Fahri

Karakaya tarafından anlatılmaktadır. Karakaya, işverenlerin ve fabrika yöneticilerinin her zaman sendikacıları gözetlediğini, fabrikaya giriş çıkışlarını engellediğini anlatmaktadır. Özellikle Milli Mensucat Fabrikası'nın o dönemki sahibi Nuri Has ve BOSSA fabrikasının %50 ortağı Kemal Pekün, sendikacılar üzerinde en fazla baskıyı kuran işverenlerdir. Karakaya, Nuri Has'ın yaptıkları bir toplantı sonrası kendilerini çağırdığını, görüştüklerini ve işçilerin kanunların uygulanması istekleri karşısında odasında bulunan kasayı göstererek *"Hükümette burda, kanunda burda"* dediğini aktarmaktadır. (Koç, 1999:57) Pekün ise aynı zamanda DP Adana İl Başkanı'dır. Karakaya, Milli Mensucat Fabrikası'nda çalışma saatini 12 saatten kanuni sınır olan 8 saate çekmek için yaptıkları girişimler nedeniyle Has'ın Mahmut Canberk başkanlığında Milli Mensucat Sanat İşçileri Sendikası adıyla bir sarı sendika kurdurttuğunu aktarmaktadır. Karakaya, sarı sendika olarak nitelediği Milli Mensucat Sanat İşçileri Sendikası'nın Milli Mensucat Fabrikası'nda çoğunluğa sahip olduğunu ve 1970 yılına kadar varlığını sürdürdüğünü belirtmiştir. (Koç, 1999: 55-57)

Hasan Özgüneş'in de İşçi Haberleri'nin 18 Eylül 1953 tarihli 18.sayısında "Çukurova Sendikacılığının Yedi Senelik Tarihçesi" başlıklı makalesinde Çukurova işverenlerine ilişkin yazdıkları, Karakaya'nın anlatımı ile örtüşmektedir: *"Tek kelime ile Çukurova işçisinin hayatı Ortaçağ esirlerine benziyordu. Sendikalar kurulduktan sonra, işverenleri bu alışkanlıklardan vaz geçirmek için yaptığımız mücadele pek çetin oldu. O tarihteki hükümet makamlarını işgal eden vazifeli memurlardaki sosyal anlayışın da pek geri olması bizim bu mücadelemizi büsbütün güçleştiriyordu. Zaman geldi; bir çok sendikacılar işten kovuldu (...) zaman geçti, halk efkarında sosyal anlayış değişti (...) İşçi dünyeye nazaran sendikaların sayesinde daha iyi bir hayat seviyesine ulaştı."*

1946-1963 döneminde işçiler açısından Çukurova'nın en önemli sorunu tarım işçilerinin çalışma koşulları ve ücretler olmuştur. Fabrika işçilerinin durumu sabit bir gelir söz konusu olduğundan daha iyiydi. Ancak tarım işçilerinin sürekli çalışması durumu söz konusu değildi. Mevsimlik işçilik çapalama dönemlerinde yaz tutulması ve kış tutulması şeklindeydi ve çapalama dönemlerinde Çukurova'nın gelen mevsimlik işçiler ile nüfusu artıyor, işçilerin olumsuz koşullarda barınması söz konusu oluyordu. Mevsimlik işçilerin çalıştıkları süre boyunca yeme içmelerini ve barınmalarını çiftlik sahipleri karşılamaktaydı. Mevsimlik işçilere ücret olarak genellikle topladıkları ürünün yüzde 5'i verilirdi. İşçi ücret olarak aldığı ürün payını, genellikle kendisine işi bulan elciye satar ve elcide kendi iş bulma komisyonunu keserek ödeme yapardı. Mevsimlik işçi, ücretini para olarak istediğinde ise yeme içme masraflarını kendi karşılamak zorunda kalırdı. Yerli işçiler (Çukurova köylüsü) ise genellikle ailece pamuk toplama işinde çalışırdı ve onlarda ücretlerini ürün olarak 10-11 çeki de 1 çeki koza şeklinde alırdı. Yerli işçiler mısır işinde ücretleri para olarak (günde ortalama 150 kuruş) alırlardı ancak mısır işi azdı ve işgücü açığı

pamuk işinde fazlaydı. (Yurt Ansiklopedisi, 1981: 84) Yıldırım Koç, bu dönemde Çukurova'da pamuk hasadı zamanı işçi bulma güçlüğü nedeniyle sanayide çalışan işçilerin önemli bir bölümünün hasat zamanı fabrikadaki işlerinden ayrılarak toplama işinde çalıştığını, fabrikaların makine kapattıklarını, hasat bitince de işçilerin fabrikadaki işlerine döndüklerini aktarmaktadır. (Koç, 1999:52)

Mevsimlik ve yerli, Çukurova'daki tüm tarım işçilerinin ortak sorunu ise elcilerdi. Elciler (dayılar) işi bulan, çalışma düzeninden sorumlu olan araçlardı. İşçiler, doğrudan çiftlik sahibi ile görüşemezdi. İşçiler bu araçlara komisyon ödedikleri gibi sıklıkla da borçlanmaktaydılar. Bu nedenle işçiler, tarımda özellikle pamuk işçiliğinde bir asgari ücretin belirlenmesini ve ücret ödemelerinin para olarak yapılmasını talep etmekteydiler. 1953'te Çalışma Bakanı Samet Ağaoğlu, asgari ücret sorunlarının tespit edildiğini ve asgari ücret belirleme sisteminde değişiklik yapılacağını açıklamasına rağmen bu sürede tarım işçilerine yönelik bir asgari ücret düzenlemesi yapılmadı. (Makal, 2001: 134-135)

Çalışma koşulları, ücret ve elcilik geleneği sorunlarının yanı sıra bir diğer şikâyet konusu da iş kanununda belirlenmiş olan haftalık 48 saatlik çalışma süre sınırına çiftlik sahipleri tarafından uyulmamasıydı. (Makal, 2001: 134) Sağlıksız çalışma koşulları tarım işçileri arasında ciddi sağlık sorunlarına neden olmaktaydı. Çukurova işçileri 1951'de Asri Sinema'da yapılan Sendikalar Birliği toplantısından itibaren bir işçi hastanesi talep etmekteydiler. (Yeni Adana, 15 Ocak 1951) Bu talep dönem boyunca dile getirildi. Zafer Gazetesi'nde 18 Ekim 1957 tarihli bir haberde Tarsus'da 305 yataklı işçi hastanesinin temelini dün atıldığı haberi yayınlanmasına rağmen Adana'da SSK Bölge Hastanesi'nin temelleri 1963 yılında atılabildi ve ancak 1973 yılında 225 yatak kapasitesi ile hizmete girdi. (Zafer, 18 Ekim 1957; Adana Çukurova Dr. Aşkın Tüfekçi Devlet Hastanesi, 2024)

DP döneminde Çukurova'da sendikalar üzerinde yoğun baskı olduğu anlaşılmaktadır. DP bu baskı ortamının oluşturulmasında hem valilik ve emniyet güçlerini hem de maddi konularla sıkı bağlantı içinde oldukları işverenleri kullanmıştır. Bu baskının özellikle 1958 sonrası artması, emniyette sendikacıların dövülmesi işçiler arasında ters tepmiştir. (Koç, 1999: 56) Çukurova'da bir işçi direnişi olmamasına rağmen sendikacıların mücadelesi örgütlülüğü ve kısmi kazanımları sağlamıştır.

27 Mayıs Etkisinde Sendikalar ve Türkiye İşçi Partisi (1960-1963)

27 Mayıs 1960'da askeri darbenin gerçekleşmesinden sonra 28 Mayıs'ta Türk-İş İdare Heyeti üyeleri, DP hükümetine bağlılık telgrafı çeken genel başkan Nuri Beşer'in istifa etmesi için aralarında imza toplamışlardı ve İdare Heyeti 13 Haziran 1960'da olağanüstü toplantıya çağrıldı. 3 Haziran'da Nuri Beşer istifa etti. 13 Haziran'daki toplantıda İdare Heyeti genel başkanın istifasını kabul etti ve ana nizamnameye aykırı davranmaktan Haysiyet Divanı'na sevkine karar verdi. 18

Haziran'da toplanan Haysiyet Divanı oybirliği ile suçu sabit görerek Nuri Beşer'i Türk-iş'ten ihraç etti. (Türk-iş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): 216) İhraç ve istifalar ile eksilen İcra Heyeti'nin İdare Heyeti'nden takviye edilmesi ile genel kurula kadar icra heyetinin 4 kişiye yükseltilmesine, İdare Heyeti içinden iki başkan vekili ve bir genel sekreterin icra heyetine girmesine karar verildi. (Türk-iş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): 216-217) Bu kararlar doğrultusunda genel başkan vekilleri Seyfi Demirsoy ve Celal Beyaz, Genel Sekreter İsmail Aras, İdare Heyeti üyeleri Burhanettin Asutay, İbrahim Denizcier, Sabri Tıgılı, Rıza Güven, Ahmet Aras ve Dervişe Koç olarak seçilmiştir. (Türk-iş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): 221) Yeni İcra Heyeti'nin sendika muhtariyeti ve grev hürriyeti elde etmek için çalışacağı ifade edilmektedir. (Türk-iş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): 216-217)

4. Genel Kurula sunulan çalışma raporu, DP döneminde hükümetle olan gerilimin 1954 Haziran ayında BİT'in Cenevre toplantısına gidecek delegenin Türk-iş'e sorulmadan gönderilmesine konfederasyonun yaptığı itiraz ile başladığı tespitinde bulunur. (Türk-iş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): 214) Rapor 1954 yılından sonra hükümetin Türk-iş'in kapatılmasına çalıştığı, bu gerçekleşmeyince 1956'da mahalli birlikleri kapatmak üzere harekete geçerek siyasi bir kararla kapattığını aktarmaktadır. Hükümet, *"konfederasyonun idari organlarına gelen ehliyetsiz başkan ve partili mesai arkadaşlarını"* sendika hürriyetinin olmadığı ortamda *"bir gölge gibi"* konfederasyonun başında tutmuştur. Onlarla mücadele eden *"fedakar sendikacılar"* Türk-iş'i sarı sendika olma durumuna düşmekten kurtarmışlardır. (Türk-iş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): 215)

Türk-iş, 4. Genel Kurulu ise 19-21 Kasım 1960'da gerçekleşti. Genel başkanlığa Seyfi Demirsoy, genel sekreterliğe Halil Tunç seçildi. 4. Genel Kurul, Türk-iş ve sendikacılık için yeni bir dönemin başlangıcını işaret etmektedir. Seyfi Demirsoy ve Halil Tunç, uzun yıllar Türk-iş yönetiminin en önemli iki ismi olmuştur.

Milli Birlik Komitesi'nin sendikacılığa ilişkin ilk icraatı Türk-iş'in Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Birliği'ne katılmasına izin vermektir. MBK'nin Çalışma Bakanı olarak Cahit Talas'ı ataması olumlu karşılanmış ve Türk-iş MBK'ne bir rapor hazırlayarak sunmuştur. Rapor'da DP döneminde kapatılan sendikaların yeniden açılması, sendika hürriyeti, grev ve toplu pazarlık hakkının verilmesi ile işsizlik sigortasının kurulması ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ıslahı gibi istekler yer almıştır. (Ağralı, s.91)

Türk-İş ayrıca 1961 Anayasası'nın hazırlanması için toplanan Kurucu Meclis'e katılacak 6 işçi temsilcisini mevcut üye sendikaların katıldığı bir toplantıda oylama yaparak belirlemiştir¹⁰. (Ağralı, s. 103)

MBK'nin işçileri dinleyen tavrı koalisyon hükümetleri döneminde de hükümet tavrında devam etmiştir. İşçilere karşı 1961 Anayasası'nın etkisi ile felsefe değişikliği yaşanmıştır. İlk olarak Türkiye'de toplan 3. Çalışma Meclisi Ocak 1962'de toplanmıştır. (Öncü, 23 Ocak 1962) Çalışma Meclisi'nden 7 ay sonra da 9 Ağustos 1962'de Türk-İş ile hükümet temsilcileri arasında sorunların, istek ve ihtiyaçların konuşulduğu bir toplantı yapılmış, toplantı 18-19 Eylül 1962'de tekrarlanmış, gündemin tamamlanmayan kısımları konuşulmuştur. (Türk-İş ile Hükümet Temsilcilikleri Arasında Yapılan Görüşme Tutanağı (9.08.1962): 307, 332) Hükümetin işçileri dinlediği, Türk-İş aracılığı ile işçilerin, kendilerini yakından ilgilendiren yasal düzenlemelerde söz sahibi olduğu ve işçi sorunlarının çözümünün birlikte tartışıldığı bir süreç yaşanmıştır.

27 Mayıs sonrasında siyaseti ve sendikaları etkileyen en önemli unsurlardan biri Türkiye İşçi Partisi'nin 13 Şubat 1961'de 12 sendikacı tarafından kurulmasıdır¹¹. TİP, İİSB üyesi olan, çoğunlukla özel sektörde çalışan, genelde CHP'ye yakınlık duymayan ve partilerüstü sendikacılığı eleştiren bir grup sendikacının koalisyonu olarak ortaya çıkmıştı¹². (Ünsal, 2002: 78) TİP'in kuruluş hazırlıklarında Türk-İş ile yakın bağlantıda olacağı ve yüksek bir işbirliği sağlanacağı umuluyordu. Ancak Türk-İş Temsilciler Meclisi, Genel Sekreter Halil Tunç'un "ağır basması" ile ortak bir bildiri yayınlayarak işbirliğini kabul etmedi. Türk-İş, ileride bir Çalışanlar Partisi kurma girişiminde bulundu ancak bu girişim başarısız oldu. (Ünsal, 2002:80)

TİP'in ilk genel başkanı İİSB Başkanı Avni Erakalın oldu. İlk anda Türk-İş'ten bekledikleri destek gelmeyince mesafeli davrandıkları aydınlar ile temaslar başladı. Parti programının hazırlanması meselesi dışında, parti kurucularının 1961 seçimlerine katılmak için bir örgütlenme sorunları vardı. Bir kaç il merkezi dışında

¹⁰ Bu isimler: Ömer Karahasan, İsmail İnan, Feridun Şakir Ögünç, Kerim Akyüz, Bahir Ersoy, Tekin Çullu'dur.

¹¹ TİP'in kurucuları: Kemal Türkler (Maden-İş Genel Başkanı), Avni Erakalın (İİSB Başkanı), Şaban Yıldız (İİSB Genel Sekreteri), İbrahim Güzelce (İstanbul Basın Teknisyenleri Sendikası Genel Sekreteri), Rıza Kuas (Lastik-İş Genel Başkanı), Kemal Nebioğlu (Oleyis Sendikası Üyesi), Hüseyin Uslubaş (İstanbul Yaprak Tütün İşçileri Sendikası Başkanı), Salih Özkarabay (İstanbul Basın Teknisyenleri Sendikası Başkanı), İbrahim Denizcier (Müskirat İşçileri Sendikası Federasyonu Başkanı), Adnan Arkın (İİSB İcra Heyeti Üyesi), Ahmet Muşlu (Türkiye Çikolata Sanayii İşçileri Sendikası), Saffet Göksüzöğlü (İlaç ve Kimya İşçileri Sendikası Başkanı).

¹² Artun Ünsal, TİP'in kuruluş hazırlıklarında bu çok farklı isimlerin ortak bir paydada bir araya gelme sürecini anlatmaktadır. (s. 78- 82)

parti örgütlenememişti. En az 15 ilde örgütlenme şartını yerine getiremediği için TİP, Ekim 1961 seçimlerine katılamadı. Ocak 1962'de kurucuları arasında görüş ayrılıkları belirginleşti, dışa açılma ve yeni lider arayışlarının sonucunda Mehmet Ali Aybar, TİP genel başkanlığını kabul etti. (Ünsal, 2002:83-95) TİP, Aybar genel başkanlığında önemli bir hareketlilik yarattı.

TİP'in kurucuları Türk-iş bünyesinden gelmelerine karşın Türk-iş'ten destek görmediler. Ünsal'a göre işçi sınıfının tek sözcüsü olma ayrıcalığını yitirmekten korkan Türk-iş'in siyasallaşan işçi hareketlerine ilgisiz kalması doğaldı. (s.261) Türk-iş, kuruluşundan bu yana partilerüstü bir politika benimseyerek iktidarla işbirliği çerçevesinde isteklerini elde etmeyi ummaktaydı. Oysa kurulduğu günden itibaren siyaset içinde yer alması, CHP'li ve DP'li sendikacılar birbirlerini rakip görerek Türk-iş içinde çatışmış, milletvekili adayı olmuş, genelde seçilmesi güç sıralardan aday olan sendikacılar seçilemeyince yine sendikalarında ve Türk-iş içinde çalışmaya devam etmişti. Nuri Beşer'in tüm konuşma ve demeçleride Türk-iş içinde siyasetin yerini gösterir örnekler olarak değerlendirilebilir. 1960'lı yıllarda DP'nin yerini Adalet Partisi'nin (AP) almasının yanı sıra TİP'te bir etken olarak eklenmiş oluyordu.

Türk-iş, TİP'i dolaylı yoldan komünistlikle suçluyordu, TİP'te Türk-iş'i "eyyamcılıkla". (Ünsal, 2002: 262) Aradaki çatışma 1965 seçimlerinden sonra TİP'in TBMM'ne girişi ile daha da arttı. Devrimci İşçi Sendikaları'nın (DİSK) 1967 yılındaki kuruluşu ise hem Türk-iş'in tavrında hem de TİP'in sendikalarla ilişkilerinde yeni bir değişken oldu.

Çukurova'da Sendikalar ve Güney İşçi Sendikaları Federasyonu (Güney-İş)

Çukurova'da Sendikaların Kuruluşu

Çukurova'da ilk sendikal örgütlenmeler 1946 Sendikacılığı dahilinde kurulmuştu. Rasih Nuri İleri "1946 Sendikacılığı" makalesinde "Milli Tip" yani işkolu sendika modelinin TKP (Türkiye Komünist Partisi) ile TSEKP (Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi) ile TSP (Türkiye Sosyalist Partisi) etkisi altında kurulan sendikalarca benimsendiğini, Ankara, İzmir, Kocaeli ve Adana birliklerinin bu modele göre kuruluşunu aktarmaktadır. İleri, makalesinde TSEKP ve TKP öncülüğünde kurulan sendika modelini tabandan yukarı örgütlenme modeli olarak tanımlamakta ve Ferit Kalmuk'un kurduğu İstanbul Sendikalar Birliği'nde ilk kez tatbik edildiğini belirtmektedir. Modele göre bir şehirde üç işkolu sendikası kurulduktan sonra bu sendikalar birleşerek federasyonlar oluşturacaklardı. İleri, 16 işkolu federasyonunun kurulmasının planlandığını belirtmektedir. İleri, Adana

Sendikalar Birliği'ni Çukurova'da kurulan ilk sendika birliği olarak tanımlamaktadır. İleri, aynı zamanda Adana Sendikalar Birliği'nin başkanlığını yaptığından 9 Aralık 1946'da 4 üye sendika ile kuruluşunun gerçekleştiğini belirtmesi önemlidir. Adana Sendikalar Birliği'nin 4 üyesi, Hasan Özgüneş'in başkanlığını yaptığı Adana İplik ve Dokuma İşçileri Sendikası, Adana İnşaat İşçileri Sendikası, Adana Terziler Sendikası ve Adana Deri İşçileri Sendikası'dır. (İleri, Vatan, 26 Ocak 1978) İleri, *Kırkl Yıllar*'ın 4. Cildinde TKP Davası'nda Adana İplik ve Dokuma İşçileri Sendikası başkanı Hasan Özgüneş için şunları yazmaktadır: "(...) Hasan Özgüneş, ateş gibi bir delikanlıydı. Sendikalar kapandığında bir dönüş yaptı ve mevkiiini muhafaza edebildi, sonraları CHP'ye kaydoldu..." (İleri, 2003:20) Komünist düşünceden komünizm karşıtlığına (Özgüneş, İşçi Haberleri, 2 Ekim 1953) ve merkeze doğru siyasi fikirleri değişen Özgüneş, 1957 ve 1961 seçimlerinde CHP'den Bursa Milletvekili adayı oldu. (Çelik, 2010: 224, 478) 1957 seçimlerinde Bursa'da Celal Bayar'a karşı yarışıyor olması 1957'den sonra sık sık gözaltına alınmasının nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. (Koç,1999: 56)

Hasan Özgüneş'in genel başkanlığında Güney-iş genel sekreteri olarak çalışan Fahri Karakaya'da Özgüneş hakkında şunları söylemektedir: "*Hasan Özgüneş yiğit, mert, namuslu bir insandı. Arnavut göçmeniydi. Sümerbank Bez'de dokuma ustasıydı. 1946 yılında sendika kurma çalışmaları nedeniyle işten atıldı. Ancak 19 Eylül 1946 tarihinde Sümerbank ve Milli Mensucat İşçileri Sendikası'nın kurulmasına öncülük etti. O yıllarda ön planda olan işçiler, Nusret Anafarta ve Sümerbank'ta vater ustası Ekrem Özkalıcı'tı.*" (Koç, 1999: 53)

1946'da Adana İplik ve Dokuma Fabrikaları İşçileri Sendikası, Hasan Özgüneş, Nadir Kanaç, Ali Tokmak ve Halim Türkmen tarafından kurmuştu. Adana İnşaat İşçileri Sendikası ise Cabbar Arlıdağ, Beşir Bayraktar, Emin Sami Ürkmez, İsmet Gökçe, Cumali Ünverdi, Bekir Abucak, Mahmut Kılınç, Zeynel Sönmez, Ferhad Tekin, Haşim Demrelli ve Süleyman Bayraktar tarafından kuruldu (İşçi Haberleri, sayı: 18, 18 Eylül 1953; Akkaya, 1997: 187) Adana İnşaat İşçileri Sendikası 1963 yılına kadar varlığını korudu. Adana İplik ve Dokuma Fabrikaları İşçileri Sendikası ise kısa sürede kapandı. Hasan Özgüneş, 1946 sendikacılarının önemli isimlerinden biri olarak kabul edilir.

1947 yılı Mart ayında ise Nusret Anafarta, Adana Milli Mensucat Fabrikası İplik ve Dokuma İşçileri Sendikası'nı kurdu. 1948 yılına kadar güçlkle ayakta kalan sendika, 1948 yılında Nusret Anafarta, idare heyetinden Hüseyin Albaş, Salih Karaaslan, Recep ve Niyazi Solmaz'ın Adana Milli Mensucat Fabrikası'ndaki işlerine son verildi. (Hürbilek, 24 Temmuz 1948) Ağustos 1947'de ise Adana Sümerbank Fabrikası İplik ve Dokuma İşçileri Sendikası kuruldu. (Akkaya, 1997, s. 188). Özgüneş, 1948 yılında kurulan Çukurova İçel Mensucat Fabrikası İşçileri Sendikası'nın aynı yıl Sümerbank Mensucat Fabrikası İşçileri Sendikası'na

dönüştüğü genel kurulda bu sendikaya başkan seçildi. Çukurova'da sendikacılığın gelişimi ağırlıklı olarak dokuma işçileri üzerinden ilerleyecektir.

1946-47 yıllarında Çukurova'da kurulan sendikalar uzun ömürlü olmadılar. Tablo 1'de görüleceği üzere 1950 yılında Çukurova'da 5 sendika birden kuruldu. 1951 yılında ise benim tespit edebildiğime göre 14, Akkaya'nın 1997 tarihli makalesine göre 13 sendika kuruldu. İlk defa Hatay, Adana ilinin önüne geçti ve 1951 yılında Hatay'da 7 sendika kuruldu. 1952 yılında Akkaya'ya göre 24 benim tespit edebildiğime göre 26 sendika kuruldu. 1953'te tespit edilen sayılar aynıdır (6 Sendika). 1954'te Akkaya 9 sendika kurulduğu bilgisini verirken benim tespit edebildiğim sayı 11'dir. Akkaya'nın 1955'te kurulduğu bilgisini verdiği Adana Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası'nın kuruluş tarihi benim araştırmalarıma göre 1954 olarak görünmektedir. Akkaya, 1955 yılı açıklamalarına kadar sadece sayı verdiği için ulaşılan sendika isimleri açısından bir karşılaştırma yapılamamıştır. Her iki araştırmada 1956'da kurulmuş bir sendika tespit edememiştir. Akkaya, 1957 yılında sendika ismi vermemekle birlikte Anamur'daki bakır ve madeni işlerde çalışan işçilerin 1 sendika kurduğunu belirtmektedir. (Akkaya, 1997, s. 190). 1958'de kurulmuş bir sendika tespit edilememiştir. 1959'da Akkaya 4 sendika kurulduğunu belirtmektedir. Benim tespit ettiklerimden hariç Mersin'de Narenciye İşçileri Sendikası'nın kurulduğu bilgisini vermektedir. 1960 yılında tespit edilen 1 sendika iki araştırmada da aynıdır. Sendikalar hakkında kayıtların sağlıklı tutulamaması ve askeri darbe dönemleri sendikaların tespitini zorlaştırmaktadır. Sendikaların kuruluş tarihi ve isimlerini tespit etmekteki güçlük bu tespitlerin başta dönemin süreli yayınlarından yapılabiliyor olması ve farklı araştırmacıların bu konuda farklı tarihlere ulaşmış olmalarıdır. Ayrıca dönemin süreli yayınlarında sendika isimlerinin farklı şekillerde zikredilmesi söz konusu olabilmektedir. 1963 düzenlemeleri sonrasında ise kurulan sendika sayılarında artış yaşanmıştır.

Tablo 1. 1946-1960 Çukurova Bölgesinde Kurulan Sendikalar (Tarım işkolu Sendikaları Koyu işaretlenmiştir. Birlikler (Federasyonlar) tabloya dahil edilmemiştir.)

ÇUKUROVA'DA SENDİKALAR (1946-1960)	
1946	
1	Adana İnşaat İşçileri Sendikası
1947	
2	Adana Milli Mensucat Fabrikası İplik ve Dokuma İşçileri Sendikası
3	Adana Sümerbank Fabrikası İplik ve Dokuma İşçileri Sendikası
4	İskenderun Tahmil Tahliye İşçileri Sendikası
1948	
5	Çukurova İçel Mensucat Fabrikası İşçileri Sendikası
6	Sümerbank Mensucat Fabrikası İşçileri Sendikası
7	Sümerbank İplik Dokuma ve Çırçır Fabrikaları İşçileri Sendikası
1949	
8	Adana Çukurova Çırçır Fabrikası İşçileri Sendikası
9	Çukurova Mensucat Sanayii İşçileri Sendikası
10	Adana İplik ve Dokuma Fabrikaları İşçileri Sendikası
11	Adana Tütün ve İspirtolu İçkiler Sanayii İşçileri Sendikası
1950	
12	Sümerbank Adana Pamuklu Sanayii Müessesesi İşçileri Sendikası
13	Mersin (İçel) Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
14	Adana Lokanta Otel ve Bilimum Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
15	Mersin Tahmil Tahliye Liman İşçileri Sendikası
16	Çukurova Matbuat Teknisyenleri Sendikası (50-51)
1951	
17	İçel Mensucat Fabrikaları İşçileri Sendikası
18	İskenderun Lokanta Otel ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
19	Çukurova Tarım İşçileri Sendikası
20	Çukurova Türk Nebati Yağlar Fabrikası İşçileri Sendikası
21	Kırıkhan Hatay Tarım Teknisyenleri Sendikası
22	Antakya Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
23	Hatay Bölgesi Çırçır Fabrikaları İşçileri Sendikası
24	İskenderun Devlet Demiryolları ve Limanları İşçileri Sendikası
25	Çukurova Akdeniz Bölgesi Liman Deniz ve DDY İşçileri Sendikası
26	Türkiye Güney Bölgesi Toprak Mahsulleri Gıda Sanayii İşçileri Sendikası
27	Çukurova Makine Sanayii İşçileri Sendikası
28	Ceyhan Çırçır Fabrikaları İşçileri Sendikası
29	Çukurova Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası
30	Hatay Tarım Makinistleri Sendikası
1952	
31	Adana Çukurova Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası

- 32 **İçel Tarım İşçileri Sendikası**
- 33 **Hatay Tarım İşçileri Sendikası**
- 34 İskenderun İnşaat İşçileri Sendikası
- 35 DDY Güney Bölgesi İşçileri Sendikası
- 36 **Ceyhan Tarım İşçileri Sendikası**
- 37 **Ceyhan Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası**
- 38 **Antakya Hatay Tarım İşçileri Sendikası**
- 39 Ceyhan Çırçır Fabrikası İşçileri Sendikası
- 40 Tarsus Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
- 41 İçel Ekmek Simit Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası
- 42 İskenderun Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası
- 43 Adana Türk Nebati Yağ Fabrikası İşçileri Sendikası
- 44 Seyhan Demiryolu İşçileri Sendikası
- 45 Çukurova Tekstil Sanayi İşçileri Sendikası
- 46 Seyhan Çırçır Sanayi İşçileri
- 47 Ceyhan İnşaat İşçileri Sendikası
- 48 Osmaniye İnşaat İşçileri Sendikası
- 49 İçel Çırçır Fabrikası İşçileri Sendikası
- 50 Çukurova Gıda Sanayi İşçileri Sendikası
- 51 Çukurova Elektrik İşçileri Sendikası
- 52 Sümerbank ve Milli Mensucat Fabrikaları İşçileri Sendikası
- 53 **Hatay Samandağı Tarım İşçileri Sendikası**
- 54 Liman Atölyesi İşçileri Genel Sendikası (Mersin)
- 55 Çukurova İnşaat ve İnşaat Malzemesi İşçileri Sendikası
- 56 Mersin Deniz ve Kara Tahmil Tahliye İşçileri Sendikası

1953

- 57 Ceyhan Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
- 58 İskenderun Akaryakıt İşçileri Sendikası
- 59 Mersin Tahmil Tahliye Liman ve Demiryolu İşçileri Sendikası
- 60 İskenderun Çırçır ve Pamuklu Sanayi İşçileri Sendikası
- 61 Toprak Baraj İşçileri Sendikası
- 62 Osmaniye Lokanta Otel ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası

1954

- 63 Ceyhan Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası
- 64 Adana Kasap ve Belediye Kanarası İşçileri Sendikası
- 65 Ceyhan Tahmil Tahliye ve Ağır İşçiler Sendikası
- 66 Ceyhan Aşçı Kebapçı ve İstirahat Yerleri İşçileri Sendikası
- 67 Mersin Bölgesi Nafia ve Karayolları İşçileri Sendikası
- 68 Seyhan Bölgesi Çırçır Fabrikası İşçileri Sendikası
- 69 İçel İnşaat ve Yağlıboya İşçileri Sendikası
- 70 Tarsus Pamuklu Mensucat ve Sanayii İşçileri Sendikası
- 71 Adana Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası
- 72 Anamur Bakır ve Madeni İşçileri Sendikası

73 Ceyhan Motor ve Motorlu Vasıtalar İşçileri Sendikası

1959

74 Çukurova Enerji İşçileri Sendikası

75 Adana Çimento ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası

76 Güney Bölgesi Baraj Enerji ve Su İşçileri Sendikası

1960

77 İskenderun Harp Sanayii ve Yardımcı Kolları İşçileri Sendikası

Kaynak: (Akkaya ve Altıok, Çukurova'da İşçi Hareketi ve Sendikacılık, 1996) (Sülker, Türkiye'de Sendikacılık , 2004) (Kazgan, Ziraat İşçilerinin Sendikalaşması , 1963)

Çukurova'da kurulan sendikaların en güçlüleri ve etkili olanları üye sayısı fazlalığı nedeniyle dokuma sanayiinde kurulan sendikalardı. Ancak Tablo 1 incelendiğinde görüleceği üzere sendikalar farklı işkollarında kuruluş gerçekleştirmişlerdir. Sendika çeşitliliği anlaşma ve uzlaşının olduğu ülkelerde olumlu etki yaparken; Türkiye gibi ülkelerde olumsuz etki yapmıştır. Aynı işkolunda farklı ve çeşitli sendikanın kurulması rekabeti arttırmış, sendikalar birlikte hareket edemedikleri için sendikaların gücünü zayıflatmıştır. Sendikaların ayrışma ile işçi faydasına birlikte hareket edememe sorununu Hasan Özgüneş'in sıklıkla gündeme getirdiği görülmektedir. Kemal Sülker'in Özgüneş ile Adana'da yaptığı görüşmeden Gece Postası'nda ki İş ve İşçi Alemi köşesinde aktardığına göre Özgüneş, sendikal parçalanmışlık konusunda şunları söylemiştir: *"Bazıları sendika kurmayı; Federasyon teşkil etmeyi çocuk oynacağı sayıyor. Birisine kıran yeni bir teşekkül meydana getirmeye kalkıyor; Adana'da birbirleriyle geçinemiyen bazı şahısların varlığından istifadeye kalkan kimseler yeni teklifler yapıyor ve sendikacılığı hırs yarışı haline getirmek istiyor. Fakat artık işçinin gözü açılmış; suna; buna alet olmayacak kadar şuurlanmış"* (Sülker, Gece Postası, 13 Nisan 1953)

Güney İşçi Sendikaları Federasyonu (Güney-İş) ve Hasan Özgüneş

28 Ağustos 1950 üst örgütlenme olarak Adana'da Çukurova İşçi Sendikaları Birliği kuruldu. Son Posta Gazetesi'nin haberinden Adana'daki bu kuruluş toplantısına Çalışma Bakanı Hasan Polatkan ve İşletmeler Bakanı Muhlis Ete'nin katıldığı anlaşılmaktadır. Polatkan, toplantıya Menderes'in selamını iletmıştır. (Son Posta, 28 Ağustos 1950) Yeni İstanbul gazetesindeki 8 Aralık 1950 tarihli haber, 1950 yılında Türkiye'de kurulmuş işçi sendikaları birliği (federasyon) sayısını 120, İstanbul'da 46, Marmara'da 17, İzmir'de 11, Seyhan, Bursa ve diğer vilayetlerde 6 işçi sendikası kurulmuş olarak vermekte; toplam işçi sayısının da 94 000'e ulaştığını açıklamaktadır. Haber, İşveren Sendikası sayısını ise 5 olarak vermekte ancak İşveren sendikalarına ilişkin başka bir detay vermemektedir. (Yeni İstanbul, 8 Aralık 1950)¹³

¹³ Haberde verilen rakamların doğruluğuna şüpheyle yaklaşılmalıdır.

Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'nun başkanlığını yapacak olan Hasan Özgüneş (Salihli 1918-Adana 1978), çalışma hayatına 1930'da İzmir Şark Sanayii Fabrikası'nda başlamıştı. 1935'te Adana'da çalışmaya başlayan Özgüneş, Milli Mensucat, Sümerbank, Tarsus ve Çukurova fabrikalarında dokuma şefliği yaptı. Dokuma işçiliğinin içinden yetişti. 1946 sendikacılığında sendikacılığa başlayan Özgüneş, Nusret Anafarta ile birlikte Çukurova bölgesinin en eski ve deneyimli sendikacılarındandı. 1964-1966 arasında Türk-iş genel başkan vekilliği görevlerinde bulundu. (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, cilt 2, 1998, s.501)

Çukurova İşçi Sendikaları Birliği'nin içinde oluşan rekabet ortamında etkili olamadığını gerekçe gösteren Nusret Anafarta, 7 sendika ile birlikten ayrıldı. (Yeni Adana, 24 Nisan 1951) Anafarta'nın ayrıldıktan sonra Çukurova Çırçır Fabrikaları İşçileri Sendikası olarak adlandırılan bir sendika ile bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. (Güney İşçi Postası, sayı:1, 10 Eylül 1951; sayı:22, 10 Mart 1952) Anafarta'nın ayrılıştan aylar sonra Çukurova İşçi Sendikaları Birliği'nin üye sayısı, Tarım Bakanı Nedim Ökmen'e çekilen telgrafla ilgili haberde *Güney İşçi Postası*'nda 3 olarak verilmektedir. (Güney İşçi Postası, sayı: 12, 3 Aralık 1951) Habere göre Çukurova İşçi Sendikaları Birliği Başkanı Hasan Özgüneş'in Tarım Bakanı Ökmen'i protesto etmesine katılmayan 10 sendika bunu bir telgrafla tarım bakanına bildirmişlerdir. Katılmayan sendikaların tamamının Anafarta ile birlikte hareket ettiği anlaşılmaktadır.

Anafarta'nın ayrılıştan sonra Çukurova İşçi Sendikaları Birliği 27 Nisan 1952 tarihli kongresinde tüzük değişikliği yaparak Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'na dönüştü ve Hasan Özgüneş, başkan olarak seçildi. (Yeni Adana, 28 Nisan 1952). Yeni Adana gazetesindeki bu habere göre 14 sendikanın delegeleri genel sekreter Yaşar Kundakçı tarafından okunan 20 aylık faaliyet raporunun okunması ardından yapılan birliğin federasyona dönüşmesi teklifini oy çokluğu ile kabul etmişlerdi. Federasyonun tüzüğünün okunup tartışılması ve kabul edilmesi üzerine genel başkan oylamasına geçilmiş ve Hasan Özgüneş 67 oy ile federasyonun genel başkanlığına seçilmişti. Genel Sekreterliğe Yaşar Kundakçı; idare kurulu üyeliklerine Hamza Gürpınar, Kemal Dikici, Ali Sevinç, Turan Alkan, Latif Şah, Mehmet Ali Arlı, Dede Çolak, İzzet Özden ve Fehmi Göçmen seçilmişti. (Yeni Adana, 28 Nisan 1952) Bu isim değişikliği öncesinde 6 Nisan 1952'de Bursa'da gerçekleşen Türk-iş'in kuruluş süreci toplantısına Çukurova İşçi Sendikaları Birliği, Tarsus Akdeniz Bölgesi İşçi Sendikaları ile birlikte katılmıştı. (Türk-iş 1. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu Eylül 1952, 1995: 20) Güney İşçi Postası'nın Milli Kütüphane'de bulunan son sayısı 10 Mart 1952 tarihli 22. sayıdır. Akkaya, derginin toplam 22 sayı çıktığını belirtmektedir. (Akkaya, 1997, s.192) Dolayısıyla isim değişikliğine ilişkin Anafarta ekibinin tepkilerini tespit etmek zorlaşmaktadır. Güney İşçi Postası'nın yazı işleri müdürünün Nusret Anafarta

olduğu (sayı:22) anlaşılmaktadır. 1. Sayısında ise “Gene Çıkıyoruz” başlığı altında verilen üstü kapalı bilgilerden de Güney İşçi Postası’nın çıkışında Anafarta’nın etkili olduğu ve Çukurova İşçi Sendikaları Birliği’nin haber bülteni olarak düşünüldüğü anlaşılmaktadır. Dergi’nin Milli Kütüphane’de bulunan sayıları incelendiğinde yerleşmiş olan genel kanının aksine Güney İşçi Postası’nın Güney İşçi Sendikaları Federasyonu’nun yayın organı olmadığı kanaatine ulaşılmıştır. İşçi Sesi ve sonrasında Güney İşçi Postası, Çukurova İşçi Sendikaları Birliği’nin yayın organıdır, Akkaya, derginin 22 sayı çıktığını belirtğine göre değişim gerçekleşmeden önce Güney İşçi Postası’nın yayın hayatı sonlanmıştır.

Güney-iş’in daha sonra genel sekreterliğini yapan Fahri Karakaya ise federasyonun kuruluşunu Yeni Adana gazetesinden farklı aktarmaktadır. Tarihten emin olmamak ise birlikte 1951 yılında kurulduğunu belirtmektedir. “*Genel Başkanı Hasan Özgüneş’ti. Ben de genel sekreterliğe getirildim. Federasyon içinde Tekel Tütün Müskirat İşçileri Sendikası, Sümerbank ve Milli Mensucat İşçileri Sendikası, Fırın İşçileri Sendikası, Demiryolları Sendikası, İncirlik Sendikası vardı. İncirlik sendikası sonradan çıkarıldı. DSI’deki sendikayı sonradan kurdurttuk. “Bu yıllarda ağırlıklı Tarsus’taki sendikaların kurduğu Çukurova İşçi Sendikaları Federasyonu da vardı. Genel Başkanı Zekeriyâ Gökürk’tü. Ancak bir lerha federasyonu olmanın ötesine geçemedi.”* (Koç, 1999: 54-55)

Ayrılış sürecinde Anafarta ve Özgüneş arasında bir rekabetin ve anlaşmazlığın varlığı tahmin edilebilir. Rekabetin durumu hakkında dönemin süreli yayınlarında daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Güney İşçi Sendikaları Federasyonu sonraki süreçte daha göz önünde ve bilinir bir sendika olmuş, Türk-iş’in kuruluş çalışmalarına katılmıştır. (Akşam, 19 Ağustos 1952) Kemal Sülker, Gece Postası’nda federasyonun kuruluşu hakkında 13 Nisan 1953 tarihinde bilgi vermektedir, Özgüneş’i İstanbul ve ülkenin tanınmış sendikaları arasında “*hyi tanınan bir işçi sendikası lideri*” olarak tanımlamaktadır. Federasyonun kuruluş sürecini kısaca özetleyen Sülker, kurucu üye sayısını 16 ve temsil ettiği işçi sayısını 4500 olarak vermektedir. (Sülker, Gece Postası, 13 Nisan 1953)

Hasan Özgüneş, Güney-İş’in faaliyette olduğu 1952-1957 arasında sıklıkla DP’lilerle tartışmıştır. Çukurova İşçi Sendikaları Birliği döneminde Hasan Özgüneş’in Ankara İşçi Sendikaları Birliği, Lokanta, Otel ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası açılışında DP Seyhan Milletvekili Sinan Tekelioğlu ile girdiği sert tartışma gazetelere yansımıştır. Özgüneş, sonrasında Tekelioğlu’nun kendisini tehdit ederek hakaret etmesini teessüfle karşıladığını belirten bir mektup yayınlamış; Tekelioğlu’nu bir sendika toplantısını siyasi dedikodu yeri haline getirmekle suçlamıştır. (Ulus, 3 Eylül 1950) Güney-İş’in DP tarafından kapatılmasından sonra (1957 sonrası) ise Özgüneş, CHP’ye daha yakın bir çizgi izlemiştir. 1957 Seçimlerinde Bursa’da Celal Bayar’a karşı CHP’den Milletvekili adayı olmuştur. (Koç, 1999: 56) 1960 yılında CHP Yüreğir İlçe Başkanlığı yapmaya başladığı

anlaşılmaktadır. DP, bölge milletvekilleri ile sık sık tartışan, Adana Valiliği tarafından takip edildiği ve şüpheli görüldüğü anlaşılan Özgüneş, sıklıkla tahkikata uğramıştır. 7 Şubat 1960 tarihli Milliyet gazetesinde yayınlanan haberde Özgüneş'in daha önceki bir tahkikatı sırasında falakaya yatırıldığının ortaya çıktığı aktarılmaktadır. Gazete, Adana Emniyet Müdürü hakkında açılan soruşturmanın devam ettiği bilgisini vermektedir. Fahri Karakaya'da falaka olayını doğrulamaktadır. Karakaya ayrıca falaka ve dövülme olayının DP Adana İl Başkanı ve BOSSA fabrikasının %50 hissedarı Kemal Pekün'ün Adana emniyetindeki büyük etkisi nedeniyle olduğunu belirtmektedir. (Koç, 1999: 56)

Akkaya'ya göre Rasih Nuri İleri ile sol damardan başlayan Çukurova sendikacılığı 1950 sonrasında milliyetçi bir çizgiye kaymıştır. (1997: 188) Bu eksen değişikliğinde, 1950 sonrasında siyasal rekabet ortamında tarafsız görünme ve dönemin en önemli tehdidi olarak görülen komünizmle ilişkilendirilmeme çabasının etkisinin olması olasıdır. Sendikacılığın kuruluş döneminde Çukurova'da iç dinamiklerin ışığında gelişen bir sendikacılık geleneği kurulmasının istendiği, dış etkilere olumsuz bakıldığı anlaşılmaktadır. Güney İşçi Postası'nın 14. ve 20. sayılarında Türkiye çapında örgütlenecek işkolu sendikacılığının (Milli Tıp Sendikacılığın) desteklendiği görülmektedir. 1951'de Adana Lokanta Otel ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası'nın Türkiye Otel ve Lokanta ve Eğlence Yerleri Sendikası (TOLEYİS)'in kuruluş çalışmalarına katıldığı (Güney İşçi Postası, sayı:14, 17 Aralık 1951) ve Çukurova ve Çırcır Fabrikaları İşçileri Sendikası ile Milli Mensucat Fabrikası Sanat İşçileri Sendikası'nın¹⁴ Türkiye Tekstil ve Örmeye Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF)'in kuruluşuna katıldığı ve kurulan yeni birliklerin fayda sağlayacağı Güney İşçi Postası'nda aktarılmaktadır. (Güney İşçi Postası, sayı:20, 18 Şubat 1952) Yine sayı 14'te Amerika İş Federasyonu Avrupa temsilcisi Mr. Roy Fred Renoud'un Çukurova'da yaptığı temaslar aktarılmış, Nusret Anafarta'da "*Amerikan İş Federasyonu Avrupa Temsilcisi Mr. Roy Fred Renoud konuşuyor*" başlıklı bir yazı yazmıştır. Anafarta'nın görüşmelerden olumlu bir izlenim edindiği anlaşılmaktadır. Anafarta, özellikle Renoud'un işveren davranışlarına ilişkin görüşlerini aktarmıştır. Ayrıca Güney İşçi Postası'nın incelenen sayılarında belirgin bir komünizm karşıtlığı mevcuttur. Türk işçisinin komünizme karşı uyanık olmasının gerekliliği vurgulanmaktadır.

Türk-iş'in kuruluşunda kurucu üye olarak bulunduktan sonra Güney-iş, Çukurova Bölgesi işçilerinin sorunlarını Türk-iş kurullarında dile getirmiş, çalışmalarının güçlenmesi için Türk-iş'ten şartlar dahilinde destek almıştır. Türk-iş İcra Heyeti'nin 18 Kasım 1952- 30 Mart 1953 dönemini kapsayan ilk İcra Heyeti

¹⁴ Karakaya, bu sendikayı İşveren Nuri Has eliyle kurulmuş sarı sendika olarak tanımlamaktadır.

Raporu, Çukurova Bölgesi ve Güney-iş hakkındadır. İki ana konudan oluşan raporun birinci konusu Çukurova Bölgesi Asgari Ücret Komisyonu'nun belirlediği ücretin itiraz komisyonunca bozulması sonrası ücret ödemelerindeki farkın yüksek belirlenen rakamdan ödenmesi gerekirken ödenmemesine ilişkin Çalışma Bakanlığı kararının iptali için Danıştay'a açılan davadır. Konu Türk-iş 1. Genel Kurulu'na sunulan çalışma raporunda da geniş yer almıştır. İkinci konu ise Güney-iş Federasyonu'nun Türk-iş'e gönderdiği davet üzerine İcra Heyeti başkanı İsmail İnan'ın bölgede sendikaların durumu hakkında incelemelerde bulunduğu gezinin gerçekleşmesidir. (Türk-iş İcra Heyetinin 18.11.1952- 30.03.1953 Dönemi Çalışma Raporu:31) İnan, gezideki görüş ve değerlendirmeleri hakkında Türk-iş 2. Genel Kurulu'nda açıklamalarda bulunmuştur.

Güney-iş'in en aktif olduğu dönem 1953-54'tür. Güney-iş, 1953-54 döneminde iş kanunun uygulanmasını, işveren tavırlarının düzeltilmesini talep etmiştir. 1954 sonrasında üzerindeki baskının giderek arttığı anlaşılmaktadır. 1953-54 döneminde tarım işçilerinin sorunlarını sıklıkla dile getirmiştir. Çukurovalı sendikacılar başta Özgüneş olmak üzere 1948 yılından itibaren bir Tarım İş Kanunu ya da tarım işçilerinin iş kanunu kapsamına alınmasını talep etmişlerdi. (Gece Postası, 7 Kasım 1949) Güney-iş adına Hasan Özgüneş, tarım-iş kanunun gerekliliğine ilişkin 1953'te gerçekleşen Türk-iş 2. Genel Kurulu'nda bir konuşma yapmış ve iş kanuna uymayan işverenlerin hapis cezası almasına ilişkin bir kanun teklifi sunmuştur¹⁵. Genel Kurul, İcra Heyeti'nin kanunun bir an evvel meclise sevk ve kanunlaşmasının gerçekleşmesi için çalışmalarda bulunmasını kabul etti. (Türk-iş 2. Genel Kurul Tutanağı: 69)

1953 yılında Tarım İş Kanunu'nun hazırlanmasına yönelik girişimler devam etti. Yapılan girişimler sonucunda 1953'te Samet Ağaoğlu'nun Çalışma Bakanlığı döneminde oluşturulan Tarım İşçileri Komisyonu'na Tarım Bakanlığı'ndan Tevfik DüNDAR, Çukurova Çırcır İşçilerinden Nusret ANAFARTA, Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'ndan Hasan Özgüneş, Çukurova Tarım işçilerinden Latif ŞAH, Adana Belediye Meclisi Üyesi Ramazan ÇOBANOĞLU ve Diyarbakır Genel Meclisi Üyesi Müfit AKÜLKE üye olarak atandı. Komisyon hazırladığı raporda, elci denilen araçların aradan çıkarılmasını, tarım işçileri için asgari ücret belirlenmesini ve mevsimlik tarım işçilerinin ulaşım, barınma sorunlarının çözümü için alınabilecek önlemleri önermiştir. Ayrıca mesai süresinde iş kanununa uyulmasını ve anlaşmazlıklarda iş mahkemelerinin yetkili kılınmasını gerekli görmüşlerdi. (Sülker, Gece Postası, 12 Ocak 1953) Komisyon raporu, tarım işçilerinin sorunlarını tespit

¹⁵ Türk-İş'in İkinci Genel Kurul Tutanağı kanun tasarısının içeriği hakkında bilgi vermemektedir. Kanun teklifinin konuşmalara göre Tarım İş Kanunu hakkında olabileceği ilk bakışta düşünülse de 1. Bölümde aktarıldığı üzere 13 Ağustos 1953'teki İşçi Haberleri'nin haberi kanunun içeriğinin işveren davranışları olduğunu aktarmaktadır.

eden ve çözüm önerileri sunan ilk detaylı rapordur. Tüm çalışma ve gündeme rağmen bu dönemde bir Tarım İş Kanunu meclisten geçmemiştir.

Güney-İş Federasyonu, 1953 yılı sonunda işçilerin konut sorununu çözmek amacıyla bir yapı kooperatifi kurma girişiminde bulunmuştur. Adana baraj yolunda bir arsa bulunmuş ve yararlanma şartı olarak ihtiyarlık sigortasına kayıtlı ve primlerinin muntazam ödenmesi açıklanmıştır. Lütfi Güneş'in Çalışma Bakanlığı döneminde bakanlık ve konutları yapacak Emlak Bankası arasında çıkan anlaşmazlığın dile getirmesi ile tartışmaya açılan konuda işçilerin sorularının Türk-İş'ten İsmail Aras tarafından cevaplandığı anlaşılmaktadır. (Ulus, 8 Ekim 1953) Sonuçta finansman yetersizliği nedeniyle Emlak Bankası ile çıkan anlaşmazlığın sonucunda kooperatifin o yıllarda başarılı olamadığı anlaşılmaktadır.

Güney-İş Federasyonu'nun etkinliği 8 – 11 Ağustos 1953'te gerçekleşen Türk-İş 2. Genel Kurul görüşmelerine de yansımıştır. Genel Kurul'da ilk olarak katılmak isteyen sendikaların görüşülmesi sırasında Eskişehir Devlet Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu ile Murgul Bakır Madeni İşçileri Sendikası'nın katılmasına Celal Beyaz ve Sefer Yıldız'ın itiraz etmesi üzerine meseleyi incelemek üzere oluşturulan 5 kişilik komisyonda Güney-İş Federasyonu delegesi Fehmi Göçmen de görev almıştır. (Türk-İş 2. Genel Kurul Tutanağı: 52) Fehmi Göçmen, ayrıca genel kurula 5616 sayılı kanuna göre işçilerin terfi alma sürelerinin çok fazla olduğunu ve indirilmesini teklif etmiş, genel kurul teklifi kabul etmiştir. Güney-İş delegesi Şinasi Boya, Devlet Demir Yolları işçilerinin aylıklarının geç ödendiğini, dispanser ve hastanelerdeki doktor sıkıntısını aktaran bir konuşma yaparak, Mersin Liman İşçilerinin çok sayıda sorunu olduğunu ve yeni seçilecek İcra Heyeti tarafından bu sorunların araştırılarak neticelendirilmesini teklif etmiştir. (Türk-İş 2. Genel Kurul Tutanağı: 69-70) Türk-İş 2. Genel Kurulu'nun Güney-İş Federasyonu açısından en dikkat çekici olayı ise Türk-İş Genel Başkanlığı'na Hasan Özgüneş'in aday olmasıdır. 1. Turda 5 oy alan Özgüneş, 2. Turda çekilmiştir. İsmail İnönü ve Naci Kurt arasında devam eden yarış, 3. Turdan sonra İsmail İnönü'nün çekilmesi sonucunda Naci Kurt'un Türk-İş Genel Başkanı seçilmesi ile sonuçlanmıştır. (Türk-İş 2. Genel Kurul Tutanağı: 73; Milliyet, 12 Ağustos 1953)

Türk-İş 2. Genel Kurulu sonrasında 28-30 Eylül 1953'te Temsilciler Meclisi toplanmış ve Güney-İş Federasyonu Başkanı olarak Hasan Özgüneş toplantıya katılmıştır. Sendika, birlik, federasyon arasındaki çalışmaların tanzimi, mali durumun ıslahı ve bütçenin görüşülmesi ve tasdiki ile icra heyetine tevdi edilecek çalışma programının tanzimi konularını görüşmek üzere üç farklı komisyon kurulmuş, Özgüneş komisyonlarda yer almamıştır. (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Temsilciler Meclisi Toplantısı Zabıtı (28-30 Eylül 1953): 84-86) Toplantıya Güney-İş Federasyonu, Çalışma Bakanlığı'na hazırlanan iş kanun tasarisına ilave edilmesini önerdiği maddelerle 5417 sayılı kanunun bazı

maddelerinin değiştirilmesini içeren bir teklif sunmuştur. Teklif oy birliği ile kabul edilerek takip ve tetkiki için icra heyetine havale edilmiştir. (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Temsilciler Meclisi Toplantısı Zabtı (28-30 Eylül 1953): 87)

1954 sonrasında federasyonun faaliyet alanı hükümet tarafından sürekli daraltılmıştır. Federasyon, 26 Şubat 1956 tarihinde Gaziantep, Malatya, Elâzığ, Diyarbakır, Hatay, Bitlis, Mersin ve Konya Ereğlisi'nde faaliyette bulunan mümessillerinin katılımı ile bir toplantı düzenlemeye karar vermiştir. Federasyon bu toplantı hazırlıklarına ilişkin olarak 18 Şubat 1956'da bir beyanname yayınlayarak toplantı bilgisi için Adana Valiliği'ne de göndermiştir. Yazıda toplantıya *"Başvekil Adnan Menderes, Çalışma Bakanı Mümtaz Tarhan ve Türk İş Umumi Katibi İsmail İnönü ile bazı işçi milletvekillerinin katılacağı"* bilgisi verilmesine rağmen Adana Valiliği, Dahiliye Vekâleti'ne Adana Valisi Kazım Arat imzalı bir yazı göndererek toplantı gündeminin dikkate değer bulunduğunu belirterek ne yapılmasının istendiğini sormuştur. (BCA, 30-1-0-0/112-711-1, 1956) Valilik yazısının ekinde bulunan federasyon beyannamesine göre Güney İşçi Sendikaları Federasyonu merkezinde, Gaziantep İşçi Sendikaları Federasyonu'ndan Abdurrahman Kaçman, İsmail Karalök, Turgut Ozan ve Turgut Bulgur; Güney İşçi Sendikalarından Başkan Hasan Özgüneş, Cemil Aşkın, Selahattin Arıkan'ın katılımı ile 8 Ocak 1956 saat 10:40'da yapılan toplantıda 26 Şubat'ta toplanmasına karar verilen toplantının hazırlıkları için şu kararlar alınmıştır: *"Adana'da işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını incelemek ve hükümete sunulmak üzere bu konular hakkında teklifler hazırlamak; Gaziantep, Malatya, Elazığ, Diyarbakır, Bitlis, Hatay, Mersin ve Konya Ereğlisi'nde faal bulunan bütün sendikaların toplantıya davet edilmesi ve belirlenen delegelerin en geç 1 Şubat tarihine kadar bildirilmesi"*. Beyanname ayrıca 26 Şubat toplantısında konuşulacak gündem başlıklarını da şu şekilde maddelemektedir:

"- İşçi ücretleri

- İş kanununda tashihât*
- Sendikalar kanunun bugünkü ihtiyaçlara göre yeniden ele alınması*
- Sigorta kanunlarının ve bu kanunlara bağlı nizamnamelerde tadilat yapılması*
- Ölen işçilerin kıdem tazminatlarının işçi ailelerine verilmesi*
- Devlet sektöründe çalışan işçilere verilen temettü hissesi kaldırılarak senede üç maaş ikramiye verilmesi ve bu ikramiyelerden hususi sektörde çalışan işçilerinde istifade ettirilmesi*
- Devlet sektöründe çalışan işçilere yapılan sosyal yardımların hususi sektörde çalışan işçilere de teşmili*
- Bölgelerin ekonomik davalarına göre asgari ücret sisteminin tatbiki*
- Hür Dünya işçilerine tanınan grev hakkının Türk işçilerine tanınması*
- İşsizlik sigortası ihdası"* (BCA, 30-1-0-0/112-711-1, 1956)

DP hükümeti, 1956'da sendikaları kapatmak üzere harekete geçmiş ve Çalışma Vekaleti, Adliye Vekâlet'inden sendikaların 5018 sayılı sendikalar kanununa uygunluklarının denetlenmesini talep etmiştir. Adliye Vekaleti söz konusu inceleme için Cumhuriyet Savcılarını görevlendirmiştir. Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'nun incelenen durumu sonrasında Federasyonun üç üye sendikasının Adana Tütün, Sigara ve İspirtolu İçkiler İşçileri Sendikası, Un ve Unlu Maddeler Sendikası ile Mensucat Çırçır İşçileri Sendikaları olduğu tespit edilmiştir. Bu 3 üye sendikanın aynı işkolunda olmadığı gerekçesi ile Federasyonun kuruluşunun 5018 sayılı kanunun 7. ve 8. maddelere aykırı olduğu gerekçesi ile faaliyetten mennine karar verilmiştir. (Sülker, Gece Postası, 25 Aralık 1956) Federasyon başkanı Özgüneş'in yaptığı itirazlar kabul edilmemiş ve karar 3.12.1956'da kesinleşmiştir. Aynı gerekçe ile Ankara İşçi Sendikaları Birliği, Karadeniz İşçi Sendikaları Federasyonu, Eskişehir İşçi Sendikaları Birliği, Sakarya Bölgesi İşçi Sendikaları Birliği, Bursa İşçi Sendikaları Birliği, Marmara Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu, Kocaeli Bölgesi İşçi Sendikaları Birliği 'de kapatılmıştır. 9. Sendika olarak İstanbul Gazeteciler Sendikası ise geçici olarak kapatılmıştır.

Çalışma Bakanı; Hayrettin Erkmen'in sendikaların kapatılmasına ilişkin kapatılan sendikaların sınıf sendikacılığı yaptıklarını ve siyasi partilere karıştıklarının tespit edilmesi nedeniyle faaliyetten menedildiklerini (Cumhuriyet, 10 Mayıs 1957) söylemesi hükümetin aslında siyasi bir karar verdiğini göstermektedir. Ancak aynı yıl hükümet İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde düzenlenen Sosyal Siyaset Konferansları'nın da toplanmasını engellemiştir. Sosyal Siyaset Konferansları 1960 yılına kadar toplanamamıştır. Sendikaların kapatılması ve Sosyal Siyaset Konferansları'nın engellenmesi muhalif her türlü düşünce ve faaliyeti engelleyen siyasi nitelikli kararlardır.

Sülker, sendikaların kapatılmasında ayrımcılık yapıldığını aynı koşulları sağlamayan iktidara yakın sendikalar kapatılmazken; en az 5 yıldır faaliyette bulunan bu sendikaların bahane yaratılarak kapatıldığını söylemektedir. (Sülker, Sendikacılar ve Politika, 1975, s. 107-108) Dönemin gazetelerinde sendikaların kapatılmasına ilişkin karar sorgulanırken ortaya çıkan ortak nokta; sendikalar açısından 5018 sayılı kanunun 8. Maddesi kendilerini meydana getiren sendika üyelerinin 3'te ikisinin muvaffakiyetini almaları gerektiği hükümetin iddia ettiği gibi geçerli ve gerekliyse bunun neden 10 yıl sonra sorgulandığı şeklindedir. Adil Aşçıoğlu, Akis'te yazdığı Çalışma Köşesi'nde kapatılma kararına ilişkin şunları yazmaktadır: *"Memleketimizdeki sendikacılık ve federasyonlar son derece 'ırsal' ve 'kanaatkâr' oldukları halde, Çalışma Bakanlığının bunların gelişim kuvvetlenmesinden endişe duyduğu anlaşılmaktadır. Filhakika bu birlik ve federasyonların kapatılması için her ne kadar bazı kanuni formalite noksanlıkları ileri sürülmekteyse de, hakikatte bu hareketin geçen yılın sonunda başgösteren işsizliğin bu teşekküller tarafından resmen halk efkarına duyurulmasından*

sonra başlamış olması, Türk sendikacılarının gözünden kaçmamıştır. Güney İş Federasyonu, Çukurova Sendikalar Birliği ve Sakarya Bölgesi İşçi Sendikaları Birliğinin kapatılması için ileri sürülen kanuni sebeplerin hiç de tatminkar olmaması, sendikacıları bu görüşlerinde haklı çıkaracak mahiyettedir. Çünkü bu birlik ve federasyonlar, sendikaların memleketimizde yeniden kurulmasına müsaade edildiği ve işçilerin sendikalara yazılmaya teşvik edildikleri 1947 yılından hemen sonra kurulmuşlardır ve bugüne kadar 10 yıl faaliyette bulundukları gibi statüleri, çalışmaları ve temsil kabiliyetleri bu müddet zarfında iş başına gelen bütün hükümetlerce tasvip edilmiş bulunmaktadır.” (Aşçıoğlu, Akis, 26 Ocak 1957)

Sendikaların kapatılmasının Türk-iş içinde de önemli yankıları olmuştur. Sendikaların kapatılması Türk-iş'in 3. Genel Kurulu'na sunulan Çalışma Raporunda yer almıştır. (19-21 Haziran 1957) Sendikaların kapanmasına neden olan süreç 3. Madde de “Grev ve Teşkilatlanma Serbestisi” başlığı altında şu sözlerle aktarılmıştır: “Kanaatımıza göre Türkiye Sendikacılığının kısa mazisi içinde en ümitsiz safhalara 1954 yılından sonra başlamıştır. Sendikalar Kanununun yeni anlayış ve tatbikatı, birlik ve federasyonların kapatılmalarına yol açmıştır. Çalışma Vekaleti Sendikalar Kanununun 8.maddesinin bilinenden farklı bir şekilde anlamak yolunu tutmuş ve muşrulukları bizzat Çalışma Vekaletince tescil olunmuş bulunan birlik ve federasyonlar hakkında dava açılması Adliye Vekaletinden talep olunmuştur. Bu takibatın bir neticesi olarak yedi birlik ve federasyon kapatılmış bulunmaktadır.

Biz burada meselelerin hukuki münakaşasını yapmak niyetinde değiliz. Belirtmemiz gereken hususlar şunlardır: Sendikalar kanununun 8 (c) maddesinin 1.fıkrasının Çalışma Vekaleti tarafından yeni tatbik şekli memleketimizde sendikacılığın gelişmesi ve sendikaların memleket için faydalı birer müessese oldukları samimi olarak kabul edilmediğinin buhranıdır. Daha demokratik prensipleri ihtiva eden, birlik ve federasyonların kuruluşlarını kösteklemeyen yeni bir Sendikalar Kanununun hazırlanıp Büyük Millet Meclisine sevk edilmesi arzularının başında gelir.

Bizler kanaatkâr insanlarız. Biz, bize vaad edilenlerden başka ve daha fazla bir şey istemiyoruz.” (Türk-İş'in 3. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (19-21 Haziran 1957): 93-94)

Sendikaların kapatılması 3. Genel Kurul'da dile getirilen ilk konudur. Kapatılan federasyonlara üye olan sendikaların Türk-iş'te temsil edilmelerinin sağlanması için Ana Nizamname'de düzenleme yapılması için konu Ana Nizamname komisyonuna sevk edilmiştir. (Türk-iş 3. Genel Kurul Tutanağı (19-21 Haziran 1957):106) Bazı delegeler sendikaların kapatılmasının en hayati konu olduğunu ve yeterince temas edilmediğini belirterek yönetimi eleştirmişlerdir. Celal Beyaz, Ege Federasyonu'nun üyeliğe kabulüne ilişkin tartışmalar sırasında şunları söyleyerek Türk-iş yönetimini eleştirmiştir: “Yakın bir zamanda hakarete uğradığımızı çabuk unuttuk. Birliklerin kapatıldığını nasıl unuturuz? Çalışma Vekaleti açıkça söylemiştir ki: Türk-iş'i tanımıyorum, demıştır. Şu hâlde hadiseleri tek taraflı mütaala etmeyelim.” (Türk-

iş 3. Genel Kurul Tutanağı (19-21 Haziran 1957):107) İlk günkü eleştirilere karşın kongrenin ikinci ve üçüncü gününde sendikaların kapatılması genel başkan seçiminin gölgesinde kalmış, İsmail İnönü ve Nuri Beşer arasındaki gerilim ve rekabet kurula yansımıştır. Oylama sonuçlarına göre İsmail İnönü önde olmasına rağmen feragat ederek genel sekreterlikte kalabileceğini belirtmiştir. İsmail İnönü'nün çekilişinde, DP'li olarak bilinen ve "Koyu Menderesci" olarak tanımlanan Nuri Beşer'in seçilmesi yönünde siyasal baskıların etkisi olması muhtemeldir. (Türk-İş 3. Genel Kurul Tutanağı (19-21 Haziran 1957):114-116) Bu siyasal baskılar 27 Mayıs sonrasında toplanan 4. Genel Kurul'a sunulan çalışma raporunda şu şekilde açıklanmaktadır: *"Delege miktarından fazla polis baskısı altında aktedilen 3.Genel Kurul, düşük iktidarın taraftarlarının, "biz seçilmezsek Türk-İş'in kapısına karakilit takılacaktır." şeklindeki tehdidi altında, özel kalemlerin ve düşük D.P.nin Genel Kurulunun telefonla verdikleri talimat üzerine ceryan etmekte idi.*

Türk-İş'in mutlaka yaşamasına karar vermiş azimli ve idealist sendikacılar, bu tehditlere rağmen, Konfederasyonu ayakta tutabilecek iki tarafsız sendikacıyı İcra Heyetine seçmek cesaretini göstermişlerdir. Bu sayededir ki. Konfederasyon, Birliklerin akıbetine düşüp kapatılma tehlikesi bertaraf edilmiş ve Konfederasyonun doğan inkılap güneşine kadar ayakta durabilmesi sağlanmıştır." (Türk-İş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960):215)

Türk-İş Ana Nizamnamesi'ne göre yılda bir kez toplanması gereken Müessesler heyeti 1952'den beri ilk kez 1958 yılında İcra Heyeti Nuri Beşer, Cemil Gider ve Ömer Ergün tarafından davet edilmesi ile toplanmıştır. Toplantıya 63 Sendika ve 5 Birlik katılmıştır. Hasan Özgüneş'te toplantıya katılanlar arasındadır. Toplantının ana konusu ana tüzük nedeniyle üye olamayan sendikaların durumuna ilişkin bir karara varılmasıdır. Alınacak karar kapatılan birliklere üye sendikalarıda yakından etkileyecektir. Nitekim Nuri Beşer ve davetli konuşmacı olarak bulunan Çalışma Bakanı Hayrettin Erkmen'in konuşmalarından sonra tartışma kapatılan sendikaların durumu üzerinden gerçekleşmiştir. Ahmet Aras, kapatılan sendikalarından Sakarya İşçi Sendikaları Federasyonu temsilcilerinin salonda hazır bulunduklarını ve asıl delege olarak kabul edilip edilmeyeceklerini sormuştur. İcra heyeti üyesi Cemil Gider'in federasyonun mahkeme kararı ile kapatıldığını ve temsilci gönderemeyeceğini söylemesi üzerine Ahmet Aras itiraz etmiştir. Federasyonun açıldığını ve Türk-İş yönetiminin bundan haberdar olduğunu belirtmiştir. Nuri Beşer'de Sakarya İşçi Sendikaları Federasyonu'nun mahkeme kararı ile kapatıldığını temyiz mahkemesinin kararı bozduğunu, bu kararın bozulmasından memnuniyet duymakla birlikte federasyonun tekrar faaliyete geçtiğine dair resmi yazı bulunmadığını belirterek kararı, heyetin verebileceğini belirtmiştir. Burhanettin Asutay'da federasyonun kapatılmadığını faaliyetten menedildiğini; men etme kararının bozulması nedeniyle federasyonun

temsilcilerinin asli üye olarak katılması gerektiğini belirtmiş, yapılan oylama ile Sakarya İşçi Sendikaları Federasyonu temsilcilerinin asli delege olarak katılmaları kabul edilmiştir. (Türk-iş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958): 151)

İlk Mümesiller heyeti toplantısı, Türk-iş içindeki fikir ayrılıklarını ve üzerinde varolan siyasi baskıyı gösteren önemli bir toplantıdır. Genel Başkan Nuri Beşer'in açış konuşmasının suya sabuna dokunmaması, Çalışma Bakanlığı'na övmesi ve sendikaların isteklerini *"makul ve mantıklı taleplerini tam bir samimiyet havası içinde aksettirdiklerini"* ve bu şekilde pek çok meselenin halledildiğini söylemesi, ardından *"... delillere dayanan fikirler ve ağır tenkitlere kaçmadan ikena yolunun takibi lazımdır."* diyerek sendikaların dillendirmekte oldukları grev hakkını gereksiz gösteren bir konuşma yapması tepkilere neden olmuştur. (Türk-iş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958): 128-129) Beşer, konuşmasında şu cümleleri de rahatlıkla kurmuştur. *"Bütün yeniliklerimiz ve iyi kalpliliğimizle deriz ki: Bu şekilde çalışmalarımız işçi sendikaları birlikleri, federasyonları ve konfederasyon bakımından son derece faydalı olmuş, Başbakanlığımız zamanında hiçbir işçi teşekkülü kapatılmamış hiçbir işçi teşekkülü aleyhinde Çalışma ve Dahiliye Vekaletlerince herhangi bir takibat emri çıkarılmamıştır. Türk-iş' in meşruiyeti meselesi zihinlerini yorarken Vekalet bizi İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kuruluna davet etmek suretile tanımış ve bu hal teşkilatlarımız arası münasebetlerimizi geliştirmiştir."* (Türk-iş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958):129)

Toplantıda Hasan Özgüneş, ağırlıklı olarak komisyon raporlarının değerlendirme tartışmalarında konuşmuştur. İlk olarak Mevzuat Komisyonu raporunda işsizlik meselesinin ele alınmamasını eleştirmiştir. Adana'da sel felaketine uğrayan işçilerin durumundan bahsetmiş; Adana'da hayatın pahalı, işçi ücretlerinin düşük olduğunu belirtmiştir. İşçilerin aralı (mevsimlik) işlerde haksızlığa uğradığını, işçilerden kesilen ceza paralarının işverenlerce bakanlığa aktarılmadığını ve asgari ücret komisyonlarının verimli çalışmadığını aktarmıştır. Bekçilerin çalışma koşullarındaki sıkıntıları ifade ettikten sonra hastalık sigortasının iyi işlemediğini, sigortalı işçinin bu konuda yeterli destek alamadığını söyleyerek sözlerine şöyle devam etmiştir: *"Sigortalı işçinin mezar taşında artık şöyle yazacaktır: İşçi Sigortaları Kurumundan doğum ve hastalık yardımı alamadan ölen işçi çocuğunun ruhuna fatiha.."* Özgüneş, işçilerin emeklilikteki sıkıntılarından da bahsederek emekli işçilerin geçinemediğini belirtmiş, bütün bu sorunların görüşüleceği Çalışma Meclisi'nin süratle toplanmasını önermiştir. (Türk-iş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958):159)

Özgüneş, İdare ve İcra Heyeti Tetkik Komisyonu raporuna ilişkin ise İcra ve İdare Heyetini, grev konusunda belirsiz davranmakla eleştirmiş ve şunları söylemiştir: *"Başkanlık Divanı, İcra Heyeti ve İdare Heyeti bize istikamet versin. Grev isterken mevzuatla tadilat istenmez. Hükümetin tutumu nedir? Liberal mi? Müdahaleci mi? Her şeyden evvel Hükümetin tutumunu tespit etmek lazımdır. Hükümet müdahaleci ise Meclise*

grev tasarısını getirmez. Şayet liberal bir devlet sistemi mevcutsa sosyal problemleri halleden mevzuatlarla birlikte işçilere grev hakkını verirdi. Mesele doktrin meselesidir. Hükümetin tutumu meselesidir. Hükümet müdahaleci sistemi müdafaada ısrar ediyorsa grev hakkını vermeyecek demektir. Hükümet liberal sistemde ise bu kadar kanunu kaldırmayı yerine grev hakkını ve kollektif iş akitlerini tanyan hükümleri koyması lazımdır. Türk-İş idare Kurulu ilk olarak bu meseleyi tetkik etsin, karara ve neticeye bağlasın, gelecek temsilciler meclisine bildirsin. Bizde ona göre konuşalım." (Türk-İş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958):166) İcra Heyetine yapılan önemli bir diğer eleştiride grev hakkında yapıldığı açıklanan bütün girişimlerin sözlü yapılması, resmi yazı kanallarının kullanılmamış olmasıdır. İdare ve İcra Heyeti Raporlarının Tetkik Komisyonu raporunun ana bulgusu, icra heyetinin iş hukuku ve sendikalar kanunu değişikliği ile ilgili mevzuatı yakından takip etmediği, yazılı talepte bulunmadığıdır. İcra Heyeti'nin çalışmalarında "bir kararlılık göstermediği" tespit edilmiştir. (Türk-İş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958):143-164)

Nuri Beşer, 16 Nisan 1958 günü yapılan ikinci oturumda eleştirilere cevap vermiş, Özgüneş'in eleştirilerini cevaplarken şunları söylemiştir: "(...) Arkadaşlarımız o kadar çok grevden bahsetti ki adeta grevi çıkamaz hale getirdi. (...) Ben ne Hasan Özgüneş ne Bahir Ersoy gibi insafsızca konuşmayacağım. Adana'da 1300 arkadaşımız bir sel felaketi yüzünden işsiz kalmıştı. İşçi Sigortaları Kurumu ve Çalışma Vekaleti kanalıyla 42.000, Ziraat Vekaletinden her işçiye 250 şer lira olmak üzere 72.000 liralık yardım sağlandı. Bugünkü şartlar içinde fazla yardım yapamazdık. Hasan Özgüneş arkadaşımız faaliyetini tatil eden fabrikanın yedek parça temin etmesi için çalıştı. Bizden bu hususta yardım istedi. Biz, yedek parça müessesesi değiliz. Biz, Konfederasyonuz. Hasan Özgüneş, doktrinden bahsetti. Ben anlamıyorum bu işi, doktrinleri beceremiyorum. Ben, 40 yaşına doğru yol aldım. Bu memlekette gelmiş geçmiş, vazife başında bulunmuş bütün hükümetler Hasan Özgüneş'in anladığı manada memlekete hizmet etmezler. Benim bildiğim bütün hükümetler memlekete hizmet etmişlerdir. Hükümet liberal mi, değil mi? Hasan Özgüneş lüzum görürse kendisi hükümetten öğrensün, bize bildirsün." (Türk-İş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958):181-182)

Mümessiller Heyeti toplantısının Türk-İş'in bölge temsilcilikleri kurma sürecini başlatan önemli bir sonucu da toplantıda parçalanmayı önleyici tedbirlerin konuşulmasıdır. Bu çerçevede öncelikle bütün işkollarının detaylı incelenerek tespit edilmesinin ve bu tespitin ardından belirlenen prensipler dahilinde sendikaların bir merkezde toplanmasını sağlayacak olan şube sistemine geçilmesinin işçilere daha faydalı olacağı benimsenmiştir. (Türk-İş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958):169)

Mümessiller Heyeti 20 Mayıs 1959'da, İcra Heyeti'nin 1958'deki toplantıdan itibaren çalışmalarının özetlendiği raporu dinlemek ve değerlendirmek için bir kez daha toplanmıştır. Rapor öncelikle parçalanmayı önleyici tedbirler

kapsamında sendikaların birleşmesi için yapılan çalışmaları ve yeni katılan üyeleri aktarmakta ardından grev ve lokavt hakkının tanınması için yazı ile yapılan resmi başvuruların bilgisini vermektedir. (Türk-iş İcra Heyetinin Mümessiller Heyetine Sunduğu Rapor (20 Mayıs 1959): 193-195) Üzerinden iki yıldan fazla zaman geçtikten sonra sendikaların kapatılmasına dair İcra Heyeti'nin hükümete yönelik en net eleştirileri bu rapora yansımıştır. Kapatılan birliklerle aynı karakterdeki İzmir ve İstanbul Sendikalar Birliği'nin aynı kanun dahilinde faaliyetlerine devam etmesinin yarattığı çelişki yeni bir sendikalar kanunu gerekliliğini gösterir kanıt olarak sunulmuştur. Ülke sınırları içinde aynı kanunun ayrı ayrı tatbik sahaları olmayacağına göre Ankara, Adana, Eskişehir, Bursa, Diyarbakır, Karadeniz Sendikalar birliklerinin yeniden faaliyete geçmesi gerektiği savunulmuştur. (Türk-iş İcra Heyetinin Mümessiller Heyetine Sunduğu Rapor (20 Mayıs 1959): 197) Rapor İcra Heyeti'nin işçi hareketlerini ve sendika çalışmalarını yerinde görmek amacıyla Adana, Mersin, Tarsus, Hatay ve Gaziantep'e düzenlediği gezi hakkında da bilgi vermektedir. Yerinde sorunların tespit edilip, görüş alış veriş yapıldığı; birlik ve beraberliğin sağlanmasına ne kadar ihtiyaç duyulduğunun yerinde görüldüğü belirtilmekte, gezi boyunca kendilerine yardımcı olan yerel sendikacılara teşekkür edilmektedir. (Türk-iş İcra Heyetinin Mümessiller Heyetine Sunduğu Rapor (20 Mayıs 1959):210)

27 Mayıs sonrasında Türk-İş 4. Genel Kurulu 19-21 Kasım 1960'da Ankara'da toplandı. Seyfi Demirsoy'un genel başkan, Halil Tunç'un genel sekreter seçildiği kongrede yönetim kurulu üyeliklerine Ömer Karahasan, Hasan Özgüneş, Kaya Özdemiroğlu, Burhanettin Asutay, İbrahim Denizcier, Ahmet Çehrelî, Zeki Gedik, Avni Erakalın ve İsmail Topkar getirildi. (Türk-iş Dünden Bugüne Bugünden Yarına (1952-1998):33) Bu yönetim kurulu üyelerinden Avni Erakalın ve İbrahim Denizcier, TİP'in kurucuları arasında yer aldılar, Avni Erakalın TİP'in ilk genel başkanı oldu. Hasan Özgüneş ise 4. Genel Kurul'da Türk-iş yönetim kuruluna girdikten sonra 1961 yılında Adana'daki birlik yönetiminden ayrılarak başkanlığı, uzun yıllar kendisinin genel sekreterliğini yapan Fahri Karakaya'ya devretmiştir. (Koç, 1999: 58) Hasan Özgüneş, 1961-66 arasında Türk-iş yönetim kurulu üyeliği ve 1964-1966 yılları arasında Türk-iş Genel Başkan Vekilliği yapmıştır.

Türk-iş yönetim kurulu 17 Nisan 1961'de Türk Sendikacılığını Teşkilatlanma Planı'nı oluşturulmasını kararlaştırdı. 5 Aralık 1961'de İsmail Topkar (Komisyon Başkanı), Kaya Özdemiroğlu (Raportör) ve Ahmet Çehrelî (Üye) isimlerinden oluşan komiyon çalışmalarına başladı ve komisyonun hazırladığı plan 15 Ocak 1962 tarihli Mümessiller Heyeti toplantısında değerlendirildi. (Türk-İş, 2025: 5) Planda batı sendikacılığı üzerinde yapılan incelemeler dahilinde *"Türk sendikacılığının Konfederasyon etrafında merkezîyet sistemine dayanan Milli Sendikalar halinde oluşturulması*

prensibi” kabul edilmiştir. Bu merkezileşmenin gerçekleşebilmesi için mahalli birliklerin lağvı ve yerlerine konfederasyon bölge temsilciliklerinin oluşturulması kararlaştırılmıştır. (Türk Sendikacılığının Teşkilatlanma Planı: 297) Rapor, mahalli birlikler hakkında şu tespiti yapmaktadır: Mahalli birlikler, çeşitli iş kollarını temsil etmeleri nedeniyle çeşitli görüş ve düşünceler altında olmaları ve mali imkansızlıklar nedeniyle ancak genel konularda sınırlı çalışmalar gerçekleştirebilmişler ve bir nevi sendikalara yük olmuşlardır. Bu sınırlılıkları nedeniyle gerekli bir teşkilatlanma basamağı değildirler. Ayrıca rapora göre *“toplulu sözleşme, grev hak ve bürriyetinin muhtar sendikacılık prensipleri karşısında mahalli birliklerin vazifelerini”* bitirmiştir. Rapor, *“Mahalli birliklerin vazifelerini bitirmiş üst teşekküller olarak sendikacılık tarihimize mal edilebilmeleri gerektiği kendisini hissettiren bir lüzum halindedir.”* demektedir. (Türk Sendikacılığının Teşkilatlanma Planı: 299)

Plan üzerine pek çok tartışma yaşanmış, bir dirençle karşılaşmıştır. Yönetim kurulu “Teşkilatlandırmada İhtilafları Uzlaştırma ve Giderme Komisyonu” oluşturmuş bu komisyon bölge temsilcilikleri kurulması kararını 21 Ocak 1963’te kesinleştirmiştir. Üst örgütlere milli sendika haline dönüşmeleri için 3 yıl süre tanınmıştır. (Mahiroğulları, 2005:132)

Bölge temsilciliklerinin kurulması çerçevesinde Türkiye 6 bölge ve çevresine ayrılmış, Adana 4. Bölgenin merkezi olmuştur. Çevresi Mersin, Antalya, Maraş, Hatay, Gaziantep, Urfa, Adıyaman, Diyarbakır, Mardin, Siirt, Niğde, Hakkâri illerinden oluşmaktadır. Temsilcileri M. Emin Yıldırım ve İbrahim Çetkin’dir. (Türk-İş’in 10. Kuruluş Yıldönümünde Genel Başkan Seyfi Demirsoy’un Yaptığı Konuşma (31.7.1962): 285)

Konfederasyonun bölge temsilciliklerini oluşturması beklendiği kadar merkezileşmeye ve fikir birliğine sebep olmamıştır. Türk-İş yönetimi, siyasetin genişlediği ve katılımcı olduğu bir dönemde bir süre daha partilerüstü politikada ısrar ederek siyasetin dışında kalabilirmiş gibi davranmıştır. Sendikaların güç kazandığı bu dönemde kaçınılmaz olarak Türk-İş içindeki değişim isteği artmış, yaşanan çatışma sonucunda 1967’de DİSK, Türk-İş’ten ayrılarak sınıf sendikacılığı esasıyla kurulmuştur.

1957’de kapatılan sendikaların öncelikle yöneticilerinin, kapatıldıkları andan itibaren kararı değiştirmek adına önemli bir çabası vardı. Ancak Türk-İş yönetiminin 1959’a kadar bu sendikaların kapatılmasındaki hukuksal sıkıntılarla gerçekten ilgilenmediği, sendikaların bu konuda konfederasyon yönetiminden zayıf destek aldıkları söylenebilir. 27 Mayıs sonrasında ise kapatılan birlikler yeniden açılrsa da Türk-İş’in Bölge Temsilciliği sistemine geçmesi nedeniyle yerel birliklerin faaliyetleri kademeli olarak durmuştur. Yıldırım Koç, Özgüneş’ in 1961 yılında genel başkanlığı bıraktığını yerine Fahri Karakaya’nın genel başkan olduğunu belirtmektedir. (s. 58) Ancak Koç’un anlatısındaki dağınıklık ve sendikanın adını

açıkça yazmaması bir karmaşa yaratmaktadır. Bahsi geçen sendikanın Güney-iş olması muhtemeldir. Ancak Koç, Türkiye Tekstil, Örmeye ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Teksif)' in Milli Tıp sendikaya dönüşmesinden sonra Fahri Karakaya'nın başkanı olduğu sendikanın Teksif Adana Şubesi'ne dönüştürüldüğünü belirtmektedir. (s. 60) Burada Teksif' in Adana Şubesi'ne dönüşen sendikanın Adana Mensucat ve Çırçır İşçileri Sendikası olma olasılığı daha yüksektir. (Teksif, 2025) Bu bilgiler ışığında Adana'da dokuma işkolunda 1 Ocak 1966 tarihinde (Koç, 1999:58) mahalli sendikalar döneminin sona erdiği sonucuna varılabilir. Güney İşçi Sendikaları Federasyonu faaliyet gösterdiği sürede Çukurova Sendikacılığı'na ses getirmiş, tarım işçilerinin sorunlarını ve çözüm önerilerini gündemde tutmuştur. Çukurova'da iş kanunu uygulamalarının denetlenmesi gerekliliğini savunmuştur.

Sonuç

Çukurova'da 19.yüzyıldan itibaren gelişmekte olan dokuma sanayi 1946-1963 döneminin en güçlü sendikalarının dokuma işkolunda kurulmasına neden olmuştur. 1950-1960 arası dönemde Seyhan Barajı'nın tamamlanması, pamuk üretimindeki verimliliğin artırılması ve sanayi yatırımları ile bölgede yeni fabrikaların açılması, Çukurova'da sürekli bir işgücü açığı ortaya çıkarmıştır. Mevcut yapı ağırlıklı olarak pamuk üretiminin istikrarına bağlıdır. Bu nedenle pamuk hasadı döneminde fabrika işçileri dahi tarım işinde çalışmışlar, hasat kalkana kadar fabrikalar makine kapatmışlardır. Çukurova'da tarım işi ve dokuma sanayinin iç içe geçmesi sendikal örgütlenmelerin de en fazla bu iki işkolunun sorunları ile ilgilenmelerine neden olmuştur. Güney-İş de hem bir tarım iş kanunun çıkarılması için mücadele vermiş hem de dokuma işkolunda iş kanunun uygulanmasını sağlamaya çalışmıştır. Keyfi işveren davranışlarının engellenmesinin, örgütlenmenin yayılması ve sendikanın güçlenmesi açısından gerekli olduğunu görmüş, iş kanunun uygulanması ve işveren davranışlarının denetlenmesinin sağlanması konusunda girişimlerde bulunmuştur.

Güney-İş Federasyonu'nun tarihinin kaynakların ışığında ortaya konması, mahalli sendikaların Türkiye'de sendikaların kuruluş döneminde oynadıkları önemli rolü ortaya koymuştur. Çalışmanın genişletilebilecek noktaları bulunmakla birlikte yeri ve etkinliğe ilişkin genel çerçeve oluşturulabilmektedir. Çukurova'da o yıllarda bir işçi direnişi olmamasına rağmen mahalli sendikaların örgütlenmeleri ve işçi sorunları ile ilgilenmeleri Türkiye'de sendikacılığın gelişiminin en önemli unsuru olarak tespit edilmiştir. Birey olarak işçi önce kendi sorunları ile ilgilendiğinden mahalli sendikaların işçilerle temasının doğrudan, birebir olması nedeniyle mahalli sendikalar, işçilerin sendikalara karşı olan çekincelerinin azalmasını sağlamıştır.

1946-1963 yılları arası dönemde Çukurova'da kurulan sendikalar incelendiğinde önemli bir işkolu çeşitliliğini barındırdığı gözlemlenmektedir (Tablo 1). Çukurova'nın sendikal gelişim açısından en özgün yönü tarım işkolunda

örgütlenme potansiyelinin en yüksek olduğu bölge olmasıdır. Sendika çeşitliliği genellikle parçalanmışlık şeklinde değerlendirilmekte ve sendikaların gücünü azaltan bir faktör olarak düşünülmektedir. Ancak Bölge Temsilciliği sisteminin istenen merkezileşme ve güçlenme sonuçlarını tam sağlamadığı 1963 sonrasındaki süreç çerçevesinde söylenebilir. Sonuçta 1946'dan 1963 yılına kadar sendikalar, sendikacı işçilerin büyük fedakarlıkları ile ayakta kalmış ve gelişmişlerdir. 1957-1960 arasında en zorlu yıllarda Türk-İş'in örgütlülüğünün devamında ve siyasal baskılar karşısında direncini korumasında DP tarafından kapatılan mahalli sendikaların direnci büyük etken olmuştur. Baskılara rağmen direncin yerelde kırılmaması önemli bir örgütlülük bilinci oluşturmuş, 1961 yılında Anayasal, 1963 yılında yasal çerçevenin de çalışma hakkı ve sendika hürriyeti, grev hakkı ve hürriyeti çerçevesinde oluşması Türk Sendikacılığını güçlendirmiştir. Bu çerçevede örgütlülüğün güçlenmesinin yerelden geçerek süreç içinde gelişmesinin uzun vadede daha iyi sonuç verebileceği kanaati doğmuştur.

Extended Summary

This study, which aims to summarize the general development of Çukurova's trade unions between 1946 and 1963 and to determine the role of the Federation of Southern Trade Unions (Güney-İş) as a significant local example, consists of three sections. The first section provides an overview of labor relations and trade union developments in Turkey between 1946 and 1963, outlining the general framework of the period. The second section examines the social and economic structure of Çukurova and its labor relations from the 19th century to the period covered in this article. The third section, titled "Trade Unions in Çukurova and the Southern Workers' Unions Federation," focuses on the main subject of the study.

The study seeks to evaluate the place of Çukurova in Turkey's labor history and industrialization, as well as to explain the socio-economic transformation process from the perspective of workers. By contributing to the relatively underexplored field of trade union histories within Republican historiography, this research also aims to enrich the existing knowledge of Turkey's social policy history. The primary periodical sources utilized in this study include *Gece Postası*, *Yeni Adana*, *Son Posta*, *Ulus*, and *Akşam* newspapers, along with *Güney İşçi Postası*. Additionally, the reports and meeting records of Türk-İş between 1952 and 1963 were examined and utilized. Archival research was also conducted at the Presidential State Archives—Republican Archive (BCA), and relevant findings were incorporated into the analysis.

Since the 19th century, Çukurova has experienced significant development in both agricultural production and the textile industry. As one of the Ottoman Empire's regions integrated into foreign trade, Çukurova—with its well-established

infrastructure—emerged as a rapidly industrializing region during the Early Republican period. Industrial investments in Çukurova intensified between 1950 and 1960, predominantly focusing on the textile sector. During this period, the expansion of industrial enterprises and the early emergence of employer organizations led to the establishment of employer unions, strengthening the position of employers in the region. The resistance of employers to the enforcement of labor laws that favoured workers, along with their general stance against unionization, constituted one of the primary areas of struggle for Çukurova's trade unions.

One of the most defining characteristics of the 1950-1960 period was the relationship between trade unions and politics. The dominant political parties of the time, the Republican People's Party (CHP) and the Democrat Party (DP), engaged in competition to exert influence over trade unions. Although the DP came to power in 1950 with a promise to recognize the right to strike, it not only failed to fulfil this promise but also increasingly imposed restrictive control over trade union freedoms. This restrictive approach became one of the key obstacles to the development of the trade union movement.

Despite these challenges, the establishment of Türk-İş in 1952 represented the most significant organizational development of the period. The involvement of Güney-İş in the founding of Türk-İş and the fact that trade union developments until 1954 were largely driven by unions based in Istanbul and Çukurova underscore the latter's importance. The legal framework established in 1961 by the new constitution, followed by the legislative regulations in 1963, reinforced trade union and labor rights, thereby strengthening Turkey's trade union movement. Türk-İş, as the primary representative of workers, became the key interlocutor for governments, channelling workers' demands and concerns to state authorities. During this period, Türk-İş also sought to establish a regional representation system, which was believed to enhance union cooperation and mitigate organizational fragmentation. As a result, post-1963, Turkey was divided into six regions, with Çukurova designated as the centre of Türk-İş's 4th Region, headquartered in Adana.

Several factors highlight the significance of the Federation of Southern Trade Unions, established in 1952. These include its roots in the Çukurova Workers' Unions Association, its founding members being prominent figures of the 1946 labor movement, its role in the establishment of Türk-İş, and its designation as one of the eight unions shut down by the DP government in 1957. Moreover, the federation played a pioneering role in advocating for a separate Agricultural Labor Law. The stated objective of the federation was "to create a coordinated labor movement in response to Adana's complex labor and

employment issues across various dispersed sectors." The federation's most influential period was between 1953 and 1954, during which it primarily focused on ensuring that textile workers' working hours complied with labor law provisions and addressing agricultural workers' housing and minimum wage issues. The federation also maintained efforts to coordinate with other regional labor federations in Çukurova.

The key figure behind Güney-İş's influence was its president, Hasan Özgüneş, a notable trade unionist from Çukurova. Having emerged from the textile labor sector, Özgüneş was a significant figure in the 1946 labor movement. Over time, his political stance shifted from communism toward centrist politics. While leading Güney-İş, he was a member of the CHP and ran as the party's parliamentary candidate for Bursa in the 1957 and 1961 elections. In 1957, he ran against Celal Bayar. As a result, following the federation's closure in 1957, he was frequently detained, subjected to house searches, and faced unemployment until the military intervention of May 27, 1960. After resigning from his union presidency in 1961, he remained active within Türk-iş until 1966.

The reconstruction of Güney-İş's history based on available sources has demonstrated the critical role of local trade unions in Turkey's formative period of trade unionism. Although there are aspects of this study that could be further expanded, it has provided a general framework regarding the federation's position and influence. Despite the absence of large-scale labor resistance in Çukurova during that period, the ability of local unions to organize and address labor issues was identified as a crucial factor in the development of Turkey's trade union movement. Since individual workers tend to focus on their immediate concerns, the direct engagement of local unions with workers helped reduce workers' hesitancy toward unionization, ultimately facilitating the broader expansion of trade unionism.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma ve araştırma ile ilgili tüm aşamalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalemde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- 1950-1977 Yılları Arası Seçim Çevresine Göre Milletvekili Genel Seçimi Sonuçları. (2024, Eylül 13). <https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Milletvekili/1950-1977/Adana.pdf>
- Adana Çukurova Dr. Aşkın Tüfekçi Devlet Hastanesi (2024, Eylül 10). <http://www.sisoft.com.tr/haber/page?SYF=Detay&hb=1961#:~:text=%2DHastanenizin%20tarih%C3%A7esinden%20k%C4%B1saca%20bahsedebilir%20misiniz,yetkili%20hastane%20olarak%20hizmet%20vermi%C5%9Ftir.>
- Adana. (1981). *Yurt Ansiklopedisi*. İstanbul: Anadolu Yayıncılık.
- Ağralı, S. (1967). *Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı*. İstanbul: Son Telgraf Matbaası.
- Akkaya, Y. (1997). Çukurova'da Sendikacılık ve İşçi Eylemleri (1923-1960). *Kebikeç* (5), 183-200.
- Akkaya, Y., Altıok, M. (1996). Çukurova'da İşçi Hareketi ve Sendikacılık. *Sendikacılık Ansiklopedisi cilt 1* (s. 249-253). içinde İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Akşam. (1952, Ağustos 19). İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Asker, A., Arslan, O. (2021). Küçülen Dünya: Mersin-Adana Ulaşım Süresinin Kısalması (1852-1926). *Turkish Studies*, 16(2), 85-103.
- Asutay, B. (1961). *Türkiye Bir Amerika Olabilir*. İzmir: BİY.
- Aşçıoğlu, A. (1957, Ocak 26). İşçi Birliklerimizin ve Federasyonlarımızın Kapatılması. *Akış*.
- Ayhan, Y. (1950, Mart 6). Adana DP Kongresinde Menderes ve Karaosmanoğlu'nun Konuşmaları. *Zafer*.
- Ayhan, Y. (1953, Ocak 7). Çukobirlik . *Yeni Adana*.
- Baskıcı, M. M. (2005). *1800-1914 Yıllarında Anadolu'da İktisadi Değişim*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- BCA. (1946, Aralık 9). Fon no:30-1-0-0/42-249-15. *Çukurova'daki Pamuk Üreticilerinin Durumu Hakkında, CHP Seyhan Milletvekili Hilmi Üzün'in Raporu*.
- BCA. (1946). Fon no: 030-10-00-00/14-80-19-10. *Çalışma Bakanlığı İlk Yılı ve İlk Hedefleri (Beş Yıllık İş Programının Esasları)*. Ankara: Akın Matbası.
- BCA. (1956, Şubat 18) Fon No: 30-1-0-0/112-711-1, *Adana Güney İşçileri Sendikaları Federasyonu Başkanlığı'nın Düzenleyeceği Toplantı İle İlgili Beyanname*.
- Binat, T. (1966). *Burası Amerika: Biz Geçiden Notlar*. İstanbul: Baha Matbası.
- CHP Program ve Tüzüğü. (1947). Ankara.
- Coşar, N. (2005). Demokrat Parti Dönemi Maliye Politikası. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(1), 29-58.
- Cumhuriyet. (1950, Mayıs 10). Celal Bayar'ın Sorulan Sorulara Mukabelesi.
- Cumhuriyet. (1957, Mayıs 10).

- Çadırcı, M. (1991). *Tanzimat Döneminde Anadolu Kentlerinin Sosyal ve Ekonomik Yapıları*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)*. İstanbul: İletişim.
- Demokrat*. (1953, Şubat 1).
- Demokrat*. (1956, Nisan 8). Çukurova Bayram Yapıyor.
- Dranas, M. (1950, Mart 6). Adana'dan intibalar. *Zafer*.
- Duran, B. (1990). Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Türkiye Tarımındaki Gelişmeler. *V. Milletlerarası Türkiye İktisat Kongresi Tebliğler (İstanbul 21-25 Ağustos 1989)* içinde İstanbul: Türk Tarih Kurumu.
- Eroğul, C. (2019). *Demokrat Parti; Tarihi ve İdeolojisi*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Gece Postası*. (1949, Kasım 7). İş Kanunu Kapsamına Tarım İşçilerini Alma İçin Çukurova'da Yapılan İncelemeler.
- Gece Postası*. (1952, Ekim 26). 10 İşçinin Amerika'ya Daveti İtiraza Yol Açtı.
- Gece Postası*. (1953, Kasım 2). Demokrat Partinin Seçim Beyannamesi.
- Güney İşçi Postası*. (1951, Aralık 17), sayı:14.
- Güney İşçi Postası*. (1951, Aralık 3), sayı:12.
- Güney İşçi Postası*. (1951, Eylül 10), sayı:1.
- Güney İşçi Postası*. (1952, Mart 10), sayı:22.
- Güney İşçi Postası*. (1952, Şubat 18), sayı:20.
- Gürel, B. (2019, Aralık). Classes and Status Groups in Times of Great Transformation: Reading Agrarian Change in Çukurova Through The Lens of Yaşar Kemal. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 36(2), 209-220.
- Güzel, Ş. (1996). Türkiye'de İşçi Hareketi 1908- 1984. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Hürbilet*. (1948, Temmuz 24), sayı:12.
- Işık, Y. (1995). *Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994)*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- İçmez, U.E. (2014). *Sendika Siyaset İlişkisi ve 1946 Sendikacılığı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İleri, R.N. (1978, Ocak 26). 1946 Sendikacılığı. *Vatan*.
- İleri, R.N. (Der.). (2003). *Kırk Yıllar-4 TKP Davası*. İstanbul: TÜSTAV Yayınları.
- İsmet İnönü Konuşma, Demeç, Makale, Mesaj ve Söyleşileri 1944-1950 (29.12.1944-28.05.1950)* (Cilt 2). (2003). Ankara: TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları.
- İşçi Haberleri*. (1953, Ağustos 13).
- Kazgan, G. (1963). Ziraat İşçilerinin Sendikalaşması. *Sosyal Siyaset Konferansları 14.Kitap*, 47-66.
- Kazgan, G. (2012). *Türkiye Ekonomisinde Krizler 1929-2009*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları .

- Keskin, N., Baş, T., Yıldız, G. (2009). Halkbank-Pamukbank Birleşmesini Başarılı Kılan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Keşfedici Bir Araştırma. *İktisat İşletme ve Finans*, 24(279) s. 36-67.
- Koç, Y. (1999). *Türk-İş Tarihinden Portreler cilt:1*. Ankara: Türk-İş Yayını.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyet'ten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi Yayını.
- Makal, A. (2001) Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Tarım Kesiminde İşgücü ve Ücretli Emeğe İlişkin Gelişmeler . *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 56(3) s. 103-140.
- Makal, A. (2002). *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1946-1963*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2016). Türkiye'de Çok Partili Yaşama Geçiş Sürecinde Cumhuriyet Halk Partisi ve Esnaf Teşekkülleri: 1946-1950. *Çalışma ve Toplum*, 2(49), 611-649.
- Milliyet*. (1953, Ağustos 12).
- Milliyet*. (1960, Şubat 7).
- Oktar, S., Varlı, A. (2010). Türkiye'de 1950-1954 Deöneminde Demokrat Parti'nin Tarım Politikası. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXVIII(I), 1-22.
- Orhan, Y., Uçar, M. (2021). Tarsus'ta Dokuma Sanayinin Tarihi Gelişimi ve Çukurova Sanayi İşletmeleri. *TÜBA_KED*(23), 177-198.
- Öncü. (1962, Ocak 23).
- Özcan, F. C. (2015). Elili Yıllarda Türkiye Ekonomisi . M. K. Kaynar(Haz.) içinde, *Türkiye'nin 1950'li Yılları*. İstanbul: İletişim Yayınları .
- Özcanlı, N. (Koordinatör) (2008). *Adana Sanayi Tarihi*. Adana: Adana Sanayi Odası, Yeniden Grup Matbaacılık.
<https://www.adaso.org.tr/content/Adana%20Sanayi%20Tarihi%20Kitab%C4%B1.pdf> adresinden alındı (27.09.2022)
- Özer, S., Özkan, K. (2023, Ekim). 1946 Genel Seçimleri: Adana (Seyhan) Örneği. *Selçuk Türkiyat (Cumhuriyet'in 100.Yıl Özel Sayısı)*(Özel Sayı), 535-557.
- Özgüneş, H. (1953, Ekim 2). Türk İşçisinin Bulunduğu Yer Komünizm İçin Mezardır. *İşçi Haberleri*.
- Özgüneş, H. (1953, Eylül 18). Çukurova Sendikacılığının Yedi Senelik Tarihçesi. *İşçi Haberleri*.
- Öztürk, K. (2024). *Amerikan Sendikacılığı ve Türkiye İlk İlişkiler*. İstanbul: Tüstav.
- Pamuk, Ş. (2018). *Osmanlı Ekonomisinde Bağımlılık ve Büyüme (1820-1913)*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Quartert, D. (1999). *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*. (çev. T. Güney), İstanbul: İletişim Yayınları .

- Quartert, D. (2004). 19.Yüzyıla Genel Bakış Islahatlar Devri 1812-1914. D. Q. Halil İnalcık içinde, *Osmanlı İmparatorluğunun Ekonomik ve Sosyal Tarihi cilt:2*. İstanbul: Eren Yayıncılık.
- Son Posta*. (1950, Ağustos 28).
- Subaşı, Y., Yürük, H., Erzurum, İ. Ü.(Ed.). (2015). *Nafia Nezareti'nden Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na: (1848-2015)*. Ankara: T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı.
- Sülker, K. (1953, Nisan 13). Güney İş Federasyonu ve Parçalayıcı Faaliyetlerin Zararları Meselesi. *Gece Postası İş ve İşçi Alemi*.
- Sülker, K. (1953, Ocak 12). Tarım İşçileri İçin Yapılması İcab Eden Yeni Çalışmalar. *Gece Postası İş ve İşçi Alemi*.
- Sülker, K. (1956, Aralık 25). Güney İşçi Sendikaları Federasyonu'nun Kapanışı. *Gece Postası İş ve İşçi Alemi*.
- Sülker, K. (1975). *Sendikacılar ve Politika*. İstanbul: May Yayınları .
- Sülker, K. (2004). *Türkiye'de Sendikacılık* . İstanbul: TÜSTAV.
- Tabakoğlu, A. (2009). *Türkiye İktisat Tarihi* . İstanbul: Dergah Yayınları .
- TBMM *Albümü* (1920-2010). (2010). Ankara: TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü.
- Tekeli, İ., İlkin, S. (2009). *Savaş Sonrası Ortamında 1947 Türkiye İktisadi Kalkınma Planı*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- Tekerek, M. (2019). Türkiye'de İşveren Sendikacılığı'nın Tarihi Seyri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74(2), 601-629.
- Teksif (2025). “Hakkımızda” (<http://www.teksif.org.tr/hakkimizda> : 11 Şubat 2025)
- Toprak, Z. (2012). *Türkiye'de Milli İktisat 1908-1918*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Tuna, O. (1969). Türkiye'de Sendikacılık ve Sendikalarımız. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (20), 255-268.
- Türk Sendikacılığının Teşkilatlanma Planı (1963): *Belgelerle Türk-İş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş 1. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (Eylül 1952). (1995). *Belgelerle Türk-İş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş 2. Genel Kurul Tutanağı (8- 11 Ağustos 1953). *Belgelerle Türk-İş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş 3. Genel Kurul Tutanağı (19-21 Haziran 1957): *Belgelerle Türk-İş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): *Belgelerle Türk-İş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş 4. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1960): *Belgelerle Türk-İş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş Dünden Bugüne Bugünden Yarına (1952-1998)*. (1998). Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını.

- Türk-iş İcra Heyetinin 18.11.1952 - 30.03.1953 Dönemi Çalışma Raporu. *Belgelerle Türk-iş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-iş İcra Heyetinin Mümessiller Meclisine Sunduğu Rapor (15 Ocak 1962). *Belgelerle Türk-iş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-iş ile Hükümet Temsilcilikleri Arasında Yapılan Görüşme Tutanağı (9.08.1962): *Belgelerle Türk-iş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-iş Mümessiller Heyeti Zabıt ve Raporları (1958): *Belgelerle Türk-iş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş'in 10. Kuruluş Yıldönümünde Genel Başkan Seyfi Demirsoy'un Yaptığı Konuşma (31.7.1962): *Belgelerle Türk-iş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türk-İş'in 3. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (19-21 Haziran 1957). *Belgelerle Türk-iş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Temsilciler Meclisi Toplantısı Zabıtı (28-30 Eylül 1953). *Belgelerle Türk-iş Tarihi 1 (1952-1963)*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (Cilt 2). (1998). İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Türk-İş (2025). "Uzun Tarihçe, (<https://www.turkis.org.tr/wp-content/uploads/2021/11/turkis-uzun-tarihce.pdf>, 11.02.2025: 5)
- Ulus*. (1950, Eylül 3).
- Ulus*. (1953, Ekim 8). İşçi Yapı Kooperatifi Yakın İlgi Bekliyor.
- Uyar, H. (2014). *Türkiye'nin Demokrasi Devrimi: 1950 Seçimleri*. Ankara: Anka-Ha Yayınları.
- Uyar, H. (2017). *Demokrat Parti İktidarında CHP 1950-1960*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Ünsal, A. (2002). *Umuttan Yalnızlığa Türkiye İşçi Partisi (1961-1971)*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Varlı, A. (2012, Temmuz). Devletçilik Politikalarının Tarım Kesimi Üzerindeki Etkileri (1930-1940). *Öneri*, 10(38), 113-124.
- Varlık, B. (1977). *Emperyalizmin Çukurova'ya Girişi*. Ankara: Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları .
- Yeni Adana*. (1951, Ocak 15).
- Yeni Adana*. (1957, Nisan 24).
- Yeni Adana*. (1957, Nisan 28).
- Yeni Adana*. (1957, Ocak 22).
- Yeni İstanbul*. (1950, Aralık 8).

- Yıldırım, Y. (2021). Adana Ovasının Islahı Projesi (1924). *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(3), 206-222.
- Yurtoğlu, N. (2021, Mayıs). Demokrat Parti (DP) Dönemi'nde Pamuk Politikaları ve Dokuma Sanayisine Etkileri (1950-1960). *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, XXXVII(103), 293-336.
- Zafer*. (1950, Mart 6).
- Zafer*. (1950, Mart 6). Binleri Aşkın Adanalı Demokratın Çoşkun Tezahuratları Arasında C. Bayar Mühim Bir Nutuk Söyledi.
- Zafer*. (1954, Nisan 20). Türk İşçileri Emniyettedir.
- Zafer*. (1957, Ekim 18). Tarsus'ta Yeni İnşa Edilen Beyaz Çimento Fabrikası Dün İşletmeye Açıldı ve Şehrimizde İnşa Edilecek 305 Yataklı İşçi Hastanesinin Temeli Dün Atıldı.

Çalışma Koşullarındaki Değişim ve Öğretmenlerin İş Memnuniyeti: Covid-19 Dönemindeki Uzaktan Eğitim Örneğine İlişkin Bir İnceleme¹

Sude DIŞKAYA²

ORCID: 0009-0003-8816-4236

Aysun DANIŞMAN³

ORCID: 0000-0002-4774-9217

DOI: 10.54752/ct.1602453

Öz: Covid-19 salgını ile pek çok sektörde çalışma koşullarında değişim yaşanmış ve sektörler bu değişimden içsel özellikleri doğrultusunda farklı şekillerde etkilenmiştir. Eğitim alanı özelinde salgının çalışma koşullarında yarattığı en büyük değişim, uzaktan eğitim uygulamasına geçiş olmuştur. Salgın sürecinde uzaktan çalışma deneyimi öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeylerini etkilemiştir. Bu çalışmanın amacı, salgın döneminde çalışma koşullarında ortaya çıkan değişimin öğretmenlerin iş memnuniyetine etkisini, iş memnuniyetinin belirleyicileri üzerinden tartışmaktır. Çalışmada nitel analiz yaklaşımlarından durum analizi benimsenmiş ve derinlemesine görüşme tekniğini kullanılarak İzmir’de 10’u kamu okulunda, 10’u özel okulda çalışan 20 öğretmen (10 kadın, 10

¹ Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Aysun DANIŞMAN danışmanlığında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi S.B.E. Uluslararası Ticaret ve Finansman Anabilim Dalı’nda Sude DIŞKAYA tarafından hazırlanan “Covid-19 Dönemi Koşullarının Öğretmenlerin İş Memnuniyetine Etkisi: İzmir İline Yönelik Bir İnceleme” başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

² Öğr. Gör. İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Lojistik Programı. sudediskaya@esenyurt.edu.tr

³ Dr. Öğretim Üyesi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü aysund@mu.edu.tr

DIŞKAYA, S., DANIŞMAN, A., (2025) “Çalışma Koşullarındaki Değişim ve Öğretmenlerin İş Memnuniyeti: Covid- 19 Dönemindeki Uzaktan Eğitim Örneğine İlişkin Bir İnceleme”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 85, C.2, s.777-814

Makale Geliş Tarihi: 16.12.2024- Makale Kabul Tarihi: 14.03.2025

erkek) ile görüşme gerçekleştirilmiş; özel okul-kamu okulu ve cinsiyet temelinde bulgularda anlamlı farklılık olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışma sonucunda, çalışma koşullarında yaşanan değişimin öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş memnuniyetinin azalmasına neden olan temel unsurlar; ev ve iş yaşamının birbirine karışması ve iş yükündeki artış, toplam gelirin azalması, stres ve kaygı düzeyinin artması, tüm işlerinin çevrimiçi yürütülmesi ve sistemin hem öğretmen hem öğrenci açısından yabancılaşmaya neden olması şeklinde sıralanabilir. Cinsiyet ya da kamu okulu-özel okul ayrımı bağlamlarında anlamlı bir farklılığın söz konusu olduğuna dair yeterli veriye ulaşılamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlerin iş memnuniyeti, Covid-19, Uzaktan eğitim.

Changes in Working Conditions and Teachers' Job Satisfaction: An Analysis of Distance Learning During The Covid-19 Pandemic

Abstract: The Covid-19 pandemic has triggered significant shifts in working conditions across various sectors, with each sector experiencing distinct impacts based on its unique characteristics. In the field of education, the most notable transformation has been the widespread adoption of distance learning. This shift to remote work has profoundly influenced teachers' job satisfaction levels.

This study investigates how the recent changes in working conditions during the pandemic have affected teachers' job satisfaction, focusing on the key determinants of job satisfaction. To adopt a case study approach to the teachers' jobs satisfaction, a qualitative research design was applied. 20 in-depth interviews were conducted with teachers (10 female and 10 male) working in İzmir—10 from public schools and 10 from private schools. The study also examined whether significant differences exists in the findings based on school type (public vs. private) or gender. The findings reveal that the changes in working conditions led to a decline in teachers' job satisfaction. Key factors contributing to this decline included the erosion of boundaries between work and personal life, increased workloads, reduced income, intensive stress and anxiety levels, the necessity of conducting all work online, and a sense of alienation from the system experienced by both teachers and students. However, no substantial evidence was found to indicate that there are significant differences in job satisfaction levels based on gender or school type.

Keywords: Teachers' Job Satisfaction, Covid-19, Distance learning.

Giriş

2020 yılının ilk aylarından itibaren hem ekonomik hem de sosyal açıdan tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını çalışma yaşamını da derinden etkilemiştir. Esnek çalışma koşullarının işgücü piyasasında uygulanma sürecine hız kazandıran salgın dönemi, pek çok sektörde çalışma koşullarını değiştirmiş ve çalışanların yaşam koşullarını etkilemiştir. Salgının eğitim alanı özelinde çalışma koşullarında yarattığı en temel değişim, var olan ama o güne kadar uygulama alanı sınırlı kalmış uzaktan eğitim uygulamasına zorunlu ve ani geçiş olmuştur. İlerleyen dönemde yaygınlaşması ve yüz yüze eğitim-öğretim faaliyetlerinin bir kısmını ikame etmesi beklenen uzaktan eğitim uygulamaları, Covid-19 salgını ile çok daha erken bir dönemde hayatımıza girmiştir. Bu durum öğretmenlerin sadece çalışma koşullarını değiştirmekle kalmayıp, iş yapma biçimi, işin içeriği, işe ilişkin rolleri de önemli ölçüde etkilemiştir. Öğretmenler uzaktan eğitime hızla uyum sağlamak durumunda kalmış, süreçte dijital becerilerin önemi artmıştır. Bu uyum süreci öğretmenlerin dijital becerilerini geliştirip deneyim kazanmalarına olanak tanırken, olumsuz duygu durumlarının (stres, kaygı vb.) ortaya çıkmasına da neden olmuştur. Öğretmenlerin çalışma koşullarında meydana gelen bu değişim iş memnuniyeti düzeyi üzerinde etkili olmuştur.

İstihdam edilen bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yaşamında geçirirler. Bu nedenle, çalışma yaşamı ve bu süreçteki memnuniyet, genel yaşam memnuniyeti açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda iş memnuniyetinin, çalışan bir bireyin yaşam memnuniyetinin en belirleyici alt unsurlarından olduğu söylenebilir. İş memnuniyeti yüksek olan çalışanlar, potansiyellerini daha etkin bir şekilde kullanabilirler ve bu durum, kişisel refahlarını artırmalarına yardımcı olan hedeflere ulaşmalarını sağlayabilir. Bir insanın işinden kaynaklanan olumlu duygu durumu olarak tanımlanabilecek iş memnuniyeti konusunda yapılmış çalışmalar çoğunlukla çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini ölçmeye ve hangi faktörlerin iş memnuniyeti üzerinde etkili olduğunu belirlemeye odaklanmıştır (Clark, 1994; Clark vd., 1996; Luthans, 2011; Günbayı ve Tokel, 2012; Öztürk ve Şahbudak, 2015; Williams vd., 2021; Dreer, 2024; Çiftçi ve Dikmenli, 2024; Ekşi, 2024)

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 salgını sürecinde yüz yüze eğitime ara verilerek uzaktan eğitime geçilmesi ile öğretmenlerin çalışma koşullarında yaşanan değişimin iş memnuniyeti düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemek ve etkilemiş ise nedenlerini tespit edebilmektir. Bu kapsamda, salgın döneminde çalışma koşullarında meydana gelen değişimin İzmir ilinde çalışan öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyine etkisi, iş memnuniyetinin belirleyicileri üzerinden tartışılacaktır. Alan araştırmasında hem özel okullarda hem kamu okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenler ile görüşülerek, bulgularda cinsiyet temelinde

ve/veya kamu okulu-özel okul ayrımında anlamlı bir farklılık olup olmadığını da kontrol edilmiştir. İlgili yazında salgın dönemini ele alan çalışmalarda ağırlıklı olarak öğretmenlerin deneyimlerine ve yaşadıkları sıkıntılara ya da iş memnuniyetinin tek bir belirleyicisi ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiye odaklanıldığı görülmektedir.

Çalışmada ilk olarak iş memnuniyetine ilişkin kavramsal çerçeve ele alınarak, iş memnuniyetinin belirleyicilerine değinilecektir. Ardından eğitim alanı özelinde konuya ilişkin yapılmış çalışmalara yer verilecek ve sonrasında da Covid-19 salgınının işgücü piyasaları ve çalışanlar üzerindeki etkileri ile iş memnuniyetine olan etkileri ele alınacaktır. Son bölümde ise alan araştırmasından elde edilen bulgular aracılığı ile salgın döneminde öğretmenlerin çalışma koşullarında yaşanan değişimin iş memnuniyeti düzeyine etkisi, iş memnuniyetinin belirleyicileri üzerinden tartışılacaktır.

Kavramsal Çerçeve: İş Memnuniyeti ve Belirleyicileri

Sanayi devrimi sonrasındaki dönemde çalışma koşullarının ağırlaşmasıyla birlikte işçi hakları ile ilgili tartışmalar yayınlamıştır. Bu dönemde Karl Marx ve Friedrich Engels gibi düşünürler sanayi kapitalizminin işçiler üzerindeki sömürücü etkisini eleştiren çalışmalar yapmışlardır⁴. Bu sömürü Elton Mayo ve arkadaşları'nın 1920'lerin sonları ve 1930'ların başlarında gerçekleştirdikleri Hawthorne Deneyleri'nin de motivasyonunu oluşturmuştur. ABD'deki Western Electric Company'nin Hawthorne fabrikasında gerçekleştirilen çalışmada, çalışma ortamının ve sosyal faktörlerin çalışan verimliliği üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve liderlik anlayışı üzerinde büyük bir etki yaratan araştırma, endüstriyel psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Hawthorne Deneyleri, çalışanların sadece ekonomik teşviklerle değil, sosyal ve psikolojik faktörlerle de motive edilebileceğini göstererek modern yönetim teorilerine büyük katkıda bulunmuştur (Ertekin, 2018: 21). Araştırma, motivasyon, liderlik ve çalışan memnuniyeti gibi konulara olan ilgiyi arttırmıştır.

İş memnuniyeti kavramının teorik temelleri ise, Abraham Maslow'un 1943'te ortaya attığı İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ve Frederick Herzberg'in 1959'da ortaya attığı Çift Faktör Kuramına dayanmaktadır. Maslow'un teorisinde, insan ihtiyaçları beş basamaklı bir hiyerarşi şeklinde sıralamıştır: fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, aidiyet/sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme. Bu teoriye göre, alt basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadan üst basamaktaki ihtiyaçlar motive edici olmamaktadır. İş memnuniyeti ise bu ihtiyaçların iş ortamında ne ölçüde karşılandığıyla ilişkilidir. Frederick Herzberg, Çift Faktör Kuramında iş memnuniyetini “motivasyon” ve “hijyen” faktörleri olarak ikiye ayırmaktadır. Teoriye göre motivasyon faktörlerinin

⁴ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Marx ve Engels, 1976.

(başarı, takdir, işin kendisi) varlığı çalışan açısından tatmin yaratırken, hijyen faktörlerinin (ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği) eksikliği tatminsizlik yaratmaktadır. Herzberg hem motivasyon hem de hijyen faktörlerinin birlikte mevcut olması gerektiğini, ancak bu şekilde tatmin ve motivasyon sağlanabileceğini savunmaktadır (Doğan ve Aslan, 2018; Dugguh ve Dennis, 2014; Kayım, 2018). Maslow ve Herzberg'in kuramları Motivasyon Kuramları altında İçerik (Kapsam) Teorilerine dahildir. Motivasyon kuramlarının diğer temel ayağını Süreç Teorileri oluşturmaktadır⁵. İçerik Teorileri, çalışanların iş motivasyonunu belirleyen ihtiyaçlar ve güdüler üzerine odaklanırken; Süreç Teorileri daha çok insanların nasıl motive olduklarını ve davranışlarının ardındaki psikolojik süreçleri açıklamaktadır (Latham ve Pinder, 2005). Motivasyon teorileri çalışanların iş tatmini düzeylerini ve belirleyicilerini anlamada önemli bir rol oynamaktadır. Bu teoriler, çalışanların motivasyon kaynaklarını ve iş tatminini etkileyen unsurları belirleyerek, örgütlerin daha verimli ve tatmin edici çalışma ortamları oluşturmalarına yardımcı olmaktadır.

İlgili yazında iş memnuniyetine ilişkin farklı tanımlamalar yapılmıştır. Luthans'a göre (2011) iş memnuniyeti duygusal bir kavramdır. Bunun nedeni hissedilebilen bir şey olması, gözle görülebilen somut bir varlık olmamasıdır. Luthans aynı zamanda iş memnuniyetinin, işten elde edilen çıktılar ile beklentiler arasındaki uyumu ve örtüşmeyi ifade ettiğini ve birbiri ile ilişkili pek çok alt memnuniyet kavramını da içinde barındırdığını (işin kendisi, terfi imkânı, çalışma arkadaşları ile ilişkiler gibi) belirtmektedir. Kaya ve arkadaşları (2011) da benzer şekilde iş memnuniyetinin genel olarak bir insanın işinden kaynaklanan olumlu duygu durumunu ifade ettiğini; bireylerin işleriyle kişisel değer yargıları arasında bir uyum varsa iş memnuniyetinin ortaya çıkacağını belirtmektedirler. Zincirkıran ve arkadaşları (2016: 976) ise iş memnuniyetini, çalışanların iş şartlarını kişisel değerlendirme süreci olarak tanımlamaktadırlar.

İş memnuniyeti bireysel, kültürel ve kurumsal olmak üzere çok boyutlu etkilere sahiptir. Güncel çalışmalar iş memnuniyetinin yalnızca çalışanın bireysel mutluluğuna katkı sağlamakla kalmayıp, örgüt içi performans ve sadakat üzerinde de doğrudan etkili olduğunu göstermektedir (Phuong ve Ha, 2022; Vuong vd., 2021). İş memnuniyetinin yüksek oluşu, verimliliği arttırmakta, bunun yanında iş gücü devir oranının ve devamsızlığın ise azalmasını sağlayarak kuruma olan bağlılığı arttırmaktadır. Aynı zamanda çalışanın örgütsel amaçlara istekli bir şekilde katkıda bulunmasını sağlamaktadır. Bir örgütün çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kriter çalışanların iş memnuniyetlerinin düşük olmasıdır. İş

⁵ Victor Vroom'un Beklenti Teorisi, John Stacey Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Edwin Locke'nin Amaç Belirleme Teorisi Süreç Teorileri içerisinde yer almaktadır. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Robbins ve Judge, 2013.

memnuniyetsizliği sonucunda gizliden iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları gibi pek çok sorun görülebilmektedir (Akşit Aşık, 2010: 35). Bu sonuçlar, çalışanların iş memnuniyetlerinin sağlanmasının önemini arttırmaktadır.

İşin yapısından çalışma ortamına, iş arkadaşlarıyla uyumdan yönetimin çalışanı değerlendirme sistemine kadar birçok olgu, çalışan için iş memnuniyetini belirlemektedir. İlgili yazında genel olarak iş memnuniyetinin belirleyicilerinin örgütsel (yapılan iş, ücret, iş yükü, terfi imkanları, yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvenliği, çalışma koşulları vb.) ve bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, yetenek, kişilik vb.) olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Akın, 2007; Clark, 2005; Filiz, 2014; Göktaş, 2007; Saygılı ve Çelik, 2011; Yıldırım, 2007; Yurdakul Erol ve Köse, 2017; Tarlan ve Tütüncü, 2001). Bu çalışmada da bu iş memnuniyetinin belirleyicilerine yönelik bu genel ayırım takip edilecek ve çalışmanın öğretmenler üzerine gerçekleştiriliyor olması göz önüne alınarak belirleyici faktörlerde sınırlandırmaya gidilecektir⁶.

Örgütsel Faktörler

Yapılan İş

Yapılan çalışmalarda, yapılan iş ile işten duyulan memnuniyet arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların bilgi ve yeteneklerine uygun bir işte çalışıyor olmaları ve yaptıkları işi anlamlı bulmaları işe ilişkin daha fazla sorumluluk almalarına neden olmakta, iş memnuniyetsizliğinin yarattığı devamsızlık ve işgücü devri gibi olumsuz durumların azalmasını sağlayarak iş memnuniyetini arttırmaktadır (Soysal ve Tan, 2013: 60). Yapılan işin tanımı ve niteliği dışında, bireye yapacağı katkı da işten duyulan memnuniyet düzeyini etkilemektedir. Bireyler kendilerine bir şey katmayan tekdüze işlerde çalışmaktan hoşlanmamaktadırlar. İşin ne olduğu/nasıl bir iş olduğu kadar çalışma koşulları da iş memnuniyeti düzeyi üzerinde etkilidir (Yurdakul Erol ve Köse, 2017). Haftalık çalışma saatlerinin uzun olması ve hafta sonları çalışma durumlarının iş memnuniyetini olumsuz etkilediği görülmektedir (Durmuş ve Günay, 2007).

İş Yüğü

İş yükü, iş memnuniyetinin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. İş yükü ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişki ters yönlüdür. Farklı sektörlerde

⁶ İş memnuniyetinin hem bireysel hem örgütsel belirleyicilerinden bir kısmına, bazı belirleyici faktörlerin öğretmenlik mesleği açısından anlamlı olmaması dolayısıyla değinilmemiştir. Bunun yanında, öğretmenlik mesleği açısından anlamlı olan başka bazı faktörler ise belirleyici olarak çalışmaya eklenmiştir. Örneğin eğitim düzeyi ve iş güvenliği gibi bazı belirleyici faktörler kapsam dışı bırakılırken; öğrenci ve veliler ile ilişkiler çalışmaya dahil edilmiştir.

çalışanların iş memnuniyetlerine ilişkin yapılan iki ayrı çalışmada iş yükünün fazla olmasının, çalışanın iş memnuniyetini düşürdüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda işin yoğunluğu da iş memnuniyetini düşüren bir başka faktör olarak gözlemlenmiştir (Yurdakul Erol ve Köse, 2017; Keser, 2006). Ağır iş yükü nedeniyle aynı işyerinde farklı departmanlarda çalışanların farklı iş memnuniyeti düzeyi bildirdikleri gözlemlenmektedir (Kaya, 2007).

Ücret

Ücret de iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Yapılan araştırmalarda iş memnuniyetinin, çalışanların aldıkları ücret düzeyi ile doğru orantılı olduğu ve bu durumun çalışanların başarısını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Koçak ve Kavi, 2011; Yurdakul-Erol ve Köse, 2017). Çalışanlar genel anlamda yaptıkları işten memnun olsalar da ücret memnuniyetlerinin düşük olduğu durumlarda iş memnuniyetinin düştüğü görülmektedir (Yurdakul-Erol ve Köse, 2017). Ayrıca çalışanın aldığı ücretin işin gereklilikleriyle ve kendi yetenekleriyle uyumlu olması gerekmektedir. Ancak böyle bir uyum karşısında çalışanın işinden memnuniyet duyacağı öngörülmektedir (Yıldırım, 2007; Zincirkıran vd., 2016). Farklı sektörlerde iş memnuniyetine ilişkin yapılmış çalışmalarda, çalışanın aldığı ücretin verdiği emeği karşılamadığını düşündüğü durumlarda iş memnuniyeti düzeyinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Zincirkıran vd., 2016).

Terfi imkânı

İşin terfi imkanının varlığı da işten duyulan memnuniyet düzeyini etkileyen başka bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Terfi edilme durumunun polis teşkilatı üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada, terfinin iş memnuniyetini etkileyen en temel unsurlardan biri olduğunu görülmüştür. Terfi ettirilen polislerin iş memnuniyetlerinde artış gözlemlenmiştir (Akdoğan ve Köse, 2012). Tarlan ve Tütüncü (2001) de yaptıkları çalışmada, başarıları karşılığında terfi ettirileceklerini bilen çalışanların iş memnuniyetlerinin arttığını gözlemlenmişlerdir.

Yöneticiler ve Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler

Yöneticilerin çalışanların iş memnuniyetlerini artırmada önemli bir rolü vardır. Yöneticilerden çalışanların beklentilerini netleştirmeleri, çalışanları yeteneklerine göre konumlandırmaları ve gelişimleri için teşvik edici olmaları beklenmektedir (Tay ve Harter, 2013: 205). Algılanan örgütsel desteğin ve güven algısının oluşturulması iş memnuniyetinin artması için önemlidir (Akkoç vd, 2012: 128). Genel olarak yönetim desteği işi yapmaya devam etme (meslekte kalma) niyetini arttırmakta, iş yükü algısını azaltarak iş memnuniyeti düzeyini arttırmaktadır (Saygılı ve Çelik, 2011: 65; Akın, 2007: 149). Çalışma arkadaşları ile ilişkiler de çalışanın iş memnuniyetinin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Erdil ve arkadaşlarının

(2004) yaptıkları bir çalışmada yönetim tutumları ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ile iş memnuniyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuş; iş memnuniyetinin en fazla çalışma arkadaşları ile ilişkilerden etkilendiği vurgulanmıştır. Buna göre iş arkadaşları ile iyi ilişkilere sahip olmak iş memnuniyetini arttırmaktadır.

Öğrenciler ve Veliler ile İlişkiler

Bu çalışma öğretmenlerin iş memnuniyetine odaklandığından, öğretmenlerin öğrenci ve veliler ile olan ilişkilerini de göz önüne almak analizin kapsam ve gerçekçiliği açısından önem taşımaktadır. Öğretmenlerin *öğrenciler ve velilerle ilişkileri*, iş memnuniyetinin sosyal ve duygusal bileşenlerini oluşturmaktadır. Türker ve Çelik'in (2019) de belirttiği gibi eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin süreçlerde öğrenci, öğretmen, veli, okul yöneticileri ve destek personelinin etkileşim içerisinde. Öğretmenlerin öğrencileri ile kurdukları olumlu ilişkiler, mesleki tatminlerini artırabilir. Özellikle öğrencilerin akademik başarıları ve gelişimi öğretmenlerin motivasyon kaynaklarından biri olarak değerlendirilmektedir (Sürücü ve Ünal, 2018). Sınıf içindeki disiplin sorunları ve öğrenci ilgisizliği, öğretmenlerde stres ve tükenmişliğe yol açabilmekte, bu da iş memnuniyetini olumsuz etkileyebilmektedir (Durak ve Seferoğlu, 2017). Benzer şekilde veli desteği ve iş birliği, öğretmenin işini daha anlamlı hale getirebilir ve motivasyonunu artırabilirken; aşırı veli baskısı veya ilgisizliği, öğretmenlerde hayal kırıklığı yaratabilmekte ve iş memnuniyetini azaltabilmektedir (Ünsal ve Görücü, 2023).

Duygu Durumu ve Stres

Zaman baskısı, yönetici ve/veya iş arkadaşları ile anlaşamama durumu ve kötü iş koşulları, işe bağlı gerginlik çalışanlarda endişe, baskı, üzüntüye neden olarak olumsuz duygu durumlarını ortaya çıkarabilmektedir (Kaya vd., 2011; Sünter vd., 2006). Bu olumsuz duygu durumları çalışanların stres düzeyinin artmasına ve iş memnuniyetlerinin azalmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işin tehlike derecesi, işle ilgili belirsizlikler ve ağır iş yükü de kişilerde stresin artmasına ve dolayısıyla iş memnuniyetinin azalmasına neden olabilmektedir.

Bireysel Faktörler

İş memnuniyeti ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum) ve kişilik özellikleri ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ele alan ve farklı yönde sonuçlara ulaşan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerinde yapılmış araştırmalarda yaş arttıkça iş memnuniyetinin arttığı bulgusuna ulaşan çalışmalar (Emhan vd., 2014; Temel-Eğinli, 2009; Yelboğa, 2007) mevcutken; tam tersi yönde bulguya ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Avşaroğlu vd., 2005; Güzel, 2013). Yaşla iş memnuniyeti arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu söyleyen Clark ve arkadaşları (1994) ise işe yeni

başlayan genç bir çalışanda iş memnuniyetinin yüksek olduğunu, bir süre sonra iş memnuniyetinin düşmeye başladığını ve belli bir yaştan sonra tekrar arttığını gözlemlemişlerdir.

Cinsiyet ve iş memnuniyeti ilişkisine odaklanan çalışmalarda da ulaşılan bulgular farklılık göstermektedir. Yapılan bazı çalışmalarda kadınların erkeklerden daha yüksek iş memnuniyeti düzeyleri bildirdikleri görülürken (Clark, 1996; Gazioğlu ve Tansel, 2006; Meng, 1990; Perugini ve Vladislavlevic, 2019; Yeter ve Demirli, 2017), cinsiyet ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki saptayamayan çalışmalar da mevcuttur (Avşaroğlu vd., 2005; Karaköse ve Kocabaş, 2006).

Medeni durum ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalarda da farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çalışanların evli olmalarının ve aynı zamanda evlilik doyumunun yüksek olmasının iş memnuniyetini arttırdığı sonucuna ulaşan çalışmalar mevcutken (Filiz, 2014; Ünal vd., 2001; Ak ve Balcı Çelik, 2022); evli olmanın iş memnuniyetini azalttığı (Tor ve Esengün, 2011; Gazioğlu ve Tansel, 2006; Adeoye vd., 2014) ve medeni durum ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar (Öztürk ve Şahbudak, 2015; Keser, 2005; Azim vd., 2013) da mevcuttur.

İş tatmini ile kişilik arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Buna göre, bazı kişilik özelliklerine sahip insanların diğer insanlara nazaran daha çok tatmin duydukları; bazılarının ise tam tersi daha düşük tatmin duydukları saptanmıştır. Kendisi ile barışık olmayan, çalışma arkadaşları ile uyumu yakalayamamış, daha gergin ve hayalperest çalışanlar diğer çalışanlara göre daha az tatmin duymaktadırlar (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 54).

Eğitim Alanında İş Memnuniyetine İlişkin Yapılmış Çalışmalar

Öğretmenlerin, çocukların yaşamları üzerindeki etkisi düşünüldüğünde bir öğretmenin işini severek yapması ve iş memnuniyeti düzeyinin yüksek olması daha da önemli bir konu haline gelmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) 2018 yılında yapmış olduğu Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi (TALIS)⁷ aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 48 ülke⁸ ve 15.000 okulda yaklaşık 260.000 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre,

⁷ TALIS 6 yılda bir gerçekleştirilmektedir. Verisine ulaşılabilen son TALIS araştırması 2018 yılına aittir. TALIS 2024 yapılmış, ancak sonuçları Ekim 2025'de açıklanacaktır.

⁸ Ayrıntılı bilgi için bakınız: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/19cf08df-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/19cf08dfen&_csp_ =67e65b72be0b468ed3dac915593716de&itemIGO=oecd&itemContent-Type=book

ankete katılan OECD ülkelerindeki öğretmenlerin çoğunluğu işlerinden memnundurlar (%90'ı-Türkiye'de %89'u) ve öğretmen olmaktan pişman değildirlir (%91). Ankete katılan ülkelerdeki öğretmenlerin %39'u (Türkiye'de %32'si) aldıkları ücretten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin çalışma şartlarından duyduklarını memnuniyet düzeyinin OECD ortalaması ise %66'dır (Türkiye'de %57).

Yapılan çalışmaların genellikle öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyinin belirleyicileri üzerine odaklandığı görülmektedir. Dinham ve Scott (1997) yaptıkları çalışmada, belirleyicileri üç temel alanda toplamışlardır. Bunlar ödüllendirme, dışsal faktörler (düşük ücret, kötü çalışma koşulları, yönetsel zorluklar vb.) ve içsel faktörlerdir (işin doğasıyla ilgili olan başarı, kişisel gelişim, yaptığı işi anlamlı bulma vb.). Bir başka çalışmada meslek algısının öğretmen memnuniyetini hem dolaylı hem de doğrudan etkilediği gözlemlenmiştir. Algıdan kasıt, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini ne kadar benimsedikleridir. Öğretmenler mesleklerini ne kadar benimserlerse ve hayatlarının merkezine alırlarsa iş memnuniyeti düzeyinin o kadar yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Bogler, 2001). Kim ve Loadman (1994) da yaptıkları çalışmada iş memnuniyetini etkileyen faktörleri; ücret, terfi imkânı, mesleki zorluk, profesyonellik, çalışma koşulları, meslektaşlarla ilişkiler ve öğrencilerle etkileşim olarak sınıflandırmışlardır. İş memnuniyetini olumsuz etkileyen faktörlere odaklanan çalışmalar da mevcuttur. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada, katılımcı öğretmenlerin %44'ünün işi bırakma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Öğrencilerin motivasyon eksikliği, saygı eksikliği gibi öğretmen karşı olumsuz tutum veya davranışları, yetersiz çalışma koşulları ve düşük ücretlerden kaynaklı ortaya çıkan stres ve hayal kırıklığı gibi duygusal faktörlerin öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin azalmasına sebep olduğu görülmektedir (Marlow vd., 1996).

Covid-19 salgını ile pek çok çalışanın olduğu gibi öğretmenlerin de çalışma koşulları değişime uğramıştır. Dolayısıyla bu süreçte öğretmenlerin ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin süreçten nasıl etkilendiğine yönelik çalışmalar da yapılmıştır. Simonji ve Beljanski'nin (2021) salgın döneminde Sırbistan'da 574 ilkökul öğretmenini ile gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmenlerin uzaktan öğretim hakkındaki düşünceleri ve deneyimleri paylaşılmıştır. Çalışma bulguları öğretmenlerin uzaktan eğitimde teknik, pedagojik ve psikolojik zorluklarla karşılaştıklarını ve bu zorlukların eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Yine Salgın döneminde Ma ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan, 22 ülkede 256.896 öğretmenden elde edilen verilerin kullanıldığı bir başka çalışmada, öğretmenler arasında stres, anksiyete ve depresyonun yaygınlığını tespit etmek ve bu psikolojik sorunlarla ilişkili faktörleri belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma bulguları salgın döneminde öğretmenler arasında bu üç psikolojik sorundan en yaygın olanın

yüksek stres olduğunu ve bu sorunun ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerden birinin de iş memnuniyeti olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de öğretmenlerin iş memnuniyeti üzerine yapılmış çalışmaların da dünya yazını ile uyumlu olarak iş memnuniyetinin belirleyicileri ya da belli bir faktör ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin irdelenmesine odaklandığı görülmektedir. Çalışmalarda, başkaları için bir şeyler yapabilme imkanının bulunması (Karataş ve Güleş, 2010), geliştirme ve yetiştirme olanaklarının bulunması (Günbayı ve Tokel, 2012), çalışma ortamından memnun olma (Gençay, 2007), hizmet içi çalışmaların varlığı (Koruklu vd., 2013) iş memnuniyetinin temel belirleyicileri olarak vurgulanmaktadır. Bu faktörlerin varlığı öğretmenlerin iş memnuniyetini arttırmaktadır. Çalışmaların bazılarında da öğretmenlerin iş memnuniyetini olumsuz etkileyen faktörlere yapılan vurgu ön plana çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda, düşük ücret (Karataş ve Güleş, 2010; Günbayı ve Tokel, 2012) ve sosyal hakların yetersizliği (Günbayı ve Tokel, 2012) ile işe bağlı stres sonucu oluşacak duygusal tükenmenin (Yürür ve Keser, 2010; Avşaroğlu vd., 2005) öğretmenlerin iş memnuniyetini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Demografik değişkenler (Filiz, 2014) ve öğretmenlerin branşları (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011) ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalar da mevcuttur. Yapılan çalışmalarda evli, yaş almış ve daha kıdemli öğretmenlerin ve eğitim durumu yüksek lisans ve üstü olan öğretmenler (Filiz, 2014; Göktaş, 2007) ile sosyal bilgiler öğretmenlerinin (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011) iş memnuniyetlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Covid-19 salgını sürecinde hem öğretmenlerin hem eğitim-öğretim faaliyetlerinin süreçten nasıl etkilendiğine yönelik çalışmalar Türkiye için de yapılmıştır. Alan ve Can (2021) tarafından salgın sürecinde Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan 13 Türkçe öğretmenin deneyiminin incelendiği çalışmada; Türkçe öğretmenlerinin genel olarak yüz yüze eğitimi tercih ettikleri, süreçte Türkçe öğretimine ve öğrencilere yönelik genellikle olumsuz deneyimlere sahip oldukları yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin salgın döneminde uzaktan eğitim derslerinde yaşadıkları zorluklara ilişkin deneyimlerinin incelendiği bir başka çalışmada 16 sınıf öğretmeni ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler çoğunlukla öğrencilerin teknolojik araçlara erişiminin olmaması, alt yapıdan kaynaklı sorunlar (elektrik kesintisi, internet hızı gibi) ve velilerin öğrencilere uygun ders ortamı oluşturamamalarından kaynaklı, uzaktan eğitimin verimli olmadığını dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin ölçme ve değerlendirmenin nasıl yapılacağı konusunda bilgi sahibi olmadıkları da ulaşılan sonuçlar arasındadır (Arslan ve Gök, 2023). Kalkınma Atölyesi (2020) de Türkiye genelinde farklı yerleşim yerleri, okul türleri ve sınıf seviyelerinde görev yapan 7 öğretmenin, Covid-19 dönemindeki uzaktan eğitim faaliyetlerini kendilerinin kaleme aldıkları

deneyimler üzerinden tartışan bir rapor hazırlamıştır. Arpacioğlu ve arkadaşlarının (2023), farklı okullardan ve branşlardan 464 öğretmen ile çevrimiçi bir anket üzerinden yürüttükleri çalışmada, öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş memnuniyeti düzeyleri ile uzaktan eğitime yönelik tutumları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, cinsiyet, branş, kurum ya da hafta sonu çalışma durumunun uzaktan eğitime yönelik tutum üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı; ancak yaş, çocuk sahibi olma ve gelir memnuniyetinin anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Covid-19 Salgınının İşgücü Piyasası ve İş Memnuniyetine Etkisi

Covid-19 salgını tüm dünyada pek çok sektöre farklı açılardan etkilemiştir. Salgının işgücü piyasasına en önemli etkilerinden biri uzaktan çalışma deneyiminin birçok sektöre yaygınlaşması olmuştur. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (EUROFOUND) (2020) verilerine göre salgın döneminde Avrupa’da nerdeyse her on çalışandan dördü; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2020b: 3) verilerine göre de çalışanların %40 ile %60 arasında değişen oranı uzaktan çalışmaya geçmiştir. ABD’de de krizin derinleştiği 2020’nin Mart ayı ortalarından Nisan ayının başına kadar evden çalışmaya geçenlerin oranında %39 artış olduğu gözlemlenmiştir (Brenan, 2020). EUROFOUND (2020) tarafından Covid-19 sürecindeki çalışma yaşamını incelemek için yürütülen “Avrupa Çalışma Koşulları Anketi” sonuçlarında, uzaktan çalışmanın iş yoğunluğunu arttırdığı ve çalışanın her zaman işle ilgili müsait olabileceği algısı yarattığı, 12 yaş altında çocuğu olan ailelerde uzaktan çalışmayı zorlayıcı durumlar ile karşılaşıldığı ve çalışanlarda işe odaklanamama problemlerinin gözlemlendiği yönünde bulgulara yer verilmiştir. Diğer taraftan eşleri ve çocuklarıyla daha çok vakit geçirebilme durumunun iş stresini azaltarak iş memnuniyetini arttırmada yardımcı olduğu da raporda değinilen bir başka husustur.

Salgın ile pek çok sektörde bir nevi zorunluluktan gündeme gelen uzaktan çalışma düzeninin eğitim alınındaki yansıması, eğitim-öğretimin her kademesinde uzaktan eğitim sistemine geçiş olmuştur. Uzaktan eğitim, “öğrenci ve öğretmen ile yüz yüze olmadan çeşitli iletişim araçları kullanılarak belirli bir merkezden yapılan eğitim biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır⁹. Uzaktan eğitim sistemi öğrenciler ve öğretmenler açısından bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Dijital becerilere duyulan ihtiyaçla birlikte çevrimiçi eğitime hızlıca uyum sağlamak durumunda kalan öğretmenlerin çalışma koşulları bu süreçten büyük ölçüde etkilenmiştir. (Szabó vd., 2022: 151). Bu uyum süreci bazı öğretmenlerin yeni araç-

⁹ TDK, <https://sozluk.gov.tr>

gereç kullanma becerilerini geliştirmesine olanak sağlarken bazıları üzerinde ise stres, belirsizlik ve kaygı düzeyinin artması gibi sonuçlar doğurmuştur (Haydon vd., 2018; Szabó vd., 2022). Salgın süresinde birçok eğitim kurumunda yaşanan bütçe kısıtlamaları ve hastalığa yakalanma korkusu ile özel derslerin iptal edilmesi, öğretmenlerin toplam gelirlerini de olumsuz etkilenmiş, ekonomik zorluklar yaşamalarına neden olmuştur (Eken vd., 2020). Özellikle 2020 yılında salgın nedeniyle okulların kapanması, uzaktan eğitim sisteminin yaygınlaşmasını hızlandırmış olsa da salgın sonrasındaki dönemde de teknolojik alt yapının gelişmesi ile uzaktan eğitim yöntemleri giderek daha fazla kullanılmaya başlanmıştır. Covid-19'un beraberinde getirdiği zorluklar, öğretmenlerin gelişimlerini ve iş memnuniyetlerini etkileyen dinamik bir ortam yaratmış ve dijitalleşmenin rolünü güçlendirmiştir (Barba-Sanchez vd., 2022; Stefanile, 2020).

Salgın süreci genel olarak çalışanların iş memnuniyetlerini olumsuz etkilemiştir. Salgının her alanda en fazla hissedildiği yıl olan 2020 yılında işteki duruma göre tüm çalışan gruplarında, ücretli/maaşlı, işveren, kendi hesabına çalışan ya da ücretsiz aile işçisi olmak farketmeksizin ortalama iş memnuniyeti puanında düşüş gözlenmektedir (TÜİK, 2021). 2020 yılında Türk Eğitim Sen'in "24 Kasım Öğretmenler Günü Raporu" başlıklı raporunda, öğretmenlerin mesleki doyum ve tükenmişlik durumları hakkında bilgiler verilmiştir. Raporda öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin düşüklüğü dikkat çekicidir. Katılımcı öğretmenlerin %27,3'ü işinden memnun, %53,9'u kısmen memnun ve %18,8'i ise memnun değildir. Raporda bu durumun sorun teşkil eden ve çözülmesi gereken bir konu olduğu hususuna vurgu yapılmaktadır (Türk Eğitim Sen, 2020).

Çalışma Koşullarında Yaşanan Değişimin Öğretmenlerin İş Memnuniyeti Düzeyine Etkisi: İzmir İli Örneği

Yöntem

Amacı, salgın sürecinde çalışma koşullarında yaşanan değişimin özel okullarda ve devlet okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin iş memnuniyetlerini nasıl etkilediğini ve bu etkinin belirleyicilerini tartışmak olan bu çalışmada yanıt aranmış olan araştırma soruları şöyledir:

- Salgın ile çalışma koşullarında ortaya çıkan değişimin öğretmenlerin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi ne yönde olmuştur?
- Salgın ile çalışma koşullarında ortaya çıkan değişimin öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyinin belirleyicileri (ücret, terfi imkânları, iş yükü, duygu

durumu ve stres düzeyi, yöneticiler-öğrenciler ve veliler ile ilişkiler) üzerindeki etkisi ne yönde olmuştur?

Çalışmada araştırma yöntemi olarak, genellemelerden ziyade bilginin özgün olmasının önemini vurgulayarak daha küçük çalışma gruplarından derinlemesine veriler elde etmeye imkânı tanıyan (Baltacı, 2019: 367) *nitel araştırma yaklaşımı* benimsenmiştir. Amaç belli bir duruma ait tespitleri ortaya koymak olduğundan, birkaç durumun bütüncül bir yaklaşımla derinlemesine araştırılmasına olanak sağlayan (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 71) *durum analizi* tercih edilmiştir.

Araştırmanın evrenini İzmir ilindeki kamu okulları ve özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda nicel araştırmaların tersine veri toplamaya başlamadan önce sayısal olarak net bir örneklem sayısı belirlenmeyebilir (Patton, 2002: 273). Bu kapsamda, alan araştırmasında görüşmelerden elde edilen bulgular birbirini tekrar etmeye başladığında ve farklı bilgilere ulaşılmayacağı anlaşıldığında görüşmeler sona erdirilmiştir. Örneklem seçiminde amaçlı örneklem belirleme yöntemlerinden olan maksimum çeşitlilik ve kartopu teknikleri kullanılmıştır¹⁰. Maksimum çeşitlilik tekniği ile özel okullarda ve devlet okullarında çalışanlardan, aynı zamanda kadın ve erkek öğretmenlerden veri toplanarak araştırma probleminin okul tipi veya cinsiyet bazında nasıl şekillendiğinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Kartopu tekniği ile ise araştırma probleminin yanıtlanmasına katkı sunacağı düşünülen katılımcılara ulaşılmış ve bu katılımcıların önerileri ile yeni katılımcıların bulunması sağlanmıştır. Çalışma kapsamında 10'u kamu okulunda 10'u özel okulda olmak üzere toplam 20 öğretmen (10 kadın, 10 erkek) ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Örneklem belirleme sürecinde erkek ve kadın öğretmen sayılarının birbirine yakın olmaları hedeflenmiştir.

Alan araştırmasında veri toplama yöntemi olarak *derinlemesine görüşme tekniği* uygulanmıştır. Yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler öncesinde katılımcılar araştırmanın konusu ve amacı hususunda bilgilendirilmiş ve görüşme esnasında katılımcıdan izinleri dahilinde ses kaydı alınmıştır. Yapılan görüşmeler yaklaşık olarak 25 ile 45 dakika arası sürmüş, görüşmeler esnasında görüşmecilerden herhangi bir kişisel bilgi (isim-soy isim, adres, telefon numarası gibi) alınmamış olup, görüşmeciler metin içinde G1, G2, G3 vb. şekilde kodlanmıştır. Derinlemesine görüşme tekniği ile toplanan veri *tematik analiz yöntemi* ile analiz edilmiştir. Analiz sürecinde katılımcılardan elde edilen ses kayıtları metin haline dönüştürülmüş, metinlerden elde edilen veriler başlıklar halinde kodlanmıştır. Kodlar arasındaki ortak noktalar belirlenerek de temalar oluşturulmuş ve belirlenen temalara uygun isimler verilmiştir (Braun ve Clarke, 2019: 883).

Araştırmanın güven duyulabilirlik düzeyini arttırmak için geçerlilik ve güvenilirlik adına bazı adımlar takip edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Yıldırım ve Şimşek, 2018:119-122.

Araştırmanın iç geçerliliğini güçlendirmek için bulguların kendi içindeki tutarlılıkları kontrol edilmiş, kavramsal çerçeveye uygunlukları incelenmiş, katılımcıların cevaplarına doğrudan alıntılar şeklinde bulgular kısmında yer verilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğini güçlendirilmek için ise katılımcıların özellikleri yukarıda açıkça belirtilmiş, çalışmada kullanılan tanımlar, verilerin toplanması ve analiz edilmesi süreçleri ayrıntılı şekilde anlatılmıştır. Son aşamada ise elde edilen verilerin araştırma problemi ile arasındaki uyumun kontrolü sağlanmış ve yazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Bulgular

Alan araştırması kapsamında İzmir’de 10’u kamu okulunda 10’u özel okulda olmak üzere toplam 20 öğretmen (10 kadın-10 erkek) ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Tablo 1, görüşülen öğretmenlerin genel özelliklerini özetlemektedir. Öğretmenlerin 5’i sınıf öğretmeni, 15’i branş öğretmenidir. Kamuda çalışan öğretmenlerin 9’u kadrolu olup 1’i sözleşmeli öğretmendir. Görüşülen öğretmenlerin 12’si evlidir ve evli olan görüşmecilerin çoğu kadındır. 11 görüşmecinin çocuğu varken, 9 görüşmecinin çocuğu bulunmamaktadır. Görüşülen öğretmenlerin yaş ortalaması 38,6; meslekte geçirdikleri ortalama yıl ise 15,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1: Görüşmecilerin özellikleri

	Sayı (kişi)
Kamuda öğretmen (sözleşmeli)	1
Kamuda öğretmen (kadrolu)	9
Özel okulda öğretmen	10
Branş öğretmeni	15
Sınıf öğretmeni	5
Cinsiyet	
Kadın	10
Erkek	10
Medeni Durum	
Evli	12
Bekar	8
Çocuk sahibi olma durumu	
Var	11
Yok	9
Ortalama yaş	38,6 (Min. 23 - Maks. 55)
Meslekte geçirilen ortalama yıl	15,2 (Min. 2 - Maks. 28)

Çalışma Koşullarında Yaşanan Değişimin İş Memnuniyeti Düzeyine Etkisi

Uzaktan eğitim süreci hem öğretmenleri hem öğrencileri farklı şekillerde etkilemiş ve öğrenme süreçlerinde değişim yaratmıştır. Görüşmecilerin neredeyse tamamı (18 kişi) genel olarak işlerinden memnun olduklarını, öğretmenlik mesleğini severek yaptıklarını; buna karşılık, salgın sürecinde işlerinden duydukları memnuniyet düzeyinin azaldığını ifade etmişlerdir. Süreçte öğretmenlerin iş memnuniyetinin azalmasının öne çıkan gerekçesi ise “kendilerini yeterince verimli bulmamaları”dır. Bunun yanında, maddi imkânsızlıklardan kaynaklı olarak bazı öğrencilerinin derslere girmekte sıkıntı çekmeleri, derse katılım oranının düşüklüğü ve uzaktan eğitim uygulamasına ani geçiş dolayısıyla pek çok kurum ve öğretmenin gerekli altyapı ve hazırlığa sahip olmayışı da dersi veren öğretmenlerin iş memnuniyetinde azalmaya neden olan faktörler olarak tespit edilmiştir.

Uzaktan eğitime geçilmesi ile işinden duyduğu memnuniyet düzeyinde azalma olduğunu dile getiren G1 öğretmen (kadın-46) durumu şu sözlerle anlatmıştır: *“Tabi tabi bir azalma var. Sabahları mutsuz uyanma gibi bir sürü sorun yaşadık. Öğrenciyle birebir diyaloga girememekten kaynaklı bir memnuniyetsizlik yaşadım.”*

G16 (kadın-40) ise öğrencilerin derslere katılamamasından ve kendisini verimli bulmayışından kaynaklı olarak işinden duyduğu memnuniyet düzeyinin azaldığını *“Şöyle, uzaktan eğitimde tabi biraz öğretmenlik yaptığım köydeki çocukların durumlarından dolayı bani maddi durumlarından dolayı, bilgisayara erişimleri olmadığından dolayı, bazıları erişti bazıları erişemedi. O anlamda tam verimli olamadığımı düşündüm. Diğer zamanlar daha çok doyuma ulaşıyorsun ama şimdi bire bir hepsine ulaşamadığın için o bir eksiklik yaratıyor insanda... Her gün katılamayan oldu çünkü aynı zamanda onların da başka abileri ablaları olduğu için aynı anda ders oluyor onların da. Bir evde 5-6 tane bilgisayar olamayacağı için ondan dolayı sıkıntılar oldu.”* sözleriyle dile getirmiştir. Yine benzer şekilde G3 (erkek-53) öğretmen de *“Azaldı tabi... Katılım yarı yarıya oldu. Ondan dolayı. Buradaki ekonomik imkânsızlıklardan dolayı sınıfın yarısı katılamadı uzaktan eğitime.”* sözleriyle uzaktan eğitim uygulamasının iş memnuniyetinde yarattığı azalmanın nedenini açıklamıştır.

Çalışma Koşullarında Yaşanan Değişimin İş Memnuniyetinin Belirleyicileri Üzerindeki Etkisi

Süreçte öğretmenlerin iş memnuniyetinde ortaya çıkan azalmanın nedenlerini tespit edebilmek adına görüşmecilere, iş memnuniyeti düzeyinin alt belirleyicilerinin çalışma koşullarında yaşanan değişimden nasıl etkilendiğini belirlemeye olanak tanıyacak sorular yöneltilmiştir. Çalışmanın eğitim alanında yapılıyor olması dikkate alınarak, ilgili yazında öne çıkan faktörlerden “yapılan iş, iş yükü, duygu durumu ve stres, ücret (işten elde edilen toplam gelir), terfi imkânı, yönetici desteği ve iletişimi, öğrenci ve veliler ile ilişkiler” iş memnuniyetinin belirleyicileri olarak ele alınacaktır.

İşten Elde Edilen Gelire Etkisi

Covid-19 Salgını döneminde uzaktan eğitim sürecine geçiş yapılması ile çalışma koşullarında yaşanan değişim öğretmenlerin elde ettikleri toplam geliri etkilediği görülmektedir. Medyaya da yansıyan haberlerde bazı öğretmenlerin derslere öğrenci katılımı olmaması dolayısıyla ek ders ücretlerini alamadıkları bilinmektedir (EĞİTİMSEN, 2021). Söz konusu durum, alan araştırmasına katılan öğretmenler açısından gözlenmemiştir. Görüşülen öğretmenler çevrimiçi derslere az da olsa öğrenci katılımı olduğunu, bu nedenle de ek ders ücretlerini alamama gibi bir problem yaşamadıklarını dile getirmişlerdir.

Öğretmenlerin toplam gelir düzeyi üzerinde etkili olan asıl faktör, verdikleri özel derslerin salgın döneminde sonlanması ve/veya sayılarında azalma olması olmuştur. Görüşülen öğretmenlerden 7'si, salgından önce özel ders verdiklerini ve salgın dolayısıyla özel derslerini iptal etmek durumunda kaldıklarını söylemişlerdir. Yaşanan bu durum söz konusu öğretmenlerin toplam gelirlerini düşürücü etki doğurmuştur. Kimi öğretmenler özel derslerine çevrimiçi platformlar üzerinden devam ederek yaşadıkları gelir kaybını azaltmaya çalışırken, kimileri bu yolu tercih etmeyerek ciddi bir gelir kaybına uğramışlardır. Öğretmenler bu konuda yaşadıklarını şu sözlerle ifade etmişlerdir:

“Oldu tabi ki. Ek derse gidiyorduk ve gidemedik. %20-25 gibi bir azalma oldu.” (G6, erkek-47)

“Azaldı. Toplam gelirden de bir azalma yaşandı. Ek derslerde bir azalma yaşanmadı ama özel derslerde yaşanan azalmadan dolayı toplam gelirden bir azalma yaşandı.” (G1, kadın-46)

“Evet etkilendi. Salgından önce özel dersim vardı ama sonra bırakmak durumunda kaldım.” (G2, kadın-52)

“Özel ders veriyordum salgından önce ama tabi araya salgın girince ertelemek zorunda kaldım... Bazı öğrencilerimle uzaktan eğitim sürecine dahil ettik özel derslerimi. Uzaktan bir şekilde yürütmeye çalıştık ama daha sonrasında yeterli verimi onlara veremediğimi düşündüğüm için durdurma kararı aldım.” (G20, erkek-32)

Uzaktan eğitim esnasında kamuda çalışan öğretmenlerin maaşlarını zamanında ve eksiksiz bir şekilde aldıkları, özel okulda çalışan bazı öğretmenlerin ise ücretlerini alırken gecikme yaşadıkları (G10, kadın-34) gözlenmiştir. Özel okulda çalışan öğretmenlerden bazıları ise ücretlerini alma konusunda bir sıkıntı yaşamazlar bile, salgından dolayı okulların kapalı kaldığı dönemde kısa çalışma

ödenegi¹¹ aldıklarını bu yüzden sigortalarında gün eksikliğinin olduğunu söylemişlerdir (G2, kadın-52 ve G5, kadın-28). Salgından dolayı okulların kapalı kaldığı dönemde kısa çalışma ödeneği alan G2 öğretmen durumunu şu kelimelerle ifade etmiştir: *“Maaşımızı tam aldık. Sadece ne oldu, pandemi dolayısıyla sigortalarımız yatmadı. Çünkü kısa çalışma ödeneği alınca aradaki farkı kurum karşıladı ama sigortamız yatmadı. Maaş aymı kaldı, sigorta yatmadı.”*

G5 öğretmen ise yaşadığı sıkıntılı durumu yine benzer ifadelerle anlatmıştır: *“Sigortamda sanırım kısa çalışma ödeneği aldığım için. Şöyle oldu. Kısa çalışma ödeneğini devlet karşılıyordu, geri kalanını kurumum karşıladı...Gün eksikliğim var.”*

Süreç, öğretmenlerin toplam gelirlerinde azalmaya sebep olmanın yanında, öğretmenlere fazladan maddi yükler de bindirerek, bu anlamda da bir gelir kaybı yaşamalarına neden olmuştur. Uzaktan eğitim sürecine hızlı bir geçiş yapılması birçok öğretmeni süreci yürütebilecek donanımdan yoksun, hazırlıksız bir şekilde yakalamıştır. Bazı branşlarda öğretmenler etkili öğrenme adına yeterli teknik destek sunan yeni cihazlar edinmek durumunda kalmışlardır. Uzaktan eğitime katılan çocuğu olan öğretmenlerden bazıları ise kendileri ders yaparken aynı zamanda çocukları da derse katılacağı için fazladan cihaz (tablet/bilgisayar) edinmek zorunda kalmışlardır. Matematik ve geometri öğretmenleri olan G1 (kadın-46) ve G2 (kadın-52) öğretmenler, öğrencilere daha yararlı olabilmek adına grafik tablet edinmek durumunda kalmışlar ve maddi açıdan çektikleri zorlukları şu kelimelerle ifade etmişlerdir:

“... Bu arada grafik tabletimiz yoktu bizim. Matematik için çok önemli bir şey. Birinci dönem mouse ile yazmayı denedik biraz zorlandık tabi, bazı konularda yazabiliyorsunuz özellikle geometriye geçtikten sonra grafik tablet olmadan asla. Yani olmadı ve bir grafik tablet edindik... Maddi olarak kayıpları çok fazla oldu tabi ki.” (G1, kadın-46).

“Ben evet yeniden kalemli tablet aldım. Çünkü bende 2 çocuk var, ikisi de online. Hadi bilgisayarları hallettik diyelim ama ben ders yapmam gerektiğinde ben yapamadım. O zaman ekstradan normalde gidip almayacaksam bile evde çok eski bir tabletim vardı, işimi görüyordu ama

¹¹ Kısa çalışma uygulaması genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/>.

Erişim tarihi: 24.04.2021.

online dersi kaldırmadı, yapamadı. Gidip bir daha tablet almak durumunda kaldım.” (G2, kadın-52).

Terfi İmkânlarına Etkisi

Çalışanların genel iş memnuniyeti düzeyini etkileyen önemli unsurlardan birisi işin terfi imkânlarının olup olmadığıdır. İşte terfi imkânının olması ve çalışanın terfi edebileceğini biliyor olması iş memnuniyetini artırıcı etki yaratmaktadır. Çalışma yaşamında pek çok alanda değişimler ve aksamalar yaratan Covid-19 salgının, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından organize edilen idarecilik sınavlarında yaşanmadığı görülmektedir. 2020 ve 2021 yılı sınavları planlandığı gibi gerçekleştirilmiş ve atamalar da zamanında yapılmıştır¹². Alan araştırması sırasında görüşülen öğretmenlere salgın sürecinde çalışma koşullarında yaşanan değişimin terfi imkânlarını değiştirip değiştirmediği sorulduğunda, neredeyse tamamı (18 kişi) idarecilerle ilgilenmediklerini belirtmişlerdir. Özel okulda çalışan öğretmenlerin dokuzu terfi haklarının olmadığını söylerken yalnız bir öğretmen müdür yardımcılığına terfi ettirilmiştir.

İş Yüküne Etkisi

İş memnuniyetinin belirleyicilerinden biri de çalışanın iş yüküdür. Genel kabul, iş yükünün fazlalığının iş memnuniyetini düşürücü etki yaptığı yönündedir. Söz konusu dönemde öğretmenlerin iş yükünün arttığı ve bunun birden fazla kaynağı olduğu gözlenmiştir.

Görüşmelerden elde edilen bulgular, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun uzaktan eğitime uygun eğitim materyalleri hazır olmadığı için iş yüklerinin arttığını ortaya koymaktadır. Görüşülen öğretmenlerden 15'i uzaktan eğitime geçilmesi nedeniyle çevrimiçi eğitim verebilmek için sunum hazırlamak durumunda kaldıklarını söylemişlerdir. Her ders için sunum hazırlamak durumunda kalan, internette konularla alakalı videolar bulan öğretmenler, hazırladıkları materyalleri sisteme yükleme hususunda da zorluk çektiklerini dile getirmişlerdir.

“Ayrıca, ekstra bir külfet oldu benim için. Slayt hazırladık çünkü belli bir pdfler lazımdı çünkü çocuklara dersi defterden değil, bilgisayar sisteminden vermeye başladık. Bilgisayar donuyordu, kısıyordu, internet bağlantısı kopuyordu. Birçok sorunla karşılaştık.” (G15, erkek-30):

“Her düzey için Pdf yapmak, daha önce hiç daha önce bunu yapmamıştım. Nereden yapılıyor gibi. Sunumlar hazırlayıp, notlarımı

¹² Ayrıntılı bilgi için bakınız: <https://personel.meb.gov.tr/www/2021-yili-mill-egitim-bakanligina-bagli-egitim-kurumlarına-yonetici-gorevlendirme-takvimleri/icerik/1168>, Erişim tarihi: 05.05.2021.

bilgisayar ortamında dönüştürmeye çalıştım. Başka kitapların kullandığı cümlelerle anlatmak istemediğimden hep keçeli kalemlerle, kağıtlara yazıp, bunları fotoğraflayıp sonra da pdf haline getirdim. Sonra kurumumuzda yaprak testlerimizin pdfleri olmadığı söylendi. O fotoğrafları Camscam ile çekip fotoğraf haline getirip kullanmaya çalışıyordum.” (G5, kadın-28).

“... Üstelik her ders için, her konu için slayt hazırlamak, oldukça zor oldu benim için... Dolayısıyla materyal hazırlamak hem iş yükümü arttırdı hem de doyum olarak ben hazırlarken çok doyum almadım.” (G8, kadın-35).

Özel bir okulda çalışan ve İngilizce öğretmeni olan G19 öğretmen (kadın-35) ise G8 öğretmen gibi yaşadığı zorluğu kendi branşından örnek vererek anlatmıştır:

“Slayt hazırlamaya başladım. İngilizce öğrenmek açıkçası zordur çünkü bir dil öğreniyorsunuz ondan dolayı kelimelerin telaffuzları çok önemli. Aynı yazın gibi. Bundan dolayı öğrencilerden ses kayıtlarını istemek durumunda kaldım Watsapp’tan. Yani genel olarak bu şekilde. Ama slayt olarak çok fazla iş yapmak durumunda kaldım bu da tabi ekstradan iş yükümü arttırdı.”

Salgın sürecinde uzaktan yürütülen sadece eğitim-öğretim faaliyetleri olmamıştır. Okul ile ilgili tüm bürokratik işler ve bunun yanında öğrenci ve veliler ile olan ilişkiler de uzaktan yürütülmüştür. Görüşmecilerin tamamına yakını (17 kişi) tüm işlerin çevrimiçi yürütülmesinin iş yüklerini arttırdığını ifade etmişlerdir.

“... Onun dışında normal hani mesai saatiniz olur, girersiniz, yapmanız gereken her şeyi yaparsınız ve çıkarsınız ve iş orada bitmiş olur... ancak o hiç mümkün olmadı. Her daim çalışmak zorunda gibi hissettim kendimi. O yüzden online süreç bana pek iyi geldi diyemem.” (G8, kadın-35).

“Şöyle çünkü okuldayken okulda oluyorsun bütün her şeyin okulda ama evde uzaktan eğitim süreci hem ev işin devam ediyor hem evdeki tüm sorumlulukların devam ediyor hem okulla ilgili devam ediyor. Yani tam planlı olamıyorsun o anlamda. O da iş yükünü tabii ki arttırıyor, bir düzensizlik oluyor çünkü.” (G16, kadın-40).

“Tabi okuldayken okuldaki işinizi tamamlayıp eve geri dönebiliyorsunuz ama evdeyken bu durum pek mümkün olmadı sürekli velilerle, öğretmenlerle görüşme halindeydik. Kendimi sürekli çalışmış gibi hissettim. İş yükümü de arttırdı bu durum yani sürekli öğretmenlerle öğrencilerle iletişim halinde olduğunuz için kendi işinizi de halledemiyorsunuz. Vakit bulduğunuzda halletmeye çalışıyorsunuz yani

kendi işlerinize vakit yaratmaya çalışıyorsunuz doğal olarak da iş yükünüz artıyor.” (G20, erkek-32).

“... sadece online eğitim sürecinde eğitim bitmiyor. Sonrasında işte öğrencileri kontrol etme, onlara geri dönüşte bulunma bazen çalışma saatlerimiz görünürde 6 saat.... Ama genelde 7- 8 saati, 10 saati buldu geri dönüşlerle, velilerle iletişim şeklinde. İş yükümüz çok arttı.” (G11, erkek-38).

Uzaktan eğitim sürecinde ev ve iş yaşamının aynı mekânda yürütülüyor olması öğretmenlerin ev içi ve ev dışı rollerinin birbirine karışmasına neden olmuş ve pek çok zorluğu beraberinde getirmiştir. Süreçte özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadın çalışanların bu durumdan daha olumsuz etkilendikleri gözlenmiştir (Gökalp Yılmaz, 2020; EUROFOUND, 2020). Alan araştırması bulguları da bunu destekler niteliktedir. Görüşülen öğretmenlerin hepsi uzaktan eğitim sürecinde derslerini evden yürütmüşlerdir. Evli olan kadın öğretmenlerin genel olarak ev işlerini kendilerinin yapmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bekar ve çocuğu olmayan öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş yüklerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. G18 öğretmen (erkek-42) “*Evde salonda yapıyordum. Ev ve iş kavramı birbirine karıştı, biraz zorlandık.*” derken, G19 öğretmen (kadın-35) de “*Arttırdı çünkü hem evde işlerim oluyor, ev işleri, çocuk var aynı zamanda öğretmenim. Çocuklarla ilgilenmem lazım online da olsa çünkü benim için bu anlamda bir değişiklik yok. Online da olsa, yüz yüze de olsa aynı özene gösteriyorum çocuklara. Onun için hem iş hem ev yükü tabi ki de arttırdı.*” demiştir. G8 öğretmen (kadın-35) de “*Aynı anda iki yerde birden olmak zorunda kalıyorsunuz*” diyerek ev ve iş yaşamının birbirine karışmasını özetlemiştir.

G1 öğretmen (kadın-46) ev ve iş yaşamının nasıl birbirine karıştığını ve bunun iş yükünü nasıl arttırdığını şu kelimelerle ifade etmiştir:

“İş yükümü fazlasıyla arttırdı. Bazı şeyleri okulda bırakıp eve geliyorsun evdeki yaşantına devam ediyorsun ev okul hepsi birbirine karışmış oldu. Kesinlikle evde bir düzen olmadı. İş yükümü arttırdı. Kahvaltı masasına bile beraber oturamadığımız zamanlar oldu. Masa ve mutfak sürekli açık ve dağınık. Çözüm yolu bulamadım. EBA’da ders yapıyorsun EBA seni iki dakika geç atıyor. İki dakika erken bağlanmanı istiyor. 10 dakikalık teneffüs zaten geriye beş dakika kalıyor. O beş dakika içerisinde ne yapabilirsen ki bağlanmak zorundasın. O bağlantının da garantisi yok. Çözümü tost makinesinde buldum. Geceden tost hazırladım ve yemek isteyen sabah kalkıp yesin dedim. Öyle bir çözüm buldum. Evin iş yükü ve dolayısıyla benim iş yüküm acayip arttı.”

Görüşmecilerden yedisinin çocuğu/çocukları da bu süreçte uzaktan eğitim görmüşlerdir. Alan araştırması bulguları, yaşı büyük olan çocukların uzaktan eğitim

sürecinin takibini kendilerinin gerçekleştirdiğini; yaşı küçük olan çocuklarının ise ağırlıklı olarak anneleri tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir. Erkek öğretmenlerden bazıları çocuk bakımıyla eşlerinin ilgilendiğini belirtirken, büyük ebeveynlerin ilgilendiğini ifade edenler de bulunmaktadır.

Duygu Durumu ve Stres Düzeyine Etkisi

Salgın döneminde gerek alınan önlemler gerekse bulaş riskinden korunma çabası insanların kendilerini dış çevreden izole etmelerine ve sosyal bağlarının zayıflamasına neden olmuştur. Salgından dolayı sosyal yaşamdan uzaklaşma, arkadaşlardan uzak kalma, spor yapamama, eve kapanmak zorunda kalma gibi faktörler genel olarak bireylerin duygu durumunu olumsuz etkileyip stres düzeylerini arttırmıştır. Stres düzeyinde yaşanan bu artış ise iş memnuniyetini olumsuz etkilemiştir. Görüşülen öğretmenlerin neredeyse tamamı hem salgının yarattığı genel koşullarının hem de salgın dolayısıyla çalışma koşullarında yaşanan değişimin psikolojik olarak kendilerini olumsuz etkilediğini ve stres düzeylerini arttırdığını belirtmişlerdir.

“Tabi insan sürekli evde zaman geçirdiğinde psikolojik anlamda etkilenebiliyor. Birden sosyal hayattan kopuyorsun, öğrencilerden kopuyorsunuz iş anlamında. Kişisel bazda da katıldığın etkinlikler, aktivitelerde bir anda ortadan kayboluyor ve kendinizi tamamen evde işinize odaklı ve yalnız hissediyorsunuz işten sonra da. Çok da bir seçeneğiniz olmadığı için tabi ki herkes gibi psikolojik açıdan olumsuz etkilendim.” (G11, erkek-38).

“Yani öncelikle stres konusunda var olan stresimi kesinlikle arttırdı. Çünkü hani bir işi yaparken işten doyum alabilmek çok önemli ve ben gerçekten bir süre doyum alamıyordum. Ciddi sorun yaşıyordum. ... Biz kesinlikle sosyalleşemedik. Çocuğun gittiği kurslar vardı o kursların hepsi kapandı. Çocuk tamamen bizle kalmak zorunda kaldı... Bizim ilişkimizde sorunlar çıkmaya başladı bir süre sonra... Bu durum tamamen bizi yordu.” (G9, kadın-35).

“... Sosyal bir insan olduğum için beni çok zorladı yani bu süreç. Köreldim yani, sosyal ilişkilerim aksadı, arkadaşlarımla bir şeyler paylaşmamda sorun oldu. Yani hem de bir kısıtlama gibi. Ben genel olarak kısıtlanmayı seven bir insan değilim beni çok zorladı bu süreç. Zor bir dönemdi yani.” (G15, erkek-30).

Öğretmenlerin duygu durumlarını olumsuz etkileyip yaşadıkları stres düzeyinin artışına neden bir başka gelişme de “derse öğrenci gelmemesi durumunda ek ders ücretlerinin verilmeyeceği” yönünde çıkan haberler olmuştur.

Çevrimiçi derslere öğrenci gelmemesi durumunda ek ders ücretlerinin verilmeyeceğini bilen öğretmenlerde bu durumun tedirginlik yarattığı gözlenmiştir. G1 öğretmen (kadın-46) bu durum karşısında duygularını şu kelimelerle ifade etmiştir:

“İlk başlarda bir stres yaşadık. Ek derslerimizi vermeme durumundan dolayı, ilk başta vermeyeceğiz dediler sonradan vermeye karar verdiler. Öğrenci gelmezse verilmeyecek dendi.”

Bazı öğretmeler derse öğrenci gelmezse ek ders ücretini alamayacak olmanın verdiği tedirginlik ile kendince önlemler alma yoluna gitmişlerdir. Velilere öğrencilerin derse girmesi konusunda yönlendirme yapan öğretmenler olmuş ve bu durum öğretmenlerin stres düzeyini arttırmıştır.

Yönetici ile Olan İlişkilere Etkisi

Yönetici desteği ve yönetici ile olan ilişkiler, çalışılan işten duyulan genel memnuniyet düzeyi üzerinde etkili olan bir başka faktördür. Yönetici ile ilişkinin iyi olması işten duyulan genel memnuniyet düzeyini arttırmaktadır. Görüşülen öğretmenlerin çok büyük çoğunluğu (17 kişi) bu süreçte yöneticileri ile herhangi bir problem yaşamadıklarını beyan ederken; az sayıda öğretmen yöneticilerin kendilerine ve kurumda çalışan diğer öğretmenlere baskı yaptıklarını belirtmiştir. Yöneticileri tarafından baskı hisseden üç öğretmenden ikisi devlet okulunda çalışan kadın öğretmenlerdir. Diğer öğretmen ise özel okulda çalışan erkek görüşmecilerden biridir.

“Yani üzerimizde biraz baskı hissettik açıkçası. Yani şahsen ben hissettim. Okuldaki diğer arkadaşlarda bu durumdan şikayetçiler... Üzerimize daha çok telefon yoluyla başka şekilde, sistem üzerinden, mail yoluyla baskı oluşturdular ne yazık ki. Bu durum yöneticilerimle aramdaki ilişkiyi birazcık soğuttu diyebilirim.” (G8, kadın-35).

“Yani tabii ki sorunlar oldu. Nasıl sorunlar oldu? Şöyle oldu: Seminerlerimiz oluyordu, bir resmi evrak olayında sıkıntı yaşadık, onu oradan getir, bir daha gel. İnternet ortamında öğretmenler toplantısında sıkıntı çektik. Tam ifade edemedik kendimizi. Derslerimizle çıkışyordu. Zordu yani... Baskı hissettik” (G15, erkek-30).

Öğrenciler ile Olan İlişkilere Etkisi

Eğitim-öğretim faaliyetleri çift taraflı etkileşim halinde gerçekleşen faaliyetlerdir. Salgın döneminde başlanan uzaktan eğitim faaliyetleri öğrencileri de doğrudan etkilemiştir. Öğrencilerin süreçte yaşadıkları problemler eğitim-öğretim faaliyetlerinin çıktısını etkilediğinden, öğretmenleri de ilgilendirmektedir. Yani

öğretmenler bu süreçte hem doğrudan hem de öğrencilerin etkilenmesi dolayısıyla dolaylı etkiye maruz kalmışlardır. Alan araştırmasına katılan öğretmenler genel olarak uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerinin isteksiz olduğunu, dersi dinlemede, anlamada ve takipte zorluk çektiklerini dile getirmişlerdir. Öğretmenler bu süreçte ayrıca, öğrencilerle aralarında kopukluk hissettiklerini belirtmişlerdir. Öğrencilerin derse katılım ve dersi anlamada yaşadıkları zorluklar ve genel anlamda yaşadıkları eğitim-öğretimden uzaklaşma, öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyini olumsuz etkilemiştir.

“Normalde çocukları severim ama uzaktan eğitimde çocuklara karşı içimde bir soğukluk oluştu, sanki duvara anlatıyormuşum gibi...” (G5, kadın-28).

“Öğrencilerle aramızda tabi ki o sanal ortamın girmesiyle mesafe oluştu. Öğrencilere ekranda yoklama aldığımız için, yoklamada yok gözükmesinler diye kendilerini o sisteme girişini sağlıyorlardı fakat soru sorduğumuzda cevap gelmiyordu. Onun orada olmadığını fark ediyorduk.” (G4, kadın-55).

“Uzaktan eğitimde işte öğrencilerle olan ilişkim iyi değildi çünkü öğrenciyi tanımiyorum... Kamera zorunluluğu yoktu öğrencide. Uygun değildir, evinde işte yatak odasında ders görüyordur. Evinde uygun bir ortam yoktur. Onun için onu da anlayarak kamera açtırmıyorduk ama kamera açmadığında bu sefer karşıdaki kişinin ders dinleyip dinlemediğini bilmiyorduk. Yani her yerden bir yoksunluktu yani, sıkıntılı bir süreçti yani.” (G15, erkek-30).

Veliler ile Olan İlişkilere Etkisi

Covid-19 salgını sürecinde veliler de eğitim-öğretim faaliyetlerine üçüncü taraf olarak dahil olmuşlardır. Derslerin uzaktan yürütülüyor olması, özellikle herkesin evde olduğu dönemlerde velilerin dersleri daha yakından takip etmelerine olanak tanımıştır. Hatta süreçte bazı velilerin dersleri izlemeleri ve dersler ile ilgili konulara müdahil olmaları söz konusu olmuştur. Görüşülen öğretmenlerden 11’i uzaktan eğitim sürecinde velilerin çevrimiçi dersleri izlediklerini düşünmüşlerdir. Kamuda çalışan G1 öğretmen (kadın-46), velilerin çevrimiçi dersleri izleme ihtimali karşısında olumsuz bir şey hissetmediğini, sadece yüz yüze derslerde yaptığı şakaları uzaktan eğitim derslerinde yapamamasından kaynaklı bir monotonluk yaşadığını dile getirmiştir ve eklemiştir:

“... Kameraları da açık değil. İzleyen veliler var çünkü şöyle hissettim. Veli toplantısı vardı. Bir veli teşekkür etti. Ben Covid sürecimde de ders vermeye devam etmişim... ‘Öğretmenim sesiniz kötüydü ama anlatmaya

devam ettiniz, tebrik ediyorum’ falan. Dinlemiş demek ki... Aslında sınıftayken sınıfın kapısını kapatıyoruz, o sınıf bize ait oluyor. Konuştuklarınızın orada kaldığını biliyorsunuz. Belki dışarıdan bir öğrenci eleştiriyordur ama düşününce bir evde bir aile seni dinliyor.”

Kimya öğretmeni G5 (kadın-28), uzaktan eğitim sürecinde bir velinin dersini izlediğini öğrencisinin şu kelimelerinden anlamıştır:

“Ben kimya öğretmeni olduğumu söyledim. Mesela tüpü anlatıyorum likit petrol gazı. Bu esnada ben anlatırken öğrencim aa hocam annem şu anda bu bilgiyi öğrendiği için çok sevindi demişti.”

Bir velinin uzaktan eğitim sürecinde derse katılımını anlatan G16 öğretmen (kadın-40) de şu ifadeleri kullanmıştır:

“Şöyle. Bir Türkçe metnimizde şöyle bir kelime vardı. Zılgıt diye bir kelime vardı. Onda olumlu bir anlamda velimizin bir tanesi katıldı. İşte ben zılgıt nedir çocuklar diye ip ucu vermeye çalışıyordum o sırada bir tanesi hocam lilililili şeklinde (gülüyor) bir ses çıkardı. Bende ismini söyledim velimizin. İşte teyzemize çok teşekkür ediyoruz. Zılgıt tam anlamıyla bu çocuklar dedim. (gülüyor). O anlamda olumlu bir örnek olmuş oldu.” (G16, kadın-40)

Velilerin uzaktan eğitim derslerini izledikleri hakkında duyum alan bazı öğretmenler ise olaya eleştirel yaklaşmışlardır. G2 öğretmen (kadın-52) “*Bazı öğrenciler dersi dinlemeyip anneleri dinleyip notunu çıkartıp çocuğa notunu verdiğini duydum. Siz derste şunu anlattınız bunu anlatmadınız diyerekten bir geri dönüş de oldu.*” diyerek velilerin çocuk, çocukların anne- baba rolüne büründüğünü söylemiş, velilere sitem etmiştir. G4 öğretmen (kadın-55) ise “*Etik bir durum değil aslında...*” diyerek durumu eleştirmiştir.

Genel olarak alan araştırmasında görüşülen öğretmenlerin velilerin dersleri izliyor ve bazen de katılıyor olmalarından şikayetçi olmadıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Öğretmenlerin çoğu bu durumdan mutlu olduklarını dile getirmişlerdir. Başka bir ifadeyle, alan araştırmasında görüşülen öğretmenler açısından süreçte veli-öğretmen ilişkisini olumsuz etkileyen bir durum yaşanmamıştır.

Sonuç

Covid-19 salgınının birçok sektörde olduğu gibi eğitim alanında da çalışma koşullarının değişmesine neden olduğu bilinmektedir. Eğitim alanında çalışma koşullarında yaşanan en belirgin değişim, yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime

geçilmesi olmuştur. Çalışma koşullarında yaşanan bu değişim, öğretmenlerin genel olarak işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini etkilemiştir. Çalışanın çalıştığı işten kaynaklı olumlu duygu durumu olarak tanımlanabilecek iş memnuniyetinin, bireyin işini severek yapıyor olması, işin ücret ve terfi imkânları, iş yükü, işten kaynaklı hissedilen stres düzeyi, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkilerinin boyutu, çalışanın demografik özellikleri gibi pek çok belirleyicisi mevcuttur.

Bu çalışmada Covid- 19 salgını ile çalışma koşullarında meydana gelen değişimin, öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyinin belirleyicileri (işten elde edilen gelir, terfi imkanları, iş yükü, duygu durumu ve stres, yönetici, öğrenci ve veliler ile olan ilişkiler) üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu belirleyicilerdeki değişimin iş memnuniyeti düzeyine etkisi yorumlanmaya çalışılmıştır.

Görüşülen öğretmenlerden çoğu (17 kişi), salgın ile çalışma koşullarında meydana gelen değişimin işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini azalttığını ifade etmiştir. Bu öğretmenlerin gerekçelerine bakıldığında; kendilerini yeterince verimli bulamayışları, uzaktan eğitim uygulamasına ani geçiş dolayısıyla pek çok kurum ve öğretmenin gerekli altyapı ve hazırlığa sahip olmayışı ve maddi imkansızlıklardan kaynaklı olarak bazı öğrencilerinin derslere girmekte sıkıntı çekmeleri ön plana çıkmaktadır. Bu sayılanlar, görüşülen öğretmenlerin iş memnuniyetindeki azalmanın kendilerince ilk akla gelen nedenleridir.

Salgın döneminde çalışma koşullarında ani bir değişim yaşayarak yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime geçen öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (16 kişi) ücret gelirlerinde herhangi bir değişim yaşanmamıştır. Ancak süreçte farklı kanallardan öğretmenleri ekonomik açıdan zora sokan gelişmeler ortaya çıkmıştır. Okul dışı zamanlarda özel ders veren öğretmenlerin söz konusu dersleri salgın dolayısıyla azalmış ya da sona ermiştir. Bu da öğretmenlerin hane halkı toplam gelirlerinin azalmasına sebep olmuştur. Bunun yanı sıra, kamu okullarında olmasa da özel okullarda ücretlerin geç yatırılması söz konusu olmuş, bu da bazı öğretmenlerin maddi anlamda sıkıntı yaşamalarına neden olmuştur. Söz konusu süreçte öğretmenlerin maddi anlamda sıkıntı yaşamalarına neden olan başka bir faktör de uzaktan eğitim sürecine dahil olabilmek ya da süreçte daha verimli olabilmek için ortaya çıkan ek maliyetlerdir. Bazı öğretmenler mecburen yeni bilgisayar ya da tablet (ya da grafik tablet) almak durumunda kalmışlardır. Bu konuda Millî Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlere maddi ya da aynı anlamda herhangi bir desteği söz konusu olmamıştır. İlgili yazında gelir düzeyi ile iş memnuniyeti arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Koçak ve Kavi, 2011; Yıldırım, 2007; Yurdakul Erol ve Köse, 2017; Zincirkıran vd., 2016). Çalışanın gelir düzeyinin düşmesi, işinden duyduğu memnuniyet düzeyinin düşüşünü de beraberinde getirmektedir. Salgın nedeniyle çalışma koşullarında yaşanan değişimin, görüşülen bazı öğretmenlerin toplam gelirlerinin azalmasına ve/veya ekstra maliyetlere katlanmalarına neden olduğu göz önüne alındığında; bu durumun işten duyulan

memnuniyet düzeyinin azalmasında bir etken olduğu söylenebilir. Bunun dışında, salgın dolayısıyla okulların kapalı kaldığı dönemde özel okulda çalışan bazı öğretmenlerin kısa çalışma ödeneği uygulamasına tabi tutuldukları ve sigorta primlerinde eksiklikler olduğu anlaşılmıştır. Bu durum özel okulda çalışan öğretmenlerin emeklilik kapsamında gün kaybı yaşamalarına ve gelecek kaygısından dolayı da iş memnuniyetlerinin azalmasına neden olmuştur.

Görüşülen öğretmenlerin tamamı, Covid-19 sürecinde geçilen uzaktan eğitim uygulaması sırasında derslerini evden yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu süreçte ev ve iş yaşamının aynı mekânda toplanması, sorumluluk ve yüklerin birbirine karışmasına neden olmuştur. Ev işleri, varsa çocukların bakım ve eğitimi ile ilgilenilmesi, üstüne bir de öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği iş yükü, salgın döneminde birbirine karışmış ve bu süreçten evli ve çocuğu olan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha olumsuz etkilendiği gözlenmiştir. Ev ve iş yaşamının aynı mekânda sürdürüldüğü bu süreçte, özellikle kadın öğretmenler, *sürekli çalışıyormuş gibi hissettiklerini* vurgulamışlardır. Evli erkek öğretmenlerin de bekâr erkek öğretmenlere göre sorumluluklarının fazla olması, bu süreçte daha çok zorlanmalarına neden olmuştur. Yaşanan bu durum, yani ev ve iş yaşamının aynı mekânda sürdürülmesi zorunluluğu, iş yükü artışını beraberinde getirmiş ve öğretmenlerin iş memnuniyetinin azalmasında bir etken olmuştur. Gökalp Yılmaz'ın (2020) salgın döneminde akademisyen annelere ilişkin yaptığı çalışmada da belirttiği gibi, süreçte ev içi sorumluluklar anlamında eşler arasında bir yeniden görev dağılımı yapılmış gibi görünse de toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, ev içi işlerin üstlenilmesinde belirgin biçimde ortaya çıkmış ve süreç toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri derinleştirmiştir.

Salgın dolayısıyla uzaktan eğitime ani ve hızlı bir geçiş yapılması, pek çok öğretmenin bu eğitim sisteminin gereklerinden yoksun, hazırlıksız olarak sürece dahil olmasına neden olmuştur. Görüşülen öğretmenler uzaktan eğitim için uygun eğitim materyallerine (slaytlar, konularla alakalı videolar, görseller, ses kayıtları vb.) sahip olmadıklarını ve bu materyalleri süreç içerisinde hazırlamak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Uzaktan eğitim için en baştan eğitim materyali hazırlamak durumunda kalan öğretmenlerin iş yüklerinde normale göre oldukça ciddi bir artış olmuş ve görüşülen öğretmenlerin de vurguladığı gibi bu durum iş memnuniyetini azaltıcı etki yaramıştır.

Salgın döneminde neredeyse tüm iletişimin uzaktan yürütülmeye başlanması, görünmeyen bazı yükleri de beraberinde getirmiştir. Görüşmecilerin hemen hemen hepsi (17 kişi) salgın sürecinde tüm işlerinin (sınavların, idarecilerle iletişimin, diğer öğretmenler ile iletişimin, toplantıların, veliler ve öğrenciler ile iletişimin) çevrimiçi yürütülmesinin iş yüklerini ayrıca arttırdığını belirtmişlerdir. Görüşülen öğretmenler, tüm iletişimin oluşturulan Whatsapp grupları üzerinden sağlandığını ve çok sayıda grup (öğretmenler, sınıf, veliler, yönetim, komisyonlar) üzerinden çok

fazla yazışma döndüğünü, bu nedenle telefonun başından ayrılamadıklarını söylemişlerdir. İlgili yazında yapılan çalışmalarda iş yükü ile işten duyulan genel memnuniyet düzeyi arasındaki negatif yönlü ilişkiye vurgu yapılmaktadır (Kaya vd., 2011; Keser, 2006; Yurdakul Erol, 2017). Alan araştırması bulguları bunu destekler niteliktedir. Uzaktan eğitime geçilmesi ile çalışma koşullarında meydana gelen değişimin genel olarak öğretmenlerin iş yüklerini arttırdığı ve iş memnuniyeti düzeylerini düşürücü etki yarattığı söylenebilir.

Salgın nedeniyle uygulamaya konulan sokağa çıkma kısıtlamaları, herkesin olduğu gibi görüşmecilerin de sosyal hayatlarını olumsuz etkilemiştir. Covid-19 süreciyle gelen kısıtlamalar, sosyal yaşamdan uzaklaşmak zorunda kalan öğretmenlerin hem iş hem ev hayatındaki stres seviyelerini arttırmıştır. Literatürde stres düzeyi artışının iş memnuniyetini düşürücü etkisi olduğuna vurgu yapan çalışmalar mevcuttur (Kaya vd., 2011; Sünter vd., 2006; Ünal vd., 2011). Alan araştırması bulguları ilgili yazın ile uyumludur. Görüşülen öğretmenler salgın dolayısıyla çalışma koşullarında yaşanan değişimin stres düzeylerini arttırdığını ve psikolojik olarak kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Sürekli evde olmak ve sosyal yaşamdan uzak kalmak dışında, çevrimiçi senkron derslere öğrenci katılımını sağlamaya çalışmak da öğretmenlerin stres düzeyini arttıran bir başka faktör olmuştur. Öğretmenlerin stres düzeylerindeki artış, iş memnuniyetlerini azaltıcı etki yaratmıştır.

Eğitim öğretim faaliyeti karşılıklı etkileşim içinde gerçekleşen ve bu haliyle daha verimli olan bir faaliyettir. Salgın dolayısıyla uzaktan eğitime geçilmesiyle, öğretmenlerin tamamı öğrencileriyle yüz yüze ders işleyemedikleri ve karşılıklı etkileşimde bulunamadıkları için üzgün olduklarını dile getirmişlerdir. Öğretmenler uzaktan eğitim sürecinde öğrencileriyle olan ilişkilerinde kopukluklar yaşamışlardır. Öğrencilerin derslerde kamera açma zorunluluğunun olmaması, öğretmenlerin yabancılaşmasına yol açmıştır. Süreç hem öğrenci hem de öğretmenin motivasyonunu olumsuz etkilemiş, öğretmenin kendisini verimsiz ve yaptığı işi de önemsiz ve değersiz hissetmesine neden olarak öğretmenin iş memnuniyetinin azalmasına katkıda bulunmuştur. Akademisyenlerin uzaktan eğitim faaliyetleri hakkındaki düşüncelerinin incelendiği bir çalışmadan elde edilen sonuçlar, bu çalışmanın bulguları ile örtüşen şekilde, akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecinde verim alamadıkları ve öğrencilerle yeteri kadar etkileşimde bulunamadıkları yönündedir. Bu doğrultuda salgın sürecinde toplumsal ilişkilerin olumsuz etkilendiği vurgulanarak iş memnuniyeti ve buna bağlı olarak yaşam memnuniyetinin de olumsuz etkilendiği belirtilmiştir (Güven, 2021: 1).

Çalışmanın bulguları açısından belirtilmesi gereken önemli bir nokta, çalışmada cinsiyet ya da kamu okulu-özel okul ayrımı bağlamlarında anlamlı bir farklılığın söz konusu olduğuna dair yeterli veriye ulaşılamadığıdır. Cinsiyet bağlamında ulaşılan tek anlamlı farklılık, ev ve iş yaşamının aynı mekânda

sürdürüldüğü bu süreçte evli ve çocuğu olan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha olumsuz etkilendiği bulgusudur. Kamu okulu-özel okul ayrımı bağlamında ise anlamlı farklılık sadece bazı özel okullarda ücretlerin geç yatırılması dolayısıyla öğretmenlerin ekonomik sıkıntı yaşamaları ve salgın dolayısıyla okulların kapalı kaldığı dönemde yine özel okulda çalışan bazı öğretmenlerin kısa çalışma ödeneği uygulamasına tabi tutulmaları dolayısıyla emeklilik kapsamında gün kaybı yaşamaları olarak tespit edilmiştir. Sayılan bu olumsuz gelişmeler bazı kadın öğretmenlerin ve özel okulda çalışan bazı öğretmenlerin iş memnuniyetlerini düşürücü etki yaratmakla birlikte, genele mal edilecek bir veri niteliği taşımamaktadır.

Uzaktan eğitim platformu, son yüzyılda artan salgınlar ve hastalıklar, yangınlar, depremler gibi acil bir durum söz konusu olduğunda derslerin uzaktan yapılabilmesi konusunda bir alternatif sağlamıştır. Fakat yakın geçmişte ani bir geçişle tecrübe ettiğimiz haliyle öğretmenlerin iş memnuniyetlerini olumsuz etkilemiştir. Salgın döneminde hızlı bir geçiş yaşadığımız uzaktan eğitim uygulaması öğrencilerin ve öğretmenlerin izole bir şekilde eğitim-öğretim faaliyetlerine katılmalarına ve yabancılaşmalarına neden olmuştur. Uzaktan eğitim faaliyetleri kullanılan araçlar, içerik, erişilebilirlik, zaman, kapsam ve hedefler bağlamında öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre farklılıklar göstermiştir. Bu anlamda öğrenciler açısından bir fırsat eşitliği söz konusu olamamıştır. Salgın dolayısıyla yaşamın her alanındaki işleyiş değişmek durumunda kalmıştır. Uzaktan eğitim uygulamasının salgının sosyal yaşama getirdiği kısıtlamaların söz konusu olmadığı bir ortamda öğretmenlerin iş memnuniyetlerine etkisi ayrıca bir araştırma konusudur. Ancak hiç şüphesiz salgın sürecinin getirdikleri eğitim-öğretimde dijitalleşmenin rolünü güçlendirmiştir.

Extended Summary

The foundations of interest in job satisfaction can be traced back to the period following the Industrial Revolution. Generally, the studies on job satisfaction—defined as a positive emotional state resulting from one's work—have primarily focused on measuring employees' satisfaction levels and identifying the factors that influence it. While numerous factors affecting job satisfaction have been identified in the literature, it is widely acknowledged that job satisfaction is shaped by both personal factors (e.g., age, gender, education, health status) and job-related factors (e.g., workplace size, salary, promotion opportunities, relationships with managers and colleagues, job security, autonomy, and working hours).

Since early 2020, the Covid-19 pandemic has profoundly impacted global economies and societies, with significant consequences for working life. One of the most notable effects in the labor market has been the widespread adoption of

remote work, particularly in the education sector. This shift necessitated a rapid and mandatory transition to distance education, requiring teachers to adapt quickly. As distance education is expected to remain prevalent, the importance of digital skills has grown. While some teachers enhanced their digital competencies and gained valuable experience, others experienced negative emotions such as stress, uncertainty, and anxiety. These changes in working conditions have significantly influenced teachers' job satisfaction levels.

This study aims to determine whether the changes in working conditions during the pandemic led to variations in teachers' job satisfaction levels and, if so, to explore the reasons for these changes based on the determinants of job satisfaction. Additionally, it examines potential distinctions between private and public schools and gender differences. A qualitative research approach was adopted, utilizing a case study method. In-depth interviews were conducted with 20 teachers (10 from public schools and 10 from private schools) in the province of İzmir.

The majority of teachers interviewed reported a decline in their job satisfaction levels following the transition to distance education. It is crucial to analyze how the determinants of teachers' job satisfaction—such as income, promotion opportunities, workload, stress, and relationships with administrators, students, and parents—were affected by the changes in working conditions during the pandemic. While most teachers experienced no changes in their salaries, various developments led to financial difficulties and income loss. Teachers who previously offered private tutoring outside school hours had to reduce or discontinue these lessons due to the pandemic. Private schools delayed salary payments, and some teachers had to purchase new devices (e.g., computers or tablets) to effectively participate in or enhance their distance education capabilities. Additionally, some private school teachers were placed on short-time working allowances during school closures, resulting in gaps in their insurance premiums and lost retirement benefits. These financial challenges and uncertainties about the future contributed to a decline in job satisfaction among private school teachers.

All teachers reported conducting their lessons from home during the pandemic's distance education period. The merging of home and work responsibilities within the same environment created significant challenges. Married female teachers with children were particularly adversely affected by this situation. The need to balance home and work responsibilities within a single space emerged as a key factor contributing to decreased job satisfaction among teachers.

The rapid transition to distance education left many teachers unprepared for the demands of this new system. Teachers reported a lack of appropriate educational materials (e.g., presentations, videos, visuals) for distance education and had to prepare these resources during the process. This situation resulted in a

substantial increase in teachers' workloads compared to pre-pandemic conditions, which, as highlighted by the interviewees, negatively impacted their job satisfaction. Moreover, nearly all respondents emphasized that conducting all work—such as exams, communication with administrators, colleagues, parents, and students, as well as meetings—online during the pandemic significantly increased their workload.

Teachers also experienced a disconnection in their relationships with students during the distance education process. The absence of a requirement for students to turn on their cameras during lessons led to feelings of alienation among teachers. This situation negatively affected the motivation of both teachers and students, made teachers feel inefficient and undervalued, and further contributed to a decline in their overall job satisfaction.

The rapid shift to distance education has had a detrimental impact on teachers' job satisfaction. This transition resulted in isolation for both students and teachers, hindering engagement in educational activities and fostering a sense of alienation. The scope of distance education varied according to students' socio-economic levels, leading to a lack of equal opportunities. The pandemic necessitated changes across all aspects of life, including education. The impact of distance education on teachers' job satisfaction, in the absence of pandemic-related social restrictions, remains a separate area for future research. However, it is undeniable that the challenges posed by the pandemic have underscored the role of digitalization in education.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

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

Çıkar Çatışması Beyanı

“Çalışma Koşullarında Değişimin Öğretmenlerin İş Memnuniyetine Etkisi: Covid-19 Döneminde İzmir İline Yönelik Bir İnceleme” isimli makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Adeoye, A., Akoma, L., Binuyo, B. O. (2014). Age, Marital Status and Educational Background as Determinants of Job Satisfaction: A Case Study of Nigeria Workers. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 2(2), 1-7.
- Ak, S., Balcı Çelik, S. (2022). Evlilik Doyumu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Mükemmeliyetçilik Aracı Rolü ile İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 395-408.
- Akbaş Tuna, A., Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Akdoğan, H., Köse, Y. (2012). Polislerin İş Tatmininde Terfi Sistemleri ve Rütbenin Rolü Üzerine Bir Meta Analiz. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(2), 51-74.
- Akın, A. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34, 144-151.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Destegin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 476(6), 31-51.
- Alan, Y., Can, F. (2021). Covid-19 Salgını Döneminde Öğretmen Olmak: Türkçe Öğretmenlerinin Görüşleri. *Journal of Turkish Research Institute*, (72), 541-562. <https://doi.org/10.14222/Turkiyat4451>
- Arslan, Y., Gök, B. (2023). Covid-19 Salgın Döneminde Sınıf Öğretmenlerinin Çevrim İçi Derslerde Karşılaştıkları Zorluklara İlişkin Görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(2), 1342-1355. <https://doi.org/10.24315/tred.1145728>
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E., Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 15-129.
- Azim, M.T., Haque, M.N., Chowdhury, R.A. (2013). Gender, Marital Status and Job Satisfaction an Empirical Study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488-498.
- Barba-Sanchez, V., Gouveia-Rodrigues, R., Martinez, A.M. (2022). Information and Communication Technology (ICT) Skills and Job Satisfaction of Primary Education Teachers in The Context Of Covid-19. Theoretical Model. *Profesional de la información*, 31(6), 1-17.
- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662- 683.

- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Braun, V., Clarke, V. (2019). Psikolojide Tematik Analizin Kullanımı. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 873-898.
- Brenan, M. (2020). U.S. Workers Discovering Affinity for Remote Work. *Gallup*, Erişim Adresi: <https://news.gallup.com/poll/306695/workers-discovering-affinity-remote-work.aspx>
- Chi, H., Vu, T.V., Nguyen, H.V., Truong, T.H. (2023). How Financial and Non-Financial Rewards Moderate The Relationships Between Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Job Performance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 1-18.
- Clark, A. E., Oswald, A. (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal*, 104 (424), 648-659.
- Clark, A.E. (1996). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?. *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clark, A.E. (2005). Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 377- 400.
- Çitçi, T., Dikmenli, Y. (2024). Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 21(21), 142-160.
- Dinham, S., Scott, C. (1997). A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Doğan, S., Aslan, M. (2018). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- Dreer, B. (2024). Teachers' Well-Being and Job Satisfaction: The Important Role of Positive Emotions in The Workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61-77.
- Dugguh, S.I., Ayaga, D. (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11-18.
- Durak, H., Seferoğlu, S.S. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 7(1), 758-779.
- Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erriyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- EĞİTİMSEN (2021). Öğrencilerin Derse Katılmaması Nedeniyle Öğretmenin Ek Ders Ücreti Kesilemez. Erişim adresi: <https://egitimsen.org.tr/ogrencilerin-canli-derse-katilmamasi-nedeniyle-ogretmenin-ek-ders-ucreti-kesilemez/>. Erişim tarihi: 17.02.2021.

- Eken, Ö., Tosun, N., Tuzcu Eken, D. (2020). Covid-19 Salgını ile Acil ve Zorunlu Uzaktan Eğitime Geçiş: Genel Bir Değerlendirme. *Milli Eğitim* (1), 113-128.
- Ekşi, G.G. (2024). COVID-19 Pandemi Korkusunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Algılanan Kriz Yönetiminin Aracılık Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 91-105.
- Emhan, A., Mengenci, C., Taşdöven, H., Garayev, V. (2014). Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Memnuniyeti, Yönetici Desteği ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 75-96.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ertekin, İ. (2018). “İnsan İlişkileri Kuramları”. Başal, H.A., Ulutürk, Y. ve Öner, M.N.K. (der.), *Modern Dönemde Edebiyat, Eğitim, İktisat ve Mühendislik* içinde, Berikan Yayınları, 11-22.
- EUROFOUND (2020). Living, Working and Covid-19. *Research Report*, New York, 1-65.
- Ferguson, K., Frost, L., Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27-42.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Gazioğlu, S., Tansel, A. (2006). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.
- Gençay, Ö.A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765-780.
- Gökalg Yılmaz, F.G. (2020). Covid-19 Pandemisinde Eşitsizliklerin Yeniden Üretilmesi Bağlamında Akademisyen Anne Olmak. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 18(72), 60-93.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 1(1), 13-26.
- Günbayı, İ., Tokel, A. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Güven, A. (2021). Covid 19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Enderun Dergisi*, 5(1), 1-21.

- Güzel, D. (2013). Erzurum İlinde Faaliyet Gösteren Bayan ve Erkek Kuaförlerinin, Ergonomik Çalışma Koşulları, Mesleki Rahatsızlıklar ve İş Memnuniyeti Yönünden İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 345-358.
- Haydon, T., Leko, M.M., Stevens, D. (2018). Teacher Stress: Sources, Effects, and Protective Factors. *Journal of Special Education Leadership*, 99-107.
- Hershbein, B., Holzer, H.J. (2021). The COVID-19 Pandemic's Evolving Impacts on the Labor Market: Who's Been Hurt and What We Should Do. *Upjohn Institute Working Paper* (21), 1-46.
- ILO (2020a). The Covid-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work. *ILO Policy Brief*.
- ILO (2020b). Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma: Uygulama Kılavuzu. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi, ISBN 978-92-2-033624-3 (Türkçe PDF).
- Kalkınma Atölyesi (2020). *Pandemi Döneminde Öğretmen Olmak*. Erişim adresi: <https://www.cokmed.net/ps-sistem/dosyalar/kutuphane/Pandemi%20Doneminde%20Ogretmen%20Olmak.pdf>, Erişim tarihi: 07.09.2023.
- Karaköse, T., Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kaya, M.D., Güzel, D., Çubukçu, B. (2011). Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 51-60.
- Kayım, N. (2018). Herzberg'in çift-faktör teorisi bağlamında motivasyon: Şeytan Marka Giyer filmi. Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi, (1), 31-45.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.

- Kim, I., Loadman, W.E. (1994). Predicting Teacher Job Satisfaction. *To the Educational Resources Information Center (ERIC)*, 94, The U.S.A, 1-19.
- Koçak, O., Kavi, E. (2011). Asıl ve Alt İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 3-22.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Latham, G.P., Pinder, C.C. (2005). Work Motivation Theory and Research at The Dawn of The Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach*. Fourteenth Edition. McGraw-Hill, New York.
- Marlow, L., Inman, D., Betancourt Smith, M. (1996). Teacher Job Satisfaction. *To the Educational Resources Information Center (ERIC)*, 96, Alaska, 1-12.
- Marx, K., Engels, F. (1976). *Komünist Manifesto* (Çev. Süleyman Arslan). Ankara: Bilim ve Sosyalizm Yayınları.
- McNamara, T.K., Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., Valcour, M. (2013). Across The Continuum of Satisfaction with Work–Family Balance: Work Hours, Flexibility-Fit, and Work–Family Culture. *Social Science Research*, 42(2), 283-298.
- Meng, R. (1990). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied Economics*, 22, 1635-1648.
- Nergiz, E., Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 50-79.
- OECD (2018). TALIS. Erişim adresi: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/19cf08df-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/19cf08dfen&csp=67e65b72be0b468ed3dac915593716de&itemIGO=oecd&itemContentType=book>, Erişim tarihi: 01.05.2022.
- Öztürk, M., Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-501.
- Patton, M.Q. (2002). Two Decades of Developments in Qualitative Inquiry. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261-283.
- Perugini, C., Vladislavjevic, M. (2019). Gender Inequality and the Gender-Job Satisfaction Paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129- 147.
- Phuong, T.T., Ha, N.T. (2022). Knowledge Management, Employee Satisfaction, Employees Loyalty and Job Performance: A Proposed Study. *International Journal of Information, Business and Management*, 14(1), 1-16.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.). İstanbul: Nobel.

- Saygılı, M., Çelik, Y. (2011). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Soysal, A., Tan, M. (2013). İş Tatminin Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 45-63.
- Stefanile, A. (2020). The Transition From Classroom to Zoom and How It Has Changed Education. *Journal of Social Science Research*, 16(7), 33-40.
- Sünter, A.T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., Pekşen, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Sürücü, A., Ünal, A. (2018). Öğrenci Motivasyonunu Artıran ve Azaltan Öğretmen Davranışlarının İncelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 253-295.
- Szabó, É., Kórodi, K., Szél, E., Jagodics, B. (2022). Facing the Inevitable: The Effects of Coronavirus Disease Pandemic and Online Teaching on Teachers' Self-Efficiency, Workload and Job Satisfaction. *European Journal of Educational Research*, 11(1), 151-162.
- Tarlan, D., Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İşdoyumu Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-163.
- Tay, L., Harter, J.K. (2013). Economic and Labor Market Forces Matter for Worker Well-Being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(2), 193-208.
- Temel Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Tor, S.S., Esengün, K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), 53-63.
- TÜİK (2021). Yaşam Memnuniyeti Araştırması. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2021-45832>, Erişim tarihi: 22.05.2022.
- TÜRK EĞİTİM SEN (2020). <https://www.tes.org.tr/genel-baskan-24-kasim-ogretmenler-gunu-anketinin-sonuclarini-acikladi/>.
- Türker, Y., Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.

- Ünsal, S., Görücü, Y.D. (2023). Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Öğrenci, Veli ve Yönetici Davranışları. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 8(14), 148-159.
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T., Giao, H. (2021). Determinates of Factors Influencing Job Satisfaction And Organizational Loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212.
- Williams, C. E., Thomas, J. S., Bennett, A. A., Banks, G. C., Toth, A., Dunn, A. M., Gooty, J. (2024). The Role of Discrete Emotions in Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 97-116.
- Yaşan, A., Eşsizoglu, A., Yalçın, M., Özkan, M. (2008). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinde İş Memnuniyeti, Anksiyete Düzeyi ve İlişkili Etmenler. *Dicle Tıp Dergisi*, 35(4), 228-233.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yeter, N., Demirli, C. (2017). Çalışan Kadınların İş Doyumlarının İncelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 37-50.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara. Seçkin Yayıncılık, 11. baskı.
- Yıldırım, F. (2007), İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yılmaz, A., Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17(2), 277-394.
- Yurdakul Erol, S., Köse, M. (2017). Ormancı Teknik Personelin İş Memnuniyeti: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 273- 286.
- Yürür, S., Keser, A. (2010). İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 165-193.
- Zincirkıran, M., Yalçınsoy, A., Işık, M. (2016). “Yönetici Desteği ile İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi?”. *In 2nd International Congress on Economics and Business*, May 30-June 3, Bosnia and Herzegovina, 976-983.

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

* Av., Dr.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-202

Karar No. 2025/1

Tarihi: 05.02.2025

●SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ
●SİGORTALI NİTELİĞİNİN KAZANILMASI İÇİN
GEREKLİ KOŞULLAR
●SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİNDE HAK
DÜŞÜRÜCÜ SÜRE
●KESİNTİSİZ HİZMETLERİN TESPİTİNDE
HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN SON HİZMETİN
SONA ERDİĞİ TARİHİ TAKİP EDEN
YILBAŞINDAN İTİBAREN BEŞ YIL OLDUĞU

ÖZETİ Öncelikle ifade etmek gerekir ki, mülga 506 sayılı Kanun ve hâlen yürürlükte olan 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesi kapsamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır.

Bunlar: a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması, b) işin işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan yerlerde iş organizasyonu içerisinde yapılması, c) çalışanın 506 sayılı Kanun'un 3. maddesinde (5510 sayılı Kanun'un 6. maddesi) belirtilen istisnalardan olmaması şeklinde sıralanabilir. Sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur.

(...)

Sigortasız çalışmaların tespiti yönünden dava açma ve hak arama özgürlüğüne getirilen süre sınırlaması başka bir deyişle dava açma süresinin 5 yıl ile sınırlandırılması doğrudan doğruya hakkın mevcudiyetini etkilediğinden hak düşürücü niteliktedir ve bu sürenin geçmesi ile hak bir daha canlanmamak üzere ortadan kalkmaktadır. 506 sayılı Kanun'un kabul edilip yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 5 yıl olarak öngörülen süre, 09.07.1987 tarihinde yürürlüğe giren 3395 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle 10 yıla çıkarılmış, daha sonra 07.06.1994 tarihinde yürürlüğe giren 3995 sayılı Kanun'un 3. maddesiyle yeniden 5 yıl olarak düzenlenmiş olup 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 9. fıkrasında da bu süre 5 yıl olarak geçerliliğini korumaktadır.

Bu kapsamda işe giriş bildirgesi düzenlenmemiş veya düzenlenmesine karşın hak düşürücü süre içerisinde Kuruma verilmemiş, süresi içerisinde Kuruma verilen dönem bordroları ile bildirim yapılmamış, çalışmanın varlığı yönünde sigorta müfettişince herhangi bir tespit yapılmamış ise hizmetlerin tespitini talep eden kişilerin hak düşürücü süre geçmeden dava açması zorunludur.

İşverenin, çalıştırmış olduğu sigortalılara ait hangi belgeleri Kuruma vermesi gerektiği 506 sayılı Kanun'un 79. maddesinin 1. fıkrasında açıkça ifade edildiği üzere yönetmeliğe bırakılmıştır. Atıf yapılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde işverence verilecek belgeler düzenlenmiştir. Bunlar, aylık sigorta primleri bildirgesi, dört aylık sigorta primleri bordrosu, vs.dir. Yönetmelikte sayılan bu belgelerden birisinin dahi verilmiş olması hâlinde artık Kanun'un 79. maddesinin 10. fıkrasında düzenlenen hak düşürücü süreden söz edilemez.

Yargıtayın yerleşmiş uygulamalarına göre eğer sayılan belgelerden birisi işveren tarafından verilmişse burada Kurumun sigortalının çalışmasından haberdar olduğu ve artık hizmet tespiti davası için hak düşürücü sürenin varlığından söz edilemeyeceği kabul edilmektedir.

Diğer taraftan Kurum tarafından yapılan bir tespitin olması hâlinde de aynı sonuca ulaşılmaktadır. Bu kabulün temelinde yatan neden hiç bildirim yapılmayan sigortalılarla kısmî bildirim yapılan sigortalıların aynı hukuksal statüye tâbi tutulmalarının hukuka ve hakkaniyete aykırı olacağının düşünülmesidir.

Sigortalının Kuruma bildirimini işe giriş tarihinden sonra yapılması başka bir ifade ile sigortalının hizmet süresinin başlangıçtaki bir bölümünün Kuruma bildirilmeyerek sonrasının bildirilmesi ve bildirimin yapılmasından önceki çalışmaların bildirim yapılan çalışma dönemini de kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olması hâlinde Kuruma bildirilmeyen çalışma süresi yönünden hak düşürücü sürenin hesaplanmasında bildirim dışı tutulan sürenin sonu değil, kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonu hak düşürücü sürede başlangıç alınmalıdır.

Sigortalı işe giriş bildirgesi veya Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen diğer belgelerin Kuruma verilmesi ya da sigorta müfettişi tarafından tespit yapılması hâlinde hak düşürücü sürenin işlememe gerekçesi Kurumun sigortalı çalıştırıldığından haberdar olmasıdır. Halbuki blok çalışmanın bildirim öncesi kısmı için bu gerekçe geçerli değildir. Bu nedenle blok çalışmada bildirim öncesi çalışma dönemi yönünden hak düşürücü sürenin işlemeyeceğini kabul etmek Kanun'daki açık düzenlemeye uygun olmayacağı gibi hak düşürücü sürenin işlevsiz hâle gelmesi sonucunu doğuracaktır. Kanun'un açık hükmü karşısında sigortalı lehine yorum ilkesinin uygulanması da mümkün olmayıp bu hâlde bildirim öncesi çalışma süresi bakımından sigortalının sigortalı hizmetlerinin sona ermesinden sonra hak düşürücü süre içinde dava açma hakkı devam etmektedir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/326
6098 S. TBK/55

T.C.
ANAYASA MAHKEMESİ

Esas Sayısı: 2024/29
Karar Sayısı: 2024/226
Karar Tarihi: 25/12/2024

- MANEVİ TAZMİNAT TALEBİNİ HESAPLAYACAK MATEMATİKSEL BİR SİSTEMİN BULUNMADIĞI
- MANEVİ TAZMİNAT DAVALARINDA MANEVİ ZARARIN BULUNMASININ TEK BAŞINA DAVACININ TÜMÜYLE HAKLI KABUL EDİLMESİ ANLAMINA GELMEDİĞİ
- MANEVİ TAZMİNAT DAVALARINDA YARGILAMA GİDERLERİNİN KABUL VE RET ORANLARINA GÖRE PAYLAŞTIRILAMAYACAĞI
- RET EDİLEN MANEVİ TAZMİNAT İÇİN YARGILAMA GİDERİNE KARAR VERİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Bu bağlamda miktar belirtilmek suretiyle açılan manevi tazminat davasında tarafların haklılık oranları talep edilen miktarın kabul ve reddedilen kısımları üzerinden belirlenmektedir. Başka bir ifadeyle manevi tazminat davasında tazmin edilmesi gereken manevi bir zarar bulunması tek başına davacının tümüyle haklı kabul edilmesi sonucunu doğurmamaktadır.

Nitekim Yargıtay uygulamasında manevi tazminat davalarında yargılama giderlerinin talep edilen tutara ilişkin kabul-ret oranı dikkate alınmak suretiyle taraflar arasında paylaşılması gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E.2022/1144, K.2024/5727, 5/6/2024).

Buna göre manevi tazminat davasının kısmen kabulüne karar verilmesi durumunda yargılama giderlerinin kabul-ret oranına göre taraflar arasında paylaşılması yönünden de herhangi bir belirsizliğin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle manevi tazminat davasında hüküm verildikten sonra taraflar arasında hangi giderlerin ne şekilde paylaşılacağı belirlidir.

Bununla birlikte Anayasa'nın 13. maddesinde sınırlama ölçütü olarak belirtilen kanunilik insan haklarına saygılı hukuk devleti ilkesi ışığında ele

alındığında hükümden sonra yargılama giderlerinin paylaştırılma yönteminin belirli olmasının ötesinde davayı açacak kişinin talebinin mahkemece haksız olarak nitelendirilecek kısmını öngörebilmesinin önem taşıdığı açıktır.

Bu itibarla mahkeme tarafından manevi tazminat talebinin hangi oranda haklı kabul edileceğinin öngörülmesinin mümkün olup olmadığının da kanunilik şartı kapsamında incelenmesi gerekir.

Mal ve hizmetlerin karşılıklarının ödenmesinde, değerler ile servetlerin ölçülmesinde kullanılan elverişli bir araç olan paradan manevi zararların karşılanmasında da yararlanılması kaçınılmazdır (bu yöndeki değerlendirmeler için bkz. AYM, E.1968/33, K.1969/12, 11/2/1969). Bununla birlikte Türk hukukunda ilgili yasal düzenlemelerde manevi tazminat olarak ödeneceği ifade edilen uygun bir miktar ya da bir miktar paranın belirlenmesine yönelik herhangi bir hesaplama yöntemi bulunmamaktadır. Başka bir deyişle manevi tazminat olarak ödenecek tutarın matematiksel olarak hesaplanması söz konusu değildir.

Bu bağlamda davacıya ödenecek manevi tazminatın tutarının belirlenmesi hâkimin takdir yetkisi kapsamında kalmaktadır. Dolayısıyla manevi tazminat davasını açacak kişiden davanın sonunda tazminat olarak hükmedilecek tutarı öngörebilmesi beklenemez. Başka bir ifadeyle manevi tazminat davasında davacının mahkemeye yönelttiği talebin hangi oranda haklı bulunacağını öngörebilmesi ilke olarak mümkün değildir.

Manevi tazminat olarak ödenecek tutarın belirlenmesinde hâkimin sınırsız bir takdir yetkisine sahip olmaması ve manevi tazminat davalarında sağlanacak içtihat istikrarı da davacı yönünden söz konusu öngörülemez durumu ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim davacı, hâkim tarafından hükmedilen tutarın az da olsa üzerinde bir tazminat talep etmiş olması hâlinde kural uyarınca yargılama giderlerinin bir bölümünden sorumlu tutulacaktır.

Diğer yandan manevi tazminat tutarının yargılama süresince dosyaya giren bilgi ve belgelerle belirli hâle gelmesine de imkân bulunmamaktadır. Nitekim manevi tazminat tutarının belirli olmaması bu tutarın hesaplama yönteminin bulunmamasından, başka bir ifadeyle hâkimin takdir ettiği bir tutar olmasından kaynaklanmaktadır.

Manevi tazminat davasında davacının hak kaybı yaşamamak adına talep edeceği tazminat miktarını yüksek şekilde belirlemeye ilişkin bir baskı altında kalabileceği kuşkusuzdur. Diğer yandan davacının talebinin bir kısmının kabul edilmemesi durumunda kural gereğince yargılama giderlerinden sorumlu tutulması talebin belirlenmesinde davacı üzerinde baskı oluşturan bir diğer husustur.

Buna göre manevi tazminat davasında talebini düşük belirlemesi durumunda hak kaybı yaşayabilecek olan ayrıca hâkimin takdirine bağlı olarak talebinin bir kısmının kabul edilmemesi durumunda kural uyarınca yargılama giderlerinden sorumlu tutulması mümkün olan kişilerin temel hak ve özgürlüklere ilişkin anayasal güvencelere uygun şekilde mahkemeye erişebildiğinden söz edilemez.

Öte yandan manevi tazminat talebiyle açılacak davalarda talep edilenden düşük bir tazminata hükmedilse dahi davacının yargılama giderlerinden sorumlu tutulmamasına imkân tanındığında mahkemelere temelsiz talepler yöneltileceği, ayrıca gereksiz yargılama giderlerinin yapılabileceği ve bu durumun yargılamanın işleyişinin bozulmasına sebebiyet verebileceği söylenemez.

Nitekim 6100 sayılı Kanun’un “Dürüstlük kuralına aykırılık sebebiyle yargılama giderlerinden sorumluluk” başlıklı 327. maddesinin (1) numaralı fıkrasında gereksiz yere davanın uzamasına veya gider yapılmasına sebebiyet vermiş olan tarafın davada lehine karar verilmiş olsa dahi karar ve ilam harcı dışında kalan yargılama giderlerinin tamamını veya bir kısmını ödemeye mahkûm edilebileceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla davacının yargılama süresince gereksiz giderler yapılmasına neden olmasını engelleyecek nitelikte bir düzenlemenin bulunduğu açıktır.

Bu itibarla miktar belirtmek suretiyle manevi tazminat davasını açacak kişinin hâkimin hükmedeceği tazminat tutarını, başka bir ifadeyle davanın sonunda talebinin hangi oranda haklı bulunacağını öngörebilmesinin mümkün olmadığı ve tazminat miktarının hâkimin takdirine göre belirlendiği davalara ilişkin yargılama giderleri bakımından herhangi bir özel düzenlemenin de bulunmadığı gözetildiğinde kuralla mahkemeye erişim hakkına getirilen sınırlamanın “manevi tazminat davaları” yönünden kanunilik şartını sağlamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenle kural, “manevi tazminat davaları” yönünden Anayasa’nın 13. ve 36. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/ek.1

T.C.
ANAYASA MAHKEMESİ

Esas Sayısı: 2023/182
Karar Sayısı: 2024/203
Karar Tarihi: 4/12/2024

●TEMYİZ VE İSTİNAFIN PARASAL SINIRLARI
●İSTİNAF VE TEMYİZE İLİŞKİN PARASAL
SINIRLARIN HÜKÜM VERİLDİĞİ TARİHİN
ESAS ALINMASININ HÜKMÜN DENETLEN-
MESİNİ TALEP ETME HAKKINA SINIRLAMA
GETİRDİĞİ

ÖZETİ: Kural, istinaf ve temyize ilişkin parasal sınırların hangi tarih itibarıyla uygulanacağını düzenlemektedir. Bu yönüyle kuralla söz konusu parasal sınırların uygulanmasında hükmün verildiği tarihteki miktarın esas alınacağı öngörülmek suretiyle ilk derece mahkemesince veya ilk derece mahkemesi kararını kaldırarak işin esası hakkında karar veren istinaf merciince aleyhine hüküm verilen tarafın hükmün denetlenmesini talep etme hakkına sınırlama getirildiği anlaşılmaktadır.

Kişilerin davanın açıldığı tarihte hangi sürelerde ve hangi usullerle dava açabileceğini, başka bir deyişle mahkemeye ne şekilde başvurabileceğini ve bunun koşullarını öngörebilmesi mahkemeye erişim hakkının bir gereğidir. Hükmün denetlenmesini talep etme hakkı ise yargı mercilerince aleyhine karar verilen tarafa bu karara karşı kanun yolu denetimine başvurma imkânı sağlamaktadır. Öte yandan hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri gereğince ilk derece mahkemesi veya bölge adliye mahkemesi tarafından kısmen veya tamamen aleyhine karar verilen tarafın bu karara karşı kanun yoluna başvurup başvuramayacağını, başvurma imkânı varsa hangi şartlarda bu hakkını kullanacağını açık ve net olarak bilmesi gerekmektedir.

Kural gereğince hükmün verildiği tarihte geçerli olan parasal tutarın güncellenmesinde dikkate alınan yeniden değerlendirme oranı 213 sayılı Kanun'un mükerrer 298/A maddesi gereğince belirlenmekte, Hazine ve Maliye Bakanlığınca ilan edilmektedir. Bu yönüyle denetlenmesi talep edilecek hükmün verildiği tarihte yeniden değerlendirme oranına göre güncellenmiş parasal sınırların belirlenmesinin mümkün olduğu gözetildiğinde bu tarih itibarıyla mahkeme kararına karşı kanun yoluna başvurulup başvurulamayacağı hususunun herhangi bir tereddüde yer

vermeyecek şekilde açık ve net olarak belirlenebileceği, dolayısıyla kuralın belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkelerine aykırı bir yönünün bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yargılamanın en az maliyetle ve makul sürede sonuçlandırılmasına ilişkin kamusal yararın sağlanması amacıyla bir kısım yargısal kararlara karşı kanun yoluna başvurulamaması ve bu kapsamda kesinlik ile ilgili parasal sınırların belirlenerek bu değerlerin yıldan yıla güncellenmesi yönünde kanun koyucu tarafından düzenleme yapılabilir. Bu itibarla kanun yollarına başvuru açısından dikkate alınacak parasal sınırın hukuki ilişkinin doğduğu, uyuşmazlığa konu olayın veya hukuki durumun gerçekleştiği, davanın açıldığı ya da hükmün verildiği tarihe veya uyuşmazlığın herhangi bir aşamasındaki bir tarihe göre belirlenmesi de bu yetki kapsamındadır. Ancak buna ilişkin düzenlemelerde sınırlandırmadan beklenen toplumsal yarar ile davanın taraflarının kanun yoluna başvurmaktan kaynaklanan menfaatleri arasında makul dengenin sağlanması, başka bir ifadeyle kuralın kısmen veya tamamen aleyhine hüküm kurulan tarafa aşırı bir külfet yüklenmemesi gerekir.

6100 sayılı Kanun'un ek 1. maddesinin (1) numaralı fıkrasına göre 341. ve 362. maddelerdeki parasal sınırlar enflasyon nedeniyle yıllar itibarıyla önemini yitirebileceğinden yeniden değerlendirme oranına göre güncellenmektedir. Kuralla kanun yoluna başvuru açısından hüküm tarihinde geçerli olan parasal sınırların dikkate alınması öngörülmüştür.

Kural kapsamında hüküm tarihinde geçerli olan parasal tutarın altında kalan kararların kesin olacağı öngörülmek suretiyle bölge adliye mahkemelerinin ve Yargıtayın iş yükü azaltılarak davaların bir an önce sonuçlandırılması sağlanmaktadır. Bu kapsamda kuralın yargılamaların hızlı ve en az giderle sonuçlandırılması amacını gerçekleştirmek bakımından elverişli bir araç olduğu açıktır.

Kanun koyucunun kural kapsamında meşru amaca ulaşmak bakımından başvurabileceği yöntemleri belirlemede takdir yetkisinin bulunduğu gözetildiğinde kesinlik sınırının belirlenmesinde hukuki ilişkinin doğduğu, uyuşmazlığa konu olayın gerçekleştiği veya davanın açıldığı tarihler yerine hükmün verildiği tarihteki parasal değeri dikkate almasının gerekli olmadığı da söylenemez.

Anayasa Mahkemesine göre, tarafların menfaatleri arasında enflasyon nedeniyle yaşanan ekonomik kayıpları karşılayacak adil bir denge kurulması devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında olup mülkiyet hakkına ilişkin bir sınırlamanın söz konusu olması hâlinde ise devletin enflasyon nedeniyle yaşanan ekonomik kayıpları karşılaması gerekmektedir (AYM, E.2022/83, K.2023/69, 5/4/2023, § 24; Ali Tetik, B. No: 2019/3214, 6/10/2022, § 50).

Kural gereğince istinaf veya temyiz yoluna başvuru açısından dava konusunun değer ve miktar itibarıyla hükmün verildiği tarihte geçerli olan parasal tutarların altında kalması hâlinde mahkeme veya bölge adliye mahkemesi kararına karşı kanun yoluna başvurulması mümkün değildir.

Kişilerin dava konusunu oluşturan alacak ya da malın değerine göre -kanun yollarına başvurmada o tarihte geçerli olan parasal değerleri (kesinlik sınırı) de dikkate alarak- dava/karşı dava ya da ıslah talebinde bulunabilecekleri açıktır. Kanun koyucunun kanun yoluna başvurmada belirlediği kesinlik sınırını yargılamanın devam ettiği süreçte yıldan yıla güncellediği dikkate alındığında enflasyon nedeniyle ekonomik önemini yitiren dava konusu mal ya da alacağın değerinin de enflasyonun olumsuz etkisinden koruması gerekmektedir.

Zira hukuki ilişkinin doğduğu, uyumsuzluğa konu olayın veya hukuki durumun gerçekleştiği ya da davanın açıldığı tarihte geçerli olan parasal sınırlara göre istinafa veya temyize başvurulabilecek bir karara karşı kural nedeniyle özellikle yargılamaların uzun sürdüğü durumlarda hükmün verildiği tarihte geçerli olan parasal tutarlara göre kanun yoluna başvurulması imkânı ortadan kalkabilecektir.

Kanun yoluna başvuru açısından kural gereğince parasal değer (kesinlik sınırı) güncellenirken, dava konusu mal ya da alacağın değerinin güncellenmemesi nedeniyle enflasyondan dolayı oluşan külfetin tamamı davanın taraflarına yüklenmektedir. Bu yönüyle kural kapsamında tarafların kanun yoluna başvuramamaları nedeniyle katlanacakları külfet ile yargılamanın en az maliyetle ve en kısa zamanda sonuçlandırılması yönündeki kamusal yarar arasındaki dengenin taraflar aleyhine bozulduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla kişilere aşırı bir külfet yüklediği anlaşılan kuralla hükmün denetlenmesini talep etme hakkına getirilen sınırlamanın orantısız ve ölçsüz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 13. ve 36. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.

İlgili Kanun / Madde
5718 S. MÖUK/27

T.C.
ANAYASA MAHKEMESİ

Esas Sayısı: 2023/158

Karar Sayısı: 2024/187

Karar Tarihi: 5/11/2024

●ÇALIŞMA HAKKI

**●YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ
SÖZLEŞMESİ**

**●YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞ-
MELERİNE UYGULANACAK HUKUKA YÖNELİK
DÜZENLEME İÇEREN KURALIN DEVLETİN
ÇALIŞANLARIN KORUNMASINA İLİŞKİN
POZİTİF YÜKÜMLÜLÜKLERİYLE ÇELİŞME-
MESİ GEREKTİĞİ**

**●YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ
SÖZLEŞMELERİNE İŞÇİNİN LEHİNE OLMASI
KOŞULUYLA DAHA SIKI İLİŞKİLİ HUKUKUN
UYGULANMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Anayasa'nın 49. maddesinde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." denilmek suretiyle sosyal devlet ilkesinin çalışma hayatındaki görünümü olan devletin çalışanları koruma yükümlülüğüne ilişkin özel bir güvence öngörülmüştür.

Danışma Meclisinin anılan maddeye ilişkin kabul ettiği metnin gerekçesinde devletin işçi-işveren ilişkilerinin seyircisi değil dengeleyicisi olması ile çalışma barışını koruyacak tedbirleri alması gerektiği ve bu durumun devletin taraf tutması anlamına gelmediği belirtilmiştir. Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun değişiklik gerekçesinde ise devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak amacıyla gerekli tedbirleri alacağının öngörüldüğü ifade edilmiştir. Anayasa'nın söz konusu maddesinde 3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun'un 19. maddesiyle yapılan değişikliğin gerekçesinde de devlete çalışanların yanı sıra işsizleri de koruma görevi verildiği belirtilmiştir.

Bu itibarla iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunmasına yönelik düzenlemelerin öngörülmesi suretiyle işçi-işveren ilişkilerinde dengenin sağlanması devletin çalışma hakkına ilişkin pozitif yükümlülüklerinin bir gereğidir.

Kuralda iş sözleşmelerinin, işçinin mutat işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak şartıyla tarafların seçtikleri hukuka tabi olacağı öngörülmüştür.

Yabancılaşma unsuru taşıyan iş sözleşmelerinin tabi olacağı hukukun, başka bir deyişle bu sözleşmeler bakımından bağlama hükmünün belirlenmesi kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamında kalmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmelerinde hukuk seçimine imkân tanınması da kanun koyucunun takdirindedir. Bununla birlikte yabancılaşma unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka yönelik düzenleme içeren kuralın devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle çelişmemesi gerekir.

Bu bağlamda iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin tanınan imkânın işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek nitelikte düzenlemeler bulunmalıdır. Başka bir ifadeyle iş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılmasının işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek güvencelerin mevcut olmaması devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmayacaktır.

Mülga 20/5/1982 tarihli ve 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24. maddesinde sözleşmeden doğan borç ilişkilerinin tarafların açık olarak seçtikleri hukuka tabi olduğu, tarafların açık şekilde bir hukuk seçmemiş olmaları hâlinde borcun ifa yeri hukukunun, borcun ifa yerinin birden fazla olması durumunda borç ilişkisinin ağırlığını teşkil eden edimin ifa yeri hukukunun, bu yerin de tespit edilemediği durumlarda ise sözleşmeyle en yakın ilişkili yerin hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir. Buna karşın mülga 2675 sayılı Kanun'da yabancılaşma unsuru taşıyan iş sözleşmesi ve iş ilişkilerinde uygulanacak hukuka ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Kuralda ise yabancılaşma unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin özel bir hüküm öngörülmüştür. Bununla birlikte kuralda tarafların seçtiği hukukun, işçiye mutat işyeri hukukunun emredici hükümlerinden daha düşük seviyede bir koruma sağlaması durumunda uygulanmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla kuralın mutat işyeri hukukunun emredici hükümlerinin işçiye sağladığı korumayı güvence altına aldığı anlaşılmaktadır.

Nitekim kuralın gerekçesinde, borç sözleşmeleri alanındaki genel yaklaşıma uygun olarak bireysel iş sözleşmelerinde de hukuk seçimine imkân tanındığı ancak iş sözleşmelerinin niteliği gereği anılan imkânın işçi lehine ve sınırlı olarak kabul edildiği, taraflarca seçilen hukukun objektif bağlama hükmüne göre belirlenen hukukun işçiyi koruyan düzenlemelerinden daha elverişsiz hükümler içermesi durumunda uygulanmasının mümkün olmadığı, dolayısıyla mutat işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümlerinin asgari koruma standardı olarak kabul edildiği ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesinin engellendiği ifade edilmiştir.

Kuralda mutat işyeri hukuku asgari koruma ölçütü olarak belirlenmiş ise de iş sözleşmesinin mutat işyeri hukukunun yanı sıra başka bir hukukla da ilişkisinin bulunabileceği açıktır.

5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye anılan maddenin (2) ve (3) numaralı fıkralarında öngörülen hukukun yerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabileceği belirtilmiştir.

Bu itibarla iş sözleşmesinin taraflarınca hukuk seçimi yapılmaması hâlinde bu sözleşmenin mutat işyeri hukukunun yerine daha sıkı ilişkili hukuka tabi kılınması mümkündür. Buna karşın iş sözleşmesinde tarafların hukuk seçimi yapmış olmaları durumunda sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesine imkân tanınmamıştır.

Maddenin gerekçesinde iş hukukunun kamu hukuku karakterli yönlerinin de bulunması ve işçinin iş görme edimini mutat işyerinin bulunduğu ülkede yerine getirmesi nedeniyle söz konusu ülke hukukunun iş ilişkisinde objektif bağlama hükmü olarak öngörüldüğü, bu çerçevede bireysel iş sözleşmelerinde en sıkı ilişkili hukuk olarak mutat işyeri hukukunun kabul edildiği ifade edilmiştir.

Buna göre iş sözleşmelerinin ilke olarak mutat işyeri hukukuyla sıkı ilişki içinde olacağı değerlendirilmek suretiyle bu hukukun objektif bağlama hükmü olarak öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte maddenin (4) numaralı fıkrasında iş sözleşmesinin mutat işyeri hukukundan başka bir hukukla daha sıkı ilişkili olmasının mümkün olduğu düzenlenmiştir. Başka bir deyişle söz konusu fıkra da mutat işyeri hukukunun her durumda iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili hukuk olmayabileceği kabul edilmiştir.

Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, iş görme ediminin ifa edildiği işyeri, işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür.

Anılan hususlar dikkate alınmak suretiyle tespit edilen daha sıkı ilişkili hukukun işçiye mutat işyeri hukuku veya sözleşmeyle belirlenen hukuktan daha yüksek standartta bir koruma sağlayabileceği açıktır. Başka bir ifadeyle sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun aynı zamanda işçiye yüksek standartta koruma sağlayan bir hukuk olabileceği kuşkusuzdur.

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimine imkân tanınması mümkün ise de işçi ile işveren arasındaki menfaatler dengesinin korunmasına yönelik tedbir alınması devletin pozitif yükümlülükleri kapsamındadır. Bu çerçevede hukuk seçimi yapılmaması durumunda işçinin sahip olacağı haklardan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engelleyecek nitelikte düzenlemelerin öngörülmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle daha sıkı ilişkili hukukun işçiye yüksek standartta koruma sağlaması durumunda hukuk seçimiyle işçinin bu korumadan mahrum bırakılmasını önleyecek hükümlerin bulunması gerekir.

İlgili Kanun / Madde
2911 S. TGYK/2

T.C.
ANAYASA MAHKEMESİ

Başvuru No. 2021/36551
Karar T. 23/10/2024
RG. T ve S. 21/2/2025 – 32820

**●SENDİKA ÜYESİNİN SENDİKANIN KARARINA
UYARAK BARIŞÇIL TOPLU EYLEME KATILMASI
●BARIŞÇIL TOPLU EYLEME SENDİKA KARARI
İLE KATILAN ÜYEYE DİSİPLİN CEZASI VERİL-
MESİNİN ANAYASA’NIN 34. MADDESİNDE
GÜVENCE ALTINA ALINAN TOPLANTI VE
GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ DÜZENLEME HAKKININ
İHLALİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU**

ÖZETİ: Somut olayda idare, nöbet tutma eylemine katılan ve ayrıca bir konuşma yapan başvuru Selahattin Alp'in ve yalnızca eyleme katılım sağlayan diğer başvuru Selahattin Alp'in ve yalnızca eyleme katılım sağlayan diğer başvuru Selahattin Alp'in bu fiillerini "görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak" şeklinde değerlendirmiş ve başvuru Selahattin Alp'in söz konusu kural kapsamında cezalandırmıştır. Başka bir ifadeyle idare, başvuru Selahattin Alp'in eylemlerinin anılan kuralla doğrudan örtüştüğünü değerlendirerek eylemlerin kanunda tam karşılığının bulunmadığı durumlarda uygulanması mümkün olan "benzer eylemlere" ilişkin hükümden yararlanmaksızın disiplin cezalarını uygulamıştır.

İlk derece mahkemeleri ise başvuru Selahattin Alp'in ilgili kural kapsamında cezalandırılabilmesi için eylemlerin görevin yerine getirilmesi aşamasında gerçekleştirilmesi gerektiğini belirterek eylemler ile tesis edilen disiplin cezası şeklindeki işlemlerin yasal dayanağının uyuşmadığı gerekçesiyle işlemlerin kanunilik ve tipiklik şartlarını taşımadığı sonucuna varmıştır. Gerçekten de somut olayda toplantının görev mahallinin dışında yapılması, konusunun kamu göreviyle ilişkili olmaması ve başvuru Selahattin Alp'in toplantıdaki rollerinin kamu hizmetinin sunumuna ilişkin olduğuna yönelik herhangi bir somut tespitin başvuru dosyasına sunulmaması karşısında başvuru konusu eylemlerin görevin yerine getirilmesi sırasında gerçekleştirildiğini kabul etmek son derece güçtür. Öte yandan bölge idare mahkemesi, somut olayda uygulanan kuralın yer aldığı kanun maddesinin "benzer eylemlere" ilişkin farklı bir hükmü üzerinden eylemler ile uygulanan kural arasında

benzerlik kurarak ilk derece mahkemelerinin kanunilik yönünden verdiği kararları kaldırmıştır. Ancak bölge idare mahkemesi söz konusu kararlarında "benzer eylemlere" ilişkin hüküm ile eylemler arasında nasıl benzerlik kurduğunu ve ne şekilde somut olaya uyguladığını açıklamamıştır.

Anayasa Mahkemesi, çok sayıdaki kararında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına gerekçesiz olarak veya Anayasa Mahkemesince ortaya konulan kriterleri karşılamayan bir gerekçe ile yapılan müdahalelerin Anayasa'nın 34. maddesini ihlal edeceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına yapılan bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun kabul edilebilmesi için kamu makamları tarafından ortaya konulan gerekçelerin ilgili ve yeterli olması gerekir (diğerleri arasından bkz. Dilan Ögüz Canan, B. No: 2014/20411, 30/11/2017 § 53; Yılmaz Güneş ve Yusuf Karadaş, § 48; Kenan Güven, B. No: 2018/21657, 6/10/2022, § 13).

Dolayısıyla istinaf kanun yolunda somut olaya konu eylemler ile uygulanan kural arasında açık, net, anlaşılır nitelikte objektif bir ilişkinin varlığının gösterilemediği gözetildiğinde başvuruçuların disiplin cezası ile cezalandırılmalarının zorunlu toplumsal bir ihtiyaca karşılık geldiğinin ilgili ve yeterli bir gerekçeyle ortaya konulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında müdahalenin başvuruçunun toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı üzerinde caydırıcı bir etki oluşturması nedeniyle orantılı olduğu da söylenemez (orantılılık yönünden benzer değerlendirmeler için bkz. Hasan Güngör, B. No: 2013/6152, 24/2/2016, § 54).

Son olarak somut olayda idarece ileri sürülmemesine rağmen bölge idare mahkemesince saptanan farklı bir kanun maddesine göre eylemlerin değerlendirilerek sebep ikamesi yapıldığı da gözardı edilemez. Anayasa Mahkemesi bu gibi durumlarda üst mahkemelerin yeni durumu taraflara bildirmesi, bu bağlamda görüş ve itirazları alarak çelişmeli yargılama ilkesine uygun hareket etmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ancak mevcut başvuruda bölge idare mahkemesince anılan gereksinimlerin karşılanmadığı gözetildiğinde istinaf yargılamalarının çelişmeli yargılama ilkesine uygun yürütüldüğünü de şu hâlde kabul etmek mümkün olmamıştır (Koray Erdoğan, B. No: 2013/1989, 10/3/2016, §§ 37-44).

Açıklanan gerekçelerle başvuruya konu demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmayan müdahale nedeniyle Anayasa'nın 34. maddesinde güvence altına alınan toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
7036 S. İMK/3
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ANAYASA MAHKEMESİ

Başvuru No. 2020/19910
Karar T. 24/10/2024
RG. T ve S. 7/3/2025 – 32834

- **ARABULUCULUK BAŞVURU FORMUNDA İŞE İADE İSTEMİNİN YER ALMAMIŞ OLMASI**
- **ARABULUCULUK SON TUTANAĞINDA İŞE İADENİN MÜZAKERE EDİLEN KONULAR ARASINDA YER ALDIĞI**
- **ARABULUCULUK KOŞULU GERÇEKLEŞMEDİĞİ NEDENİYLE DAVANIN RET EDİLMİŞ OLMASI**
- **İŞE İADE TALEBİ YÖNÜNDEN DAVA ŞARTI OLAN ARABULUCULUĞA BAŞVURULMADIĞINA İLİŞKİN YORUMUNUN MAHKEMEYE ERİŞİM HAKKINA YÖNELİK KATI BİR YORUM OLDUĞU, BU YORUMUN BAŞVURUCU ÜZERİNDE AĞIR BİR KÜLFETE SEBEP OLDUĞU**

ÖZETİ: Bölge Adliye Mahkemesinin arabuluculuk başvuru formunda işe iadenin müzakere konuları arasında bulunmadığına yönelik kabulü ise arabuluculuk kurumunun getiriliş amacıyla bağdaşmamaktadır. Başvurucunun iradesine uygun olarak düzenlenen son tutanakta işe iadeye müzakere edilen hususlar arasında yer verilmesi karşısında arabuluculuk başvuru formu esas alınarak dava şartının gerçekleşmediği düşünülemez. Önemli olan işe iadenin taraflarca arabuluculuk görüşmelerine konu edilip edilmediğidir. Başvuru formunda işe iade müzakere edilecek konular arasında belirtilmese bile tarafların iradeleri ve son tutanak birlikte gözetildiğinde dava şartı olan arabuluculuğa işe iade davası öncesinde başvurulduğu anlaşılmıştır.

Başvurucu; bireysel başvuru formunda, arabuluculuk başvurusunda bulunurken formda hangi hakları işaretleyeceğini bilmediğini, arabuluculuk bürosundaki memurların yönlendirmesi ile formu doldurduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla formun matbu olarak doldurulan form olarak hazırlandığını, anlaşılmaya

varılamayan hususların neler olduğunun tespiti noktasında her iki tarafın iradesiyle arabuluculuk görüşmelerini gerçekleştiren tüm ilgililerin iradelerini yansıtan arabuluculuk son tutanağının önem teşkil ettiğini, nitekim son tutanakta da işe iade talebinin kabul görmediğini ifade etmiştir. Yargıtay da 2/6/2018 tarihinden sonra yapılan arabuluculuk başvurularında son tutanağı esas alarak dava şartının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmektedir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararında da atıf yapılan Yargıtay yerleşik uygulamalarında 2/6/2018 tarihinden sonra yapılacak arabuluculuk başvurularında formda eksiklik olması hâlinde özellikle başvuru yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki adliye arabuluculuk bürosuna yapılmış ise görevli memurun söz konusu eksikliğin giderilmesi hususunda ilgiliyi uyarması gerektiği kabul edilmektedir. Ancak Bölge Adliye Mahkemesi, İstanbul Arabuluculuk Bürosu tarafından düzenlenen ve başvuru tarafından imzalanan formda "işçi işveren ilişkisinden kaynaklanan (nispi)" şeklindeki soyut ifadenin eksiklik olarak değerlendirilebilecek hangi konuları veya işçilik alacaklarını içerdiğinin açıklanması gerektiğine ilişkin olarak başvurunun uyarıldığına dair herhangi bir tespitle bulunmamıştır. Bu durumda arabuluculuk bürosunun tanzim ettiği formda genel bir ifadeye yer verilmesi ve anılan ifadenin somutlaştırılmamasına yönelik sorumluluğun yerine getirilmesinin tamamen başvurucudan beklenmesi başvurucuya aşırı yük yüklemektedir.

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinde öngörülen dava şartı olarak arabuluculuğa başvuru zorunluluğunun gerçekleşmediğine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının söz konusu kanun hükmüne olağanın dışında bir anlam vermek suretiyle başvurunun dava açmasını imkânsız hâle getirdiği ve arabuluculuk şartına ilişkin kurallar bakımından aşırı şekilci bir yaklaşım sergilediği anlaşılmıştır.

Dolayısıyla Bölge Adliye Mahkemesinin işe iade talebi yönünden dava şartı olan arabuluculuğa başvurulmadığına ilişkin yorumunun mahkemeye erişim hakkına yönelik katı bir yorum olduğu, bu yorumun başvuru üzerinde ağır bir külfete sebep olduğu ve bu suretle başvurunun katlanmak zorunda kaldığı külfetin hedeflenen meşru amaçlarla karşılaştırıldığında ölçüsüz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
TRABZON
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/427
Karar No. 2025/545
Tarihi: 12/03/2025

- İŞÇİNİN KINAMA CEZASI VERİLEREK YAPTIRIM UYGULANAN EYLEMİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ
- AYNI EYLEM İÇİN İKİ KEZ CEZA VERİLEMEYECEĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Davacının feshe konu edilen 14.03.2024 tarihindeki eylemi nedeniyle davacı hakkında 18.03.2024 tarihli disiplin kurulu kararı ile kınama cezası verildiği anlaşılmaktadır. Bir eylem nedeniyle iki ayrı ceza verilemez. Fesih sebebi olarak gösterilen, davacının sosyal medya aracılığı ile müdürüne hakaret ettiğine dair 18/03/2024 tarihli sosyal medya paylaşımı hakkında yapılan incelemede ise söz konusu fotoğrafın hakaret edildiği iddia olunan müdüre ait olmadığı, hakaret edildiği belirtilen müdürün isminin de zikredilmediği, davacının alınan savunmasında müdürüne hakaret ettiği iddiasını da kabul etmediği görülmektedir. Araya başkalarının girmesi ile müdürden özür dileyen davacının hakaret iddiasını kabul etmiş sayılmayacağı dikkate alındığında, davacının müdürüne hakaret ettiğine dair iddianın dosya kapsamındaki delillerle usulünce ispatlanamadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının işe iade talebinin kabulü gerekirken, varsayıma dayalı hareketle davacının müdürüne hakaret ettiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
TRABZON
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/425

Karar No. 2025/544

Tarihi: 12/03/2025

- İKALE TEKLİFİNİN İŞÇİDEN GELMİŞ OLMASI
- İŞÇİNİN İRADE FESADI İDDİASINI KANITLAYAMAMASI
- İKALE TEKLİFİ İŞÇİDEN GELDİĞİNDE EK MENFAAT SAĞLANMASI KOŞULUNUN ARANMAYACAĞI
- İKALE NEDENİ İLE SONA EREN İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ İSTEMİ İLE DAVA AÇILAMAYACAĞI

ÖZETİ: İkale teklifi içeren istifa dilekçesinin irade fesadı ile düzenlendiği davacı tarafça ispat edilemediğinden istifa dilekçesine değer vermek gerekmiştir.

İstifa dilekçesinin içeriğine göre iş sözleşmesinin ikale ile sona erip ermediğinin değerlendirilmesi gerekir. Davacının imzasını içeren 26.10.2023 tarihli dilekçe ile davacı, kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi koşuluyla işten ayrılmak istediğini belirtmiş, aynı tarihte davacının bu talebi davalı işveren tarafından kabul edilerek iş sözleşmesi sonlandırılmış ve davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapılmıştır. Bu hali ile iş akdinin ikale ile sona erdiği, ikale talebinin işçiden gelmesi halinde yerleşik yargısal kararlar gereğince, ikalenin geçerli kabul edilmesi için ek menfaat sağlanmasına gerek olmadığı, ikale ile iş akdini sonlandıran davacının işe iade talebinde bulunamayacağı anlaşılmaktadır. Mahkemece, işe iade davasının reddine karar verilmesi gerekirken, davanın farklı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup davalının istinafi yerindedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C.
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/19
Karar No. 2025/142
Tarihi: 29/01/2025

- İŞÇİNİN YETERLİLİĞİ VEYA DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- TANSİYON HASTASI OLAN İŞÇİNİN İŞYERİNDE UYUYA KALMASI
- UYUMA EYLEMİ NEDENİYLE İŞYERİNDE TEHLİKE VEYA ZARAR OLUŞMAMIŞ OLMASI
- İŞVERENİN İŞÇİNİN HASTALIĞINI DİKKATE ALARAK İŞ VERMESİNİN GEREKMESİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Davacıya yapılan fesih bildiriminde, 16.06.2023 tarihinde savunması alındıktan sonra yine gece vardiyasında 16.06.2023 tarihinde Mrp ofisinde 03:14-03:44 saatleri aralığında forklift operatörü M. K. ile sohbet ettiği, ardından 03:46-04:03 saatleri aralığında yemeğe gittiği, ardından 04:04-04:28 saatleri arasında mola alanına sigara içmeye gittiğini ve 04:46 sıralarında ofise geldiği şeklinde iddia bulunulmuşsa da davacının bu eylemleri sebebiyle savunmasının alınmamış olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan uyuma eylemi nedeniyle davacı savunmasında, tansiyon hastası olduğu ve tansiyon hastası olduğunu işyeri hekimine bildirdiğini ileri sürmüş, bu husus davacı tanıkları ve davalı tanığı Caner tarafından doğrulanmıştır. Her ne kadar davalı tarafça 22.07.2024 tarihli dilekçe ekinde 19 Temmuz 2024 tarihli işyeri hekiminin davacının muayene edilmediğine ilişkin mail cevabı sunulmuşsa da cevap dilekçesi sonrası sunulan ve hazırlanan söz konusu delile itibar edilemez. Dosyaya davacının tansiyon hastası olduğuna ve ilaç

kullandığına dair kayıtlar da getirtilmiştir. Uyuma fiilinin işyeri güvenliğini tehlikeye attığına veya zara uğradığına veya işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkilediğine dair davalı tarafından iddia ve ispat bulunmamaktadır. Davacının uyuma davranışı sebebiyle işletmenin koymuş olduğu, çalışma kuralları ve disiplinine uymaması bakımından davacının hastalığı ile ilgili ne gibi tedbirler alındığının, örneğinin davacının gece vardiyası yerine gündüz vardiyasında çalıştırılması yönünde tedbir alınıp alınmadığı bu doğrultuda davalı işveren tarafından feshin son çare olma ilkesine uygun davranıldığı ispatlanamadığından, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığına yönelik ilk derece mahkemesi kararı yerindedir. Bu hususa ilişkin davalı tarafın fesih sebebinin reddi gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/114
Karar No. 2025/118
Tarihi: 22/01/2025

●İKALENİN GEÇERLİ KABUL EDİLMESİNİN KOŞULLARI
●İBRANAMEDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN SONA ERDİRİLDİĞİNİN BELİRTİLMESİ SGK İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİNDE 04 KODUNUN GÖSTERİLMESİ BU BELGELERİN İŞVERENİ BAĞLADIĞI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: İş sözleşmesinin tarafların anlaşması (ikale) yolu ile sona ermiş sayılması için bu mahiyette bir ikale sözleşmesi düzenlenmesi, işçinin talebi ile yapılması halinde yasal tazminatlarının ödenmesi, işverenin talebi ile yapılması halinde yasal tazminatlarına ilaveten ek menfaat sağlanmış olması gerekir. İkale var ise işe iade davası reddedilir.

Gerek iş sözleşmesinin fesih bildiriminde gerekse ibranamede akdin işveren tarafından feshedildiği yazılı olduğu gibi davacının işten ayrılışı SGK'ya kod 4 şeklinde bildirilmiştir. Söz konusu belgeler davalı açısından bağlayıcı nitelikte olup akdin davalı tarafından haksız şekilde feshedildiği sonucuna varılmakla ilk derece mahkemesince verilen karar isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/2,18-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2101
Karar No. 2024/2540
Tarihi: 18/12/2024

- **FESHİN YAZILI YAPILMAMASI**
- **FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE BELİRTİLMEMİŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**
- **MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **İŞÇİNİN BAŞINDAN İTİBAREN ASIL İŞVERENİN İŞÇİSİ OLARAK KABULÜNÜN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Somut uyuşmazlıkta ise; Davalı taraf davalılar arasındaki sözleşme süresinin sona ermesi ve davacının çalıştırılabileceği kadro bulunmaması nedeniyle geçerli nedenle davacının işten çıkartıldığını belirtildiği , dosya kapsamından anlaşıldığı üzere davacıya yazılı fesih bildirimi yapılmadığı , geçerli nedenlere dayalı olarak yapılan feshin yazılı olarak işçiye bildirilmemesi başlı başına feshi geçersiz olduğu ve şeklen geçersiz bir feshin söz konusu olduğu anlaşılmakla feshin geçersiz olduğu ve bu hali ile davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi usul ve yasaya uygundur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

T.C.
KONYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/398
Karar No. 2025/1176
Tarihi: 06/03/2025

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDİASINI İŞÇİNİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
- İŞYERİNDE SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERİN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ
- SENDİKAL NEDENİN KANITLANAMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Davacı taraf her ne kadar davalı tarafça yapılan feshin sendikal nedene dayandığını ileri sürmüş ise de; davacının bu iddiasını destekler nitelikte ve özellikle sendika üyesi işçilerin işveren tarafından işten çıkartıldığına ilişkin bir uygulama olduğuna dair somut verileri ortaya koyamadığı, bu bağlamda tarafların iddia ve savunması, iş yerinde sendikalı olan işçilerin çalışmalarını sürdürmesi ve davacı tarafça feshin sendikal nedene dayandığı hususunun somut ve inandırıcı delillerle ispat edilememiş olması değerlendirildiğinde; tanık beyanları da dikkate alındığında davalı tarafça yapılan feshin sendikal nedene dayanmadığı anlaşılmış ve söz konusu sendikal tazminat alacak kaleminin hüküm altına alınması hatalı bulunmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
KAYSERİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/88
Karar No. 2025/135
Tarihi: 27/01/2025

●İŞVERENİN GEÇERLİ VEYA HAKLI FESİH
İDDİASINI KANITLAYAMAMIŞ OLMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ 10.06.2024 tarihinde davalı işyerinde yapılan keşif neticesinde 16.07.2024 tarihli bilirkişi heyeti raporunun hazırlanmış olduğu anlaşılmıştır. Bilirkişi heyeti raporunda belirlendiği üzere cihazlardan alınan veriler ile raporlama yapıldığı ve düzenlenen raporların kalite kontrol laboratuvarında çalışanlar ile ortak erişim alanına izin verilen kişiler tarafından değiştirilebileceği ve açık kaynak olduğu belirlenmiştir. Davalı işveren tarafından fesih sebebi olarak gösterilen hususların davacının eylemleri nedeniyle gerçekleştiği ispat yükü üzerinde olan davalı işveren tarafından ispatlanamamıştır. Bu nedenle feshin haklı veya geçerli nedene dayalı olarak feshedildiğinin davalı işveren tarafından ispatlanmaması karşısında mahkemesince davalı tarafından yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı nezdinde işe iadesine karar vermesinin doğru olduğu anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21,22
6356 S. STK/25

T.C.
İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
19. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/60
Karar No. 2025/572
Tarihi: 04/03/2025

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ SINIRLAYAN YASA HÜKMÜNÜN İŞÇİYİ KEYFİ İŞVEREN DEĞİŞİKLİKLERİNE KARŞI KORUMAK İÇİN GETİRİLMİŞ OLDUĞU
- ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEYEN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMSIZLIK NEDENİYLE FESİH EDİLEMEYECEĞİ
- SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERE AYRIMCILIK YAPILMASI
- İŞÇİLERİN SENDİKADAN İSTİFA ETMELERİ İÇİN BASKIYA UĞRAMALARI
- SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH
- SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacağı, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olunması olduğu, uyuşmazlıkta Uşak araç muayene istasyonunda teknisyen olarak çalışmakta iken Tavşanlı'da bulunan mobil istasyona görevlendirildiği, davacının sözleşmesinde işverene görev değişikliği yapabileceği yönünde düzenleme bulunsa dahi davacının Tavşanlı ilçesinde mobil istasyonda çalıştırılmak istenmesinin işveren tarafından objektif nedeninin ortaya konulmadığı, işçi tarafından 6 işgünlük süre içerisinde yazılı onay verilmediğinden

esaslı değişikliğin işçiyi bağlayamayacağı, bu kapsamda görevlendirildiği yerde işbaşı yapmamasının işverene devamsızlık nedeniyle haklı feshih imkanı tanımayacağı gibi beyanlarda davacının görevlendirildiği tarihte eşinin doğum yaptığı ve davacının iş yerine gidememesinin haklı bir nedene dayandığı belirgin olup, işveren tarafından yapılan feshin haklı ya da geçerli nedene dayanmadığı görülmekle feshin geçersizliği yönünde karar verilmesi gerekmekte iken yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

Öte yandan, sendikal tazminat, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde sendika üyesi çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikal nedenle iş akdi feshedilen başka işçiler olup olmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı hususlarında usulünce araştırma yapılarak sonuca gidilmelidir.

Nakliyat İş Sendikası'nın 28/02/2022 tarihli yazısı, davalı Han Araç Muayene İstasyonu AŞ'nin açtığı yetki tespitinin iptali talepli davanın Denizli 3. İş Mahkemesinin 2019/322 Esas - 2023/183 Karar sayılı kararı ile davanın reddedildiği, kararın Antalya BAM 10. HD'nin 2024/18 Esas - 59 Karar sayılı kararı ile kesinleştiği, Kütahya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'nün 07/07/2021 tarihli raporunda sendika üyesi işçilere ayrımcılık yapıldığına ilişkin tespit bulunduğu, davaya konu işyerinde 35 işçinin sendikaya üye olduğu, 22 işçinin üyelikten istifa ettiği ve istifa eden işçilerden 15'inin çalışmaya devam ettiğinin bildirildiği, davacının sendikaya 20/04/2019 tarihinde üye olduğu, Uşak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 14/10/2022 tarihli yazısı ve ekleri incelendiğinde davalı Han Araç Muayene İstasyonu AŞ'ye ilişkin olarak 30/12/2021 tarihli inceleme raporunda sendika üyelikleri 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesine aykırı olarak sona erdirilen 9 işçi için 16.074,00 TL idari para cezası, 5 işçinin sendikaya üye olma özgürlükleri engellendiğinden 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesi gereği 3.572,00TL idari para cezası ve davacı Ramazan Kılıç ile Yıldırar Kanat isimli işçilere sendikal nedenlerle ayrımcılık yapıldığı gerekçesi ile 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi doğrultusunda 584,00TL idari para cezasının uygulandığı görülmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/268
Karar No. 2025/174
Tarihi: 07/02/2025T.C.

●İŞVERENİN GEÇERLİ FESİH NEDENİNİN
VARLIĞINI KANITLAYAMAMASI
●GEÇERSİZ FESİH
●İŞÇİNİN FESHİN SENDİKAL NEDENLERE
DAYANDIĞINI KANITLAYAMAMIŞ OLMASI
●SENDİKAL TAZMİNATIN REDDİNİN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Feshin haklı ya da geçerli nedene dayandığı yolundaki ispat külfeti davalı işverene ait olup davacının iş sözleşmesinin haklı/ geçerli sebebe dayalı olarak feshedildiğinin, davalı işveren tarafından, içtihat hukuku ilkelerine uygun, somut bir şekilde ispatlanamadığı birlikte değerlendirildiğinde Mahkemenin kanaat ve kararında dosya kapsamı ve hukuka aykırılık görülmediğinden davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan istinaf sebeplerinin reddine karar vermek gerekmiştir.

İşçi, feshin sendikal sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Sendika özgürlüğü olarak belirtilen sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı, Anayasa ve Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Sendika özgürlüğü kavramı geniş bir kavram olup işçinin sendika kurma özgürlüğünü kapsadığı gibi, sendikaya üye olma, üye olmama, üyelikten çekilme ve yasal sınırlar içinde sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğünü de içerir. Dosya kapsamına göre davacının iş akdinin sendikal nedenle feshine sebep olacak şekilde hangi sendikal faaliyetlere katıldığını somut olarak ortaya koyamadığı, emsal dosyalarda sendikadan gelen yazı cevabı ve somut olayın özelliği, tüm dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde davacı tarafça, iş akdinin münhasıran sendikal sebebe dayalı olarak feshedildiğinin, işverenin fesih hakkını münhasıran davacının sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek amacı ile kullandığının somut olarak ispatlanamadığı ve davacının üyesi bulunduğu Öz-Gıda İş Sendikası ile

davalı işveren arasında TİS düzenlendiği de dikkate alındığında, yasada aranan şartların gerçekleştiğinin kabul edilemeyeceği (aynı yönde emsal davada verilen kararın istinaf incelemesi üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi'nin 04.12.2024 tarih 2024/2014 - 2441 sayılı kararı) sonucuna varılmakla davacının sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/24

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
60. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/167
Karar No. 2025/249
Tarihi: 18/02/2025

- **SENDİKA DİSİPLİN KURULU ÜYESİNİN YASAL ANLAMDA YÖNETİCİ SIFATINDA OLDUĞU**
- **İŞYERİNDE ÇALIŞAN AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI BİR NEDEN OLMADAN SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ**
- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİ-NİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE SONA ERDİRİLEMeyeceĞİ**
- **İŞE İADESİNE KARAR VERİLEN AMATÖR YÖNETİCİNİN KARARIN KESİNLEŞME TARİHİNE KADAR TÜM ÜCRET VE DİĞER HAKLARININ ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, dosyada Birleşik Metal İşçileri sendikasıdan gelen evraklara göre davacının davalı işyerinde çalışırken 10.03.2017 tarihinde sendikaya üye olduğu, davalı işyeri ile sendika arasında imzalanan 2016-2023 tarihleri arasındaki dönemleri kapsayan 3 adet Toplu İş Sözleşmesi bulunduğu, davacının sendikanın 19.03.2023 tarihli genel kurul toplantısında Sendika Disiplin Kurulu üyeliğine seçildiği ve bu görevin dört yıl sonra gerçekleşecek Genel kurul toplantısına kadar devam etmekte olduğu bildirilmiştir. Davacı 6356 sayılı Kanunun 24. maddesi kapsamında yönetici sıfatında olup, dava dilekçesi ile talep edilen 6356 sayılı Kanunun 24/3. maddesinden faydalanacak durumdadır. Bu nedenle mahkemece davacının yönetici olmadığı gerekçesiyle, 6356 sayılı Kanunun 24/3. maddesinden faydalanma talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Yukarı da belirtildiği üzere, yöneticinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi

arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde yöneticinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmelidir.

Bu durumda, dosya içeriği ile, fesih tarihinde davacının şube disiplin kurulu üyesi olduğu ve yasal düzenleme gereğince iş akdinin geçerli nedenle feshedilemeyeceği, davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğu, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu, davalı vekilinin istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/365
Karar No. 2025/341
Tarihi: 20/02/2025

●SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH
●SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ: Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı hususları araştırılmalıdır.

Tüm dosya kapsamı ve Türk Metal Sendikası ile ÇSGB'nın cevabi yazıları ve SGK kayıtları, üyelikten istifa eden işçi ve çıkarılan işçi sayıları, davacının Sendika üyesi olduğu tarih ile iş akdinin feshedildiği tarih, davacı tanıklarının beyanları ile birlikte değerlendirildiğinde ilk derece mahkemesince aksi yönde sonuca varılmış ise de davalı işverence yapılan feshin geçerli olmadığı ve feshin sendikal nedene dayalı olduğu anlaşılmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/226

Karar No. 2025/275

Tarihi: 12/02/2025

●İŞÇİYE YAPTIĞI EYLEMLE ORANTILI BİR YAPTIRIM UYGULANMASININ GEREKMESİ
●EYLEMLE FESİH ARASINDA ÖLÇÜSÜZLÜK BULUNMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesih bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile değiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir. (Yargıtay 9.HD'nin 24/06/2019 tarihli, 2019/4548 Esas ve 2019/14050 Karar sayılı ilamı).

Somut durumda davacının diğer çalışanlara hareketlerinden dolayı diğer çalışanların şikayet ettiği hatta davacı nedeniyle istifa etmelerinden dolayı davacının iş akdi feshedilmiş ise de; feshe ve dosyada ispatlanan delil durumuna göre daha hafif nitelikte olabilecek disiplin yaptırımlarının alternatif olarak düşünülmeden fesih prosedürünün işletilmesi ölçülü olmamıştır. Bu nedenlerle, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21,22

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
28. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/395

Karar No. 2025/310

Tarihi: 06/03/2025

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMI İÇERİSİNDE KALAN DEĞİŞİKLİKLERİN ESASLI DEĞİŞİKLİK OLARAK KABUL EDİLMEMEYECİĞİ
- İŞ SÖZLEŞMESİYLE İŞVERENE DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ TANINDIĞI
- İŞÇİNİN YENİ GÖREVLENDİRDİĞİ İŞYERİNE GİTMEMESİNİN EYLEMLİ FESİH OLDUĞU
- İŞVERENCE GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ BİR FESİH OLMADIĞI İÇİN FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE KARAR VERİLEMEYECİĞİ

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 yaygın, 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.

Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde, işçinin işverene ait tüm Türkiye genelinde bulunan başka işyerinde de gereğinde çalışmayı kabul ve taahhüt ettiği belirtilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar, tarafların iddia ve savunmaları, keşide edilen ihtarnameler, iş sözleşmesi, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamına göre; davacının 28.07.2022 tarihinden itibaren davalının Ispartakule Şubesinde motokurye sıfatıyla çalıştığı, davalı işveren tarafından görev yerinin 17.05.2024 tarihi itibarıyla Bahçeşehir Şubesi olarak değiştirildiği, davacının ise görev yeri değişikliğini kabul etmediği ve yeni görev yerinde işe gitmediği anlaşılmıştır. Davacının ikametgahının Bahçeşehir 2. Kısım Mah. Başakşehir olduğu gözetildiğinde, yeni görevlendirme yapılan Bahçeşehir Şubesinin ikametgahına önceki işyerinden daha yakın olduğu, davacı tarafın dava dilekçesinde ileri sürdüğü (çalışma saatlerinin artacağı, vardiya sisteminin değişeceği, daha fazla çalışacağı, farklı şubelere görevlendirileceği vb.) diğer iddiaları ise ispatlayamadığı anlaşılmakla, tüm bu nedenlerle Şube değişikliğinin İş Kanunu 22. madde kapsamında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğunun kabul edilemeyeceği ve bu değişikliğin işverence yönetim hakkı kapsamında yapıldığı, bu durumda yeni görevlendirilen işyerine gitmeyen davacının iş akdini, eylemli olarak feshettiği kanaatine varılmıştır. Ortada işveren feshi bulunmadığından, davacının işe iade davası açma hakkı yoktur. Davanın reddine karar vermek gerekirken, hatalı değerlendirme ile kabulü yerinde görülmemiştir. Davalı vekili istinaf isteminde haklıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21,25

T.C.
GAZİANTEP
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/213
Karar No. 2025/267
Tarihi: 14/02/2025

●İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞÇİNİN YERİNE KART
BASMASI
●DOĞRULULUK VE BAĞLILIKLA BAĞDAŞ-
MAYAN DAVRANIŞ
●HAKLI FESİH

ÖZETİ Somut olayda; 09.02.2015-10.08.2023 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde abone hizmetleri sorumlusu olarak çalışan davacının iş akdi mesai dışında Mehmet Atmaca ile birlikte başka bir çalışanı darp etmesi ve diğer çalışan Mehmet Atmaca yerine kart basması nedenleriyle davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Mesai saatleri dışında başka bir çalışanı darp etmesi ispatlanamamış olsa da davacının savunmasında başka bir çalışan olan Mehmet Atmaca yerine kart bastığını açıkça ikrar etmesi karşısında bahse konu eylemin dürüstlük kuralına aykırı olduğu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinin (II) numaralı bendinde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller kapsamında olduğu, davacının işverene sadakat borcu nedeniyle işverene zarar verici ve onu risk altına sokan her türlü davranıştan kaçınması gerektiği, davacının iş akdinin işverence haklı nedenle feshedildiği sonucuna varılmış olup davanın reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile kabulüne karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
DENİZLİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/228

Karar No. 2025/327

Tarihi: 13/02/2025

- **FESİH BİLDİRİMİNİN YAZILI OLARAK YAPILMAMASI**
- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN BULUNDUĞU DURUMLARDA HÜKÜMDE İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN MÜTESELSİLEN SORUMLU OLUNACAĞININ BELİRTİLMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Somut olayda davacının iş akdinin kod 4 (belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı neden bildirilmeksizin işveren tarafından feshi) koduyla sona erdirildiği halde dosyaya yazılı fesih bildirimi sunulmadığının anlaşılmasına göre Mahkemece verilen işe iade kararı yerindedir. Ancak davalılar arasında var olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi (asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığına dair Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 2022/3853 esas 2022/3881 karar sayılı ilamı) nedeniyle işe iade kararının sonuçlarından olan mali haklardan davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken hükümde sadece "davalı" denilmek suretiyle infazda tereddüt oluşturulduğu anlaşıldığından hüküm bu yönüyle düzeltilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3
Karar No. 2025/367
Tarihi: 20/02/2025

●İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI
●BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABIN-
DA DİKKATE ALINMASI GEREKEN HAKLAR
●EMEKLİLİKTEN SONRA YENİDEN BAŞLA-
YAN ÇALIŞMA YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ
OLDUĞUNDAN İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI
BELİRLENİRKEN EMEKLİLİK SONRASI
KIDEME GÖRE BELİRLENMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ İşe başlatmama tazminatının dava tarihindeki çıplak ücrete göre hesaplanması gerekir. İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır.

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yemek yardımı yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir.

Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir.

İş güvencesi tazminatı, zarar koşuluna bağlı olmayan brüt bir tazminattır ve en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında olmalıdır. 6 ay ile 5 yıl kıdemi olan işçi için 4 aylık; 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5 aylık; 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesi öngörülmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. (Yargıtay 9 HD 04.07.2012 Tarih 12067/26413 E.K)

Somut uyuşmazlıkta; davacının 29.03.2023 tarihinde emeklilik kodu ile davalı asıl işverenin bir başka alt işvereninden çıkışının yapıldığı ve tüm hakları ödenerek iş ilişkisinin tasfiye edildiği, davalılar yanında yeniden işe giriş tarihinin ise

02.05.2023 tarihi olduğu görülmektedir. Fesih ve yeniden işe giriş tarihi arasında geçen süre dikkate alındığında, davacının son dönem çalışmasının yeni bir iş sözleşmesi olduğu ve işe başlatmama tazminatına esas hizmet süresinin, bu dönemle sınırlı olarak belirlenmesi gerektiği kabul edilmelidir. Buna göre yerleşik içtihatlar uyarınca davacının işe başlatmama tazminatı bakımından 4 aylık brüt ücreti üzerinden karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/291
Karar No. 2025/386
Tarihi: 19/02/2025

- ŞÜPHE FESHİ**
- FESİH İÇİN CİDDİ ÖNEMLİ VE SOMUT OLAYLARIN HAKLI KILDIĞI BİR ŞÜPHENİN BULUNMASININ GEREKTİĞİ**
- ŞÜPHENİN FESİH ANINDA BULUNAN OBJEKTİF VAKA VEYA EMARELERE DAYANMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- İŞÇİ HAKKINDA SORUŞTURMA VEYA KOVUŞTURMA AÇILMASININ MUTLAK OLARAK İŞTEN ÇIKARTMA NEDENİ OLAMAYACAĞI**
- FESİHTEN SONRA GELİŞEN OLAYLARIN FESHE ETKİSİNİN OLMAYACAĞI ŞÜPHE FESHİNDE DE ŞÜPHEYİ GEREKTİRECEK OLAYLARIN FESİH SIRASINDA BULUNMUŞ OLMASININ GEREKTİĞİ**

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.

Mevzuata göre bir kişi hakkında soruşturma yahut kovuşturma açılması mutlak bir şekilde işten çıkarma sebebi sayılmamaktadır. Hatta 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" kenar başlıklı 25. maddesine göre işçi hakkında gözaltı yahut tutuklama tedbirinin uygulanması dahi tek başına bir fesih sebebi olarak görülmemekte ancak bu tedbirlerin kanunda gösterilen süreleri aşması durumu fesih için işveren yönünden zorlayıcı sebep olarak kabul edilmektedir.

Fesih tek taraflı olarak karşı tarafa yöneltilen bir irade beyanıdır ve karşı tarafa varması ile birlikte hüküm ve sonuçlarını doğurur. Dolayısıyla bu andan sonra meydana gelen değişiklikler feshin geçerliliğini etkilemez. Bunun sonucu olarak da fesih nedeninin mevcut olup olmadığının denetiminde dikkate alınması gereken an, fesih beyanının varma anıdır. Söz konusu kural, şüphe feshi için de geçerlidir Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 10.03.2016 tarihli ve 4410/7425 Esas sayılı ilâm). Yani işverenin güveninin sarsılması ve buna dayanak olarak gösterilen vakıa, fesih beyanında bulunulduğu sırada mevcut olmalıdır.

Doktrinde, fesih beyanının karşı tarafa varmasından sonra ortaya çıkan vakıaların, feshin geçerliliği hususunda dikkate alınmadığı vurgulanmıştır (Schleget, Tino, Das BAG und die Verdachtskündigung, Frankfurt 2008. sy.129). İşveren, iş sözleşmesi feshedilirken ileri sürdüğü neden ile bağlıdır. Dolayısıyla fesih anında mevcut olan ancak işveren tarafından daha sonra öğrenilen sebepler de feshin geçerliliği açısından anlam ifade etmez.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/218

Karar No. 2025/422

Tarihi: 20.02.2025

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAK-
LANAN FESİH
- İŞÇİNİN SÖZLEŞMESEL YÜKÜMLÜĞE AYKIRI
DAVRANMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİNİN GÖREV TANIMINDA OLAN
YÜKÜMLÜĞÜN GEREKLERİNİ YERİNE
GETİRMEMİŞ OLMASI
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlak kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arzedeabileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar (Yargıtay 9.HD. 28.04.2008 gün ve 2007/34009 Esas, 2008/10347 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, öncelikle fesih bildiriminde 04.01.2023 tarihinde tespit edildiği bildirilen eylemin tarihi 04.01.2024 olup fesih bildiriminde maddi hata ile 2023 yılı yazılmıştır. Yine fesih bildiriminde 29.08.2023 tarihli eylem fesih nedeni olarak açıklanmamıştır. Bu itibarla mahkemece maddi hataya dayalı yazım hatasına dayanılarak feshe konu eylemin üzerinden bir yıl geçtiği gerekçesi ve aynı eylemin hem disiplin cezasına hem de feshe konu edildiği gerekçesi doğru değildir. Davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusu değerlendirildiğinde ise; davacının ziyaret ettiği mekanlarda yaptığı satışla ilgili fotoğraflama yapıp davalı işverenin sistemine yükleme görevinin bulunduğu, 29.08.2023 tarihinde davacının aynı fotoğrafı sisteme birden fazla mekan için yüklediğinin tespit edildiği, davacının savunmasında yapılan isnadı kabul ettiği ve bu olay nedeniyle davacıya 31.08.2023 tarihinde ihtar cezası verildiği, davacı ihtar cezası almasına rağmen 04.01.2024 tarihinde aynı eylemi tekrarladığının tespit edildiği ve davacının savunmasında isnat edilen eylemi kabul ettiği anlaşılmaktadır. Davacının ihtar cezası almasına rağmen ziyaret ettiği mekanlarla ilgili olarak işvereni yanıltıcı eylemini tekrar ettirmesi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve güven ilişkisini sarsacak nitelikte olduğu sabittir. Buna göre, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerekirken dosya kapsamıyla örtüşmeyen gerekçeye dayanılarak kabulü hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
13. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/70
Karar No. 2025/287
Tarihi: 13.02.2025

●FESİH BİLDİRİMİNDE FESİH SEBEBİNİN
BİLDİRİLMEMİŞ OLMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Yasa'nın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur.

azılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25 inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur.

Somut olayda; Kuruma bildirilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodu olarak 04 kodu (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) bildirildiği, davacının iş akdinin 31.05.2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yazılı olarak feshedildiği görülmüştür. Ancak fesih sebebinin gösterilmediği gibi davacının savunmasının da alınmadığı nedenle feshin şeklen geçersiz olduğu anlaşılmakla davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/29
Karar No. 2025/210
Tarihi: 13.01.2025

- İŞÇİNİN ÖZEL GÜVENLİKÇİ KARTININ İPTAL EDİLMESİ NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARTILMASI
- İŞÇİNİN FESİH TARİHİNDE YAPTIĞI İŞ İÇİN GEREKLİ YETERLİLİK KOŞULUNU YİTİRMİŞ OLMASI
- ÖZEL GÜVENLİK KİMLİK KARTININ FESİHTEN SONRA İADE EDİLMESİNİN ÖNEMİNİN OLMAYA CAĞI
- FESİH OLGUSUNUN FESİH TARİHİNDEKİ KOŞULLARA GÖRE DEĞERLENDİRİLECEĞİ

ÖZETİ Dosya içeriğine göre, davacının özel güvenlik kartının kurum tarafından iptal edilmesi üzerine iş sözleşmesi feshedildikten sonra davacı hakkında takipsizlik kararı verildiği, verilen takipsizlik kararının kesinleştiği anlaşılmıştır. Davacı özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup bu çalışması idarenin vereceği izin belgesine bağlıdır. Fesih tarihi itibarıyla davacının özel güvenlik kartı idare tarafından iptal edilmekle davacının icra ettiği iş bakımından yeterlilik şartı ortadan kalkmıştır. Davacının Mersin 2. İdare Mahkemesi'nin 2023/1637 E. sayılı dosyası ile dava açtığı, 20.12.2023 tarihinde yürütmeyi durdurma kararı verildiği, bunun üzerinde davacının 24.01.2024 tarihinde Özel Güvenlik Kimlik Kartını yenilediği görülmüştür. Fesih olgusu fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilmesi gerekir. Fesih tarihi itibarıyla işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluşmuştur. İşverence fesih usulüne uygun olarak yapılmıştır.

Mahkemece davanın feshin geçerli nedene dayalı olarak yapıldığından reddine karar verilmesi gerekirken feshin geçersizliğine dayalı olarak yapıldığının kabulü ile işe iade kararı verilmesi hatalı bulunmuştur.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/14

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/11076

Karar No. 2025/1518

Tarihi: 05.02.2025

●MESLEK HASTALIĞI
●MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ
●SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ORANIN
BELİRLENMESİ İÇİN İZLENMESİ GEREKEN
YOL

ÖZETİ Sigortalının mesleğini icrası sırasında sürekli tekrarladığı faaliyetlerden dolayı ya da icra edilen işin niteliği veya işin şartları nedeniyle mesleği ile bağlantılı olarak meydana gelen hastalıklar da sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir sosyal risk olarak kabul edilmekte ve bu hastalıklar meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir. İş kazası ani bir olay olmasına karşın meslek hastalığı, belirli bir zaman dilimi içerisinde tekrarlanan bir sebeple oluşmaktadır. Meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartlarından dolayı ya da iş yerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık sorunudur.

Meslek hastalığının tespiti için gerekirse söz konusu işyerleri faaliyetlerine devam ediyorsa mahallinde iş yeri koşullarının değerlendirilmesi için keşif yapılmalıdır. Bu şekilde hastalığın işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle meydana gelip gelmediği belirlenmelidir. Yapılacak keşifte hastalığın niteliğine göre bir uzman doktor, sosyal güvenlik uzmanı ve işin niteliğine göre mühendis bilirkişi bulundurulmalı, daha sonra tüm tıbbi tedavi evrakları ile birlikte prosedür işletilerek rapor süreci tamamlanmalıdır. Burada bu hastalığın kategorik olarak meslek listesinde olup olmaması önemli olmayıp icra edilen işin niteliğinden veya mesleği icra ederken sürekli tekrarlanan faaliyetten dolayı hastalığın meydana gelip gelmediğinin açıkça ortaya konulması, bundan kaynaklanmıyor ise mesleki olmadığına karar verilen bu rahatsızlığın neden kaynaklandığı, yapılan işle illiyet bağının olmadığının da açıkça belirlenmesi gerekir.

Sürekli iş göremezlik ve malullük halinin belirlenmesinde izlenecek yol; 5510 sayılı Kanun'un "Sağlık Raporlarının Usul ve Esasları"na dair 95. maddesinde (506 sayılı Kanun'un 109. maddesinde) hükme bağlanmıştır. Buna göre Kurum sağlık

tesisleri tarafından raporlara dayanılarak verilen kararlara karşı ilgililerin S.S. Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz hakları mevcuttur. Söz konusu kurulun raporlarının Kurumu bağlayacağı diğer ilgililer yönünden bağlayıcı olmayıp Adli Tıp Başkanlığı veya tıp fakültelerinin ilgili ana bilim dalı konseylerinden Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde inceleme ve araştırma yapılmasını isteyebilecekleri 28.06.1976 tarih ve 6/4 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararının gereğidir. Öte yandan Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 17.02.2010 gün ve 2010/21-60 Esas, 2010/90 Karar sayılı ilamı ile 06.10.2010 gün ve 2010/10-390 Esas, 2010/448 Karar sayılı ilamların da belirtildiği üzere Adli Tıp Kurumu Başkanlığının ilgili ihtisas kurulu ile üniversitelerin tıp fakülteleri ilgili bilim dalı başkanlıklarınca ya da S.S. Yüksek Sağlık Kurulu'nca düzenlenen raporlar arasında çelişkinin mevcut olması halinde, çelişkinin Adli Tıp Kurumu Başkanlığı Adli Tıp Üst Kurulu tarafından giderilerek sigortalının sürekli iş göremezlik oranı ve başlangıç tarihi kesin olarak karara bağlanması da zorunludur.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/63

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/228
Karar No. 2025/327
Tarihi: 17.02.2025

- **KURUMCA FİNANSMANI SAĞLANACAK SAĞLIK HİZMETLERİ**
- **KANSER İLAÇ BEDELLERİNİN KURUMCA KARŞILANMASININ KOŞULLARI**
- **YAŞAM HAKKI VE SOSYAL DEVLET İLKELERİ GÖZETİLEREK HİÇBİR SINIRLAMA OLMAKSIZIN İLAÇ BEDELİNİN ÖDENMESİNİN KAMU KAYNAK-LARININ SINIRLILIĞI KARŞINDA OLANAKLI**

ÖZETİ: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 63. maddesinde Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri sayılmış, aynı kanun 72. maddesinde Kurumca ödenecek bedelleri belirlemeye Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkili olduğu, bu yetkinin sınırları (... sağlık hizmetinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri ve genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınmak suretiyle...) belirtilmiştir. Bu bağlamda, bu ruhsat başvurusu kabul edilen ilaçların ödeme kapsamına alınması için ilacın üretici firması, ilacı kullanan hasta vs kişiler tarafından yapılan başvurular, davalı Kurum tarafından belirlenmek suretiyle SUT (Sağlık Uygulama Tebliği) alınmaktadır.

Sağlık yardımına müstahak olan sigortalı hastaların kendileri ve bakmakla yükümlü olduğu hastaların modern tıbbın sağladığı ilaçlardan yararlanması gerekmektedir birlikte bu talebin yaşam hakkı ve sosyal devlet ilkeleri gözetilerek hiç bir sınırlama olmaksızın ilaç bedelinin ödenmesi, kamu kaynaklarının sınırlılığı gözetildiğinde asgari düzeyde sağlık hizmeti sunmakla yükümlü olan Kurumun tüm hastalara eşit olarak sunması gereken sağlık hizmetinin finansmanın sağlanması ve sağlık hizmetlerinin finansmanın sürdürülmesi olanağını ortadan kaldıracağı açıktır.

Bu konuda bir kısım AİHM kararlarında ".....her türlü sağlık hizmetlerinin ücretsiz olarak temin edilmesi arzu edilse bile bu talebin karşılanabilirliğinin

devletin mali kaynaklarıyla ilgili bir mesele olduğu, başvurunun nüfusun geneline sunulan sağlık hizmetinden aynı şekilde yararlandığını, bu nedenle başvurunun dayanaktan yoksun olduğunu, devletin kısmen de olsa tedavi masraflarını üstlenmesinin pozitif yükümlülüğünü yerine getirdiğini gösterdiğini, geri kalan kısmın karşılanması kararının ise o devletin politikalarıyla ilgili olduğu belirtilmiştir. Nitecki/Polonya (21.3.2002)", ".....Kronik böbrek yetmezliği hastalığı sebebiyle hemodiyalize bağlı olan başvurunun tedavi masraflarının daha evvel tamamen devlet karşılamakta iken, hastanelere ayrılan bütçenin azalması nedeniyle tedavilerinin bir kısmını kendilerinin ödemek zorunda kalmaları 2. maddenin ihlali olarak görmemiştir. Pentiacova/Moldova (4.1.2005), ".....Nüfusun geneline yönelik sağlık hizmetleri kapsamında, bireylerin sağlık hizmeti ve ilaç giderlerinin devletçe karşılanması gerektiğini ilkesel olarak vurgulamakla birlikte, resmi ilaç listesinde olmayan bitkisel ilaçların devletlerce karşılanmasının mahkemece dayatılamayacağını belirterek başvuruyu reddetmiştir. Scialacqua/İtalya 1.7.1998" ilaçların ödenmesi konusunda devletlere takdir hakkı tanıdığı anlaşılmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
2926 S. Tar.BK/2

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/15167

Karar No. 2025/1138

Tarihi: 23.01.2025

**●TARIMSAL FAALİYETTE BULUNANLARIN
SİGORTALILIĞININ KOŞULLARI**

ÖZETİ Buna göre, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla ilgili sigorta primlerinin, ilgiliye ödenmesi gereken ürün bedellerinden kesilerek o kişi adına Kurum hesabına yatırılmak suretiyle tahsil edilmesi durumunda, kayıt ve tescil için Kuruma başvuru olmasa dahi belirtilen şekilde prim ödeme olgusunun, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişinin kayıt ve tescil konusundaki iradesini ortaya koyduğunun kanıtı olarak kabulü gerekmektedir. Tarımsal faaliyet olgusunun kanıtlanmış olması, tescilli sigortalılar yönünden tescil tarihinden, tescili bulunmayanlar yönünden ise ilk prim ödemesinin veya tevkifatın gerçekleştirildiği tarihten sonraki sürelerle ilişkin olumlu sonuç doğurmaktadır. Tarım Bağ-Kur sigortalılığının yasal dayanağını oluşturan Kanun'larda 506 sayılı Kanun'un 79/10. ve 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddesinde açıklanan hizmet tespiti davasına koşut bir düzenlemeye yer verilmemesi ve tescillerini yaptırmayan sigortalıların hak ve yükümlülüklerinin tescil edildikleri tarihi takiben başlayacağının öngörülmesi karşısında, tescil veya iradi prim ödemesi ya da prim tevkifatı öncesine ait dönem yönünden tarımsal faaliyet ve buna dayalı Tarım Bağ-Kur sigortalılığının tespiti söz konusu olamayacaktır. Ayrıca belirtilmelidir ki, tarımsal faaliyete kabul edilebilir süreyi aşar uzunlukta ara verilmesi durumunda Tarım Bağ-Kur sigortalılığının yeniden başlayabilmesi, tescil başvurusu, iradi prim ödeme, prim tevkifatı olgularından herhangi birinin gerçekleşmesine bağlıdır.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/28,39, 417,420
5510 S. SSGSK/12

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/11181

Karar No. 2025/835

Tarihi: 20.01.2025

- **İŞ KAZASININ TESPİTİ**
- **İŞ KAZASI NEDENİYLE SOSYAL SİGORTA YARDIMLARININ YAPILABİLMESİ İÇİN KURUMUN ZARARLANDIRICI SİGORTA OLAYININ İŞ KAZASI OLDUĞUNU KABUL ETMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN AYIRT EDİCİ ÖZELLİKLERİ VE VEKALET, İSTİSNA AKDİNDEN FARKLARI**

ÖZETİ İş kazası nedeniyle sosyal sigorta yardımlarının yapılabilmesi öncelikle Kurumun zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası olduğunu kabul etmesine bağlıdır. İş kazası olgusu Kurumca kabul edilmezse somut olayda olduğu gibi sigortalının ya da hak sahiplerinin olayın iş kazası olduğunu dava yolu ile tespit ettirmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 12/1 maddesi uyarınca "4.maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir". Kanun'un 4. maddesinin "(a) bendinde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, (c) bendinde ise kamu idarelerinde çalıştırılanlar" yer almaktadır. Somut uyuşmazlıkta ölen Kurum sigortalısının 4 (a) kapsamında işçi olup olmadığı uyuşmazlık konusu olup, ölen sigortalı ile davalı arasında işçi-işveren ilişkisi olup olmadığı, aradaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesi mi eser sözleşmesi mi olduğu önem kazanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre "iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenme-sinden oluşan sözleşmedir". 6098 sayılı TBK'ya göre ise "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir". O halde ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

İş sözleşmesini diğer iş görme edimlerini içeren eser, vekalet veya ortaklık sözleşmelerinden ayıran, belirleyen en önemli ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır.

Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder.

Eser sözleşmesinde işi yapmayı üstlenen, eser meydana getirmekten ibaret bir iş görme edimini borçlanmaktadır. Eser sözleşmesi, bir iş görme borcu doğuran sözleşme olmakla beraber burada önemli olan çalışmanın kendisinden ziyade bu çalışma neticesi ortaya çıkan ve objektif olarak gözlemlenen sonuçtur. İş yapmayı üstlenen, iş sahibi ile akdi ilişkiye girerken bir sonuç (eser) meydana getirmeyi taahhüt etmektedir. Bu anlamda eser, bir iş görme faaliyetinin maddi veya maddi olmayan sonucudur. Kuşkusuz bağımsız bir varlığı değiştirmeye, işlemeye veya biçimlendirmeye yönelik edimler de eser kavramına dahil sayılır ve istisna sözleşmesinin konusunu oluştururlar. Eser sözleşmesinde ücret belli bir süre çalışıldığı için değil, netice için ödenmektedir. İş yapmayı üstlenenin, kararlaştırılan zamandan önce taahhüdünü yerine getirmesi, ücret üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyecektir. İş ilişkisinde olduğu gibi kişisel ve hukuki bir bağımlılık yoktur.

Özellikle bir hizmetin tamamlanması için işi üstlenen ile bu işin belirli bir bölümünü tamamlaması için üçüncü kişiye devredenler arasında imzalanan sözleşmenin eser veya iş sözleşmesi olup olmadığı tartışma konusu olabilir. Bu tür bir ilişkide tarafların meslekleri ve nitelikleri, işin niteliği, tarafların anlaşma şartları dikkate alınarak yorum yapılmalı ve iradeleri ortaya konmalıdır. İş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Eser sahibi kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. Sadece sözleşme ile üstlendiği eseri meydana getirmekle yükümlüdür. İş sözleşmesinin varlığı, ücretin ödenmesini gerektirir. Eser (telif) sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz.

Hizmet akdinin bulunup bulunmadığının tespitinde görünürdeki işlemler değil, fiili durum önemli olup fiili (gerçek) durum tespit edilerek karar verilmesi gerekir. Davalı bakımından yazılı bir sözleşme sunulmuş olsa bile taraflar arasında iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren bir hizmet akdinin varlığının tespiti hâlinde gerçek fiili ilişkinin hizmet akdi olduğunun kabulü gerekecektir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/21

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12414

Karar No. 2025/37

Tarihi: 06.01.2025

●RÜCUAN TAZMİNAT DAVASI
●KURUMUN İŞVERENE ANCAK İŞVERENİN
KUSURU ORANINDA RÜCU EDEBİLECEĞİ

ÖZETİ İşveren davalının, Kurumun rücu alacağından sorumluluğu ancak kusurunun varlığı halinde mümkündür. Kusurun belirlenmesinde ise; zararlandırıcı sigorta olayının ne şekilde oluştuğunun, dosya içeriğindeki tüm deliller takdir olunarak belirlenmesi ve kabul edilen maddi olgular doğrultusunda, konusunda uzman sayılacak kişilerden oluşturulacak bilirkişi heyetinden, aynı olay nedeni ile daha önce açılmış ve kesinleşmiş tazminat ve ceza davaları varsa, tazminat davasında verilen kararın güçlü delil oluşturduğu hususu ile ceza davasında belirlenen maddi olguların bağlayıcı olacağı hususu da gözetilmek suretiyle sigortalı ile davalının ve varsa dava dışı kişilerin kusur oran ve aidiyetleri konusunda rapor alınması gereklidir. Kusur raporlarının, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi Kanunu'na uygun olarak düzenlenmesi gerekir. Anılan kanunda; işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar, denilmekte, böylece, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/369 vd.
7036 S. İŞMK/7
6098 S. TBK/28,39, 417,420
6331 S. İSGK/2
5510 S. SSGSK/13

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2864
Karar No. 2024/8516
Tarihi: 12.09.2024

- **HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN İHLALİ**
- **YARGI YOLUNA BAŞVURUYU DOLAYLI VEYA DOĞRUDAN ZORLAŞTIRAN VEYA ENGELLEYEN DÜZENLEMELERİN HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN İHLALİ ANLAMINA GELDİĞİ**
- **ARABULUCULUK FAALİYET SONUCUNDA İŞ MEVZUATINDAKİ EMREDİCİ HÜKÜMLERE AYKIRI OLMAYAN ANLAŞMALAR İÇİN DAVA AÇILAMAYACAĞI, AKSİ DURUMDA DAVA AÇILABİLECEĞİ**
- **YANILMA HATA KORKUTMA GABİN HALLERİNDE ARABULUCULUK ANLAŞMA TUTANAĞINA KARŞIN DAVA AÇILABİLECEĞİ**

ÖZETİ Belirtmek gerekir ki hükümler dikkate alındığında, devletin yargı yetkisinin mutlak egemenliğine halel getiren her düzenleme, hak arama özgürlüğünün ihlali anlamına gelir. Yargı yoluna başvuruyu dolaylı ya da doğrudan zorlaştıran veya engelleyen düzenlemeler de hak arama özgürlüğünü ihlal eder. Bu nedenle arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar anlaşılan konular hakkında, anlaşmanın geçerli olmadığını ileri sürerek, iptali ile hak ve alacakların yargı yolu ile hüküm altına alınmasını talep edebilmelerine engel bir durum değildir. Kanun koyucunun genel yaklaşımı karşısında HUAK.’un 18/5 madde hükmüne mutlak şekilde bağlı kalınamayacağını savunmak güç olsa da, olması gereken hukuk bakımından kanunun emredici hükümlerine uygun biçimde yapılan anlaşmalar

açısından dava açılmayacağı kabul edilmelidir (Mutlay, F. B. s: 45-46. Konuya ilişkin yapılan detaylı açıklamalar için bkz. Doğan Yenisey Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta, İstanbul 2014, 229 vd.). Kısaca dava açılmaz kuralı hükmü, iş mevzuatının emredici hükümlerine aykırı olmayan anlaşmalar için hüküm ifade eder (Ekmekçi/Özekes/Atalı. s: 142.).

(...)

İşçi ve işverenin arabuluculuk faaliyeti sonucunda arabulucu vasıtası ile düzenlediği tutanağın (sözleşmenin) TBK.’un belirtilen kuralarına göre şekil şartlarına tabi tutulması, aşırı yararlanma, yanıлма, korkutma ve aldatma durumlarda geçersizliğini ileri sürülmesi olanaklıdır. Arabuluculuk anlaşma tutanağı, kural olarak maddi hukuka ilişkin bir sözleşme olduğuna göre, şekil şartı yönünden 6325 sayılı HUAK hükümlerine tabi tutulmalı, yasadaki şekle uygun yapılmamış ise TBK. 12/2 maddesi uyarınca geçersiz kabul edilmelidir.

Anlaşma tutanağının tarafların iradesi esas alınarak değerlendirilmesi gerekir (TBK. 19). Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan arabuluculuk anlaşma tutanakları hükümsüzdür (TBK. Mad. 27).

Gabin (aşırı yararlanma) halinde, arabuluculuk tutanağına karşı bağlı olmadığı bildirilerek alacağın tamamının tahsili veya oransızlığın giderilmesi istemi ile dava açılabilir (TBK. Mad. 28). Arabuluculuk süreçlerinin işçilik alacaklarını bertaraf etme yönünde bir amaca hizmet etmesi halinde İş Hukuku çerçevesinde bulunabilecek çözümlerden biri de anlaşma tutanağı kapsamında yapılan ödemelerin, gerçek tazminat ve alacak tutarlarına göre aşırı oransız olması halinde, anlaşmaya varılan hususlarda dava açılabilceğinin kabulüdür (Çil, Şahin. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk. s:49).

Anlaşma tutanağı; yanıлма (hata, TBK. Mad. 30 vd, Ki, TBK. Mad. 31/1.5 “Yanıılanın, gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde fazla bir edim için veya gerçekte istediğinden önemli ölçüde az bir karşı edim için iradesini açıklamışsa, bunun esaslı bir yanıлма olduğunu kabul etmiştir. Kısaca gabin halini yanıлма olarak belirtmiştir), aldatma (TBK. 36.) ve korkutma (TBK. 37) hallerinde imzalanmış ise geçersizliği ileri sürülebilir.

6098 sayılı TBK’nın 39 uncu maddesine göre “Yanıлма veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan taraf, yanıлма veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır. Somut uyumsuzlukta dava 08.07.2021 tarihinde açıldığına göre hak düşürücü süre içinde açılmıştır.

Taraflar arasındaki ihtiyari arabuluculuk tutanağı, maddi anlamda bir sulh sözleşmesi olup, yukarda belirtilen yasal emredici kurallar kapsamında incelenmesi gerekir. Bu tutanağın özellikle aşırı yararlanma kapsamında geçersizliği ileri sürüldüğüne göre davacının kuruma başvurusu sağlanarak iş kazası tahkikat dosyası

getirilmeli, dosya kapsamında taraf vekillerince sunulan deliller değerlendirilerek ve mahkemece iş kazasına dayanan tazminat davalarında dairemiz yerleşik ihtiyaçlarına uygun olarak kusur ve destek zararı hesaplanmalı, anlaşma ile hüküm altına alınan tazminatların ödenip ödenmediği belirlenerek, maddi tazminat yönünden ödenen miktarın ödeme tarihi itibarıyla hesaplanacak maddi zararı karşılama oranına (denkleştirme oranına) bakılmalı, manevi tazminat yönünden ise manevi tazminat olarak anlaşılan miktarın ödenmesi halinde manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi de gözetilerek dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davacının fazlaya ilişkin talep hakkının bulunup bulunmadığı değerlendirilerek gabin ve aşırı yararlanmanın gerçekleşip gerçekleşmediği üzerinde durulmalı, sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. İhtiyari arabuluculuk tutanağının yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular kapsamında geçerliliği değerlendirilmeden soyut gerekçeler ile ihtiyari arabuluculuk tutanağının iptaline karar verilmesi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/28,39, 417,420
5510 S. SSGSK/13,14,18

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/850
Karar No. 2024/14153
Tarihi: 26.12.2024

- **SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ**
- **KURUMCA YETKİLENDİRİLEN SAĞLIK HİZMETİ SUNUCULARININ SAĞLIK KURULLARI TARAFINDAN VERİLEN RAPORLARA İSTİNADEN KURUM SAĞLIK KURULUNCA MESLEKTE KAZANMA GÜCÜ EN AZ %10 ORANINDA AZALMIŞ BULUNDUĞU TESPİT EDİLEN SİGORTALIYA SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ BAĞLANACAĞI**
- **SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DERECESİNİN TESPİTİ İÇİN YAPILMASI GEREKENLER**
- **İŞ KAZASI NEDENİYLE ÖLÜM HALİNDE DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ GERÇEK ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, 19 uncu maddesinde iş kazası sonucu oluşan hastalık ve özürlüler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık Kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacağı; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik hallerinde meslekte kazanma gücündeki kayıp oranının belirlenmesine ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esasların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği bildirilmiştir.

5510 sayılı Kanun'un 95 inci maddesine göre "Bu Kanun gereğince, yurt dışında tedavi için yapılacak sevkler, çalışma gücü kaybı, geçici iş göremezlik ödeneklerinin verilmesine ilişkin raporlar ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü veya çalışma gücü kaybına esas teşkil edecek sağlık kurulu raporlarının usûl ve esaslarını, bu raporları vermeye yetkili sağlık hizmeti sunucularının sahip olması gereken kriterleri belirlemeye, usulüne uygun olmayan sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgeleri düzenleyen sağlık hizmet sunucusuna iade edecek belirlenen bilgileri içerecek şekilde yeniden düzenlenmesini istemeye Kurum yetkilidir. 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.

Adli Tıp 3. İhtisas Kurulundan alınacak rapor ile Yüksek Sağlık Kurulu Kararı arasında sürekli iş göremezlik oranına yönelik görüş ayrılığı bulunduğu takdirde çelişkinin giderilmesi için dosyanın Adli Tıp 2. Üst Kuruluna gönderilerek çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekir.

Öte yandan, iş 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 Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindendir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/47
2330 S. NTABHK/2

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/9645
Karar No. 2024/14022
Tarihi: 26.12.2024

● VAZİFE MALULLÜĞÜ AYLIĞI
● AYLIK BAĞLANMASI KOŞULLARININ BULUN-
MAMASI

ÖZETİ Somut olayda, olay günü aşırı alkol nedeniyle rahatsızlanan arkadaşını evinden alarak hastaneye götürerek araçta refakat etmiş olan davacılar murisinin, arkadaşlarını hastaneye bıraktıktan sonra hastaneden dönüşte sabaha karşı 04.40 sularında görev yerlerine geri dönerken yol kenarına park etmiş zırhlı aracı fark etmeden tek yanlı trafik kazası neticesinde vefat etmiş olup, kesinleşen Mahkeme ilamı ile davacılar murisi hakkında 5510 sayılı Kanun'un 47 nci maddesinin birinci fıkrasına göre vazife malullüğü hükümlerinin uygulanmasına karar verildiği ancak Kurum tarafından 2330 sayılı Kanun kapsamında vazife malullüğü bağlanmasına dair talebin reddedilmesi üzerine eldeki davanın açıldığı anlaşılmakla; davacılar murisinin vefatına konu eylemin göreviyle ilgili olmaması nedeniyle 2330 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde sayılan durumlardan hiçbirine girmemekte olup söz konusu Kanun hükümlerinden yararlanılmaması gerektiğinden Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/28,39, 417,420
6331 S. İSGK/2
5510 S. SSGSK/13

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/625
Karar No. 2024/14147
Tarihi: 26.12.2024

●İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNAT DAVASI
●İŞVERENİN, ÇALIŞANLARIN İŞLE İLGİLİ SAĞLIK VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU
●OBJEKTİFLEŞTİRİLEN KUSURUN, KUSUR SORUMLULUĞUNU KUSURSUZ SORUMLULUĞA YAKLAŞTIRSA DA ONU KUSURSUZ SORUMLULUK HALİNE DÖNÜŞTÜRMEYECEĞİ

ÖZETİ Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü” olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulu’nun 09.10.2013 tarih 2013/21-102 Esas 2013/1456 sayılı kararı).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulunun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/49, 55

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/8486
Karar No. 2024/13657
Tarihi: 24.12.2024

- İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ MANEVİ TAZMİNAT
- İŞVERENİN ÖNLEM ALMA YÜKÜMLÜĞÜ
- İŞVERENİN GÖZETİM BORCUNUN OBJEKTİF KUSUR SORUMLULUĞU İLKESİNE DAYANDIĞI
- SORUMLULUK İÇİN İŞVEREN DAVRANIŞI İLE ZARAR ARASINDA SEBEP SONUÇ İLİŞKİSİNİN BULUNMASININ GEREKTİĞİ
- İLLİYET BAĞI
- USULÜ KAZANILMIŞ HAK İLKESİ

ÖZETİ: Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve teknolojinin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler

İşverenin işçiyi gözetme borcu kökleşmiş içtihatlar çerçevesinde "objektif kusur sorumluluğu" ilkesine dayandırılmakta olup, bu kapsamda işverenin işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmekte olup ayrıca mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojinin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri

göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda işveren işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Bu açıklamalara göre, iş kazasının oluşumuna etki eden kusur oranlarının saptanmasına yönelik olarak yapılan incelemede, ihlâl edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır.

Bununla birlikte sorumluluğun asli şartı; zararlı söz konusu davranış veya olay arasında bir sebep sonuç ilişkisinin bulunmasıdır. Bu sebep sonuç ilişkisine genel anlamda illiyet bağı denir. Burada sözü edilen illiyet bağı uygun illiyet bağıdır. Uygun illiyet bağı, olayların olağan akışına ve hayat tecrübesine göre, sebebin, meydana gelen sonucu yaratmaya elverişli olmasıdır. Uygun illiyet bağı, sorumluluğu, zarar veren bakımından öngörülebilir risklerle sınırlamaktadır (Eren, s.561). Başka bir deyişle, hayatın olağan akışı ve hayat tecrübesi bakımından öngörülemez zararlar uygun illiyet bağı kapsamında sorumluluğu doğurmayacaktır.

İllyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin kendi kusuru veya üçüncü kişinin kusuru nedeniyle kesilebilir. Aynı zamanda sorumluluktan kurtulma sebebi olan bu üç sebep, sadece kusur sorumluluğunda değil, kusursuz sorumlulukta da kabul edilmektedir (Eren, s. 561). Her üç neden açısından da, illiyet bağının kesildiği iddiası, sorumlu kişiler tarafından açıkça ispatlanmadıkça kabul edilmemelidir. Bu bakımdan sorumluluktan kurtulmak oldukça zorlaştırılmıştır.

Öte yandan somut olayda uygulanması açısından usuli kazanılmış hak üzerinde durmak da faydalı olacaktır.

6100 sayılı HMK'nın 266 ncı maddesine göre Mahkeme, çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir. (Değişik cümle: 3/11/2016-6754/49 md.) Ancak genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. (Ek cümle: 03/11/2016-6754/49 md.) Hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelendirmedikçe, bilirkişi olarak görevlendirilemez. Aynı kanunun 281/1 inci maddesine göre "Taraflar, bilirkişi raporunun, kendilerine tebliği tarihinden itibaren

iki hafta içinde, raporda eksik gördükleri hususların, bilirkişiye tamamlattırılmasını; belirsizlik gösteren hususlar hakkında ise bilirkişinin açıklama yapmasını sağlanmasını veya yeni bilirkişi atanmasını mahkemeden talep edebilirler. (Ek cümle:22.07.2020-7251/24 md.) Bilirkişi raporuna karşı talebin bu süre içinde hazırlanmasının çok zor veya imkânsız olması ya da özel yahut teknik bir çalışmayı gerektirmesi hâlinde yine bu süre içinde mahkemeye başvuran tarafa, sürenin bitiminden itibaren işlemeye başlamak, bir defaya mahsus olmak ve iki haftayı geçmemek üzere ek süre verilebilir düzenlemesi yer almaktadır.

Bilindiği üzere HMK'nın 30 uncu maddesi kapsamında düzenleme altına alınmış olan usul ekonomisi ilkesine göre de hâkim, yargılamanın makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.02.2021 tarih ve 2018/10(21)-94 E-2021/111 K sayılı ilamında da açıkça belirtildiği gibi " Bir tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesi ile diğer (Bilirkişi Raporuna itiraz eden) taraf lehine usulî kazanılmış hak doğar. Yani, bir taraf bilirkişi raporuna itiraz etmez, diğerinin itirazı üzerine yeni bir bilirkişi incelemesi yaptırılır ve ikinci bilirkişi raporu birinci rapora itiraz edenin daha da aleyhine olursa, ilk rapora itiraz etmeyen taraf bakımından ilk bilirkişi raporu kesinleştiğinden ve bununla diğer taraf lehine usulî kazanılmış hak doğduğundan, Mahkemenin ilk bilirkişi raporuna göre karar vermesi gerekir (Kuru, B., Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, Cilt:3, s. 2753)"

Dosya kapsamında toplanan bilgi ve belgelere göre; davacının, davalı Ali Can Ballı adına tapuda kayıtlı ama davalı Ercan Ballı tarafından işletilen narenciye bahçesinde olay günü narenciye ağaçlarının ilaçlanması işinde çalışmak üzere çağrıldığı, bu iş kapsamında dava harici Hasan Besler tarafından kullanılan traktörün arkasına bağlanan ilaçlama makinesi olduğu anlaşılan ve "holder" olarak tabir edilen makine üzerinde etrafı korkuluklu bir alanda çalışırken Hasan Besler'in traktörü sürdüğü ağaçlar arasında dik manevra yaptırdığı sırada, makineyi traktöre bağlayan şaftın kırılması davacının üzerinde bulunduğu makinenin dengesinin bozulduğu ve makinenin sağ tarafı üzerine devrildiği esnada, davacının devrilen makine altında kalmamak için 3 -3,5 metre yüksekten zemine atlaması ile T12 kompresyon kırığı oluşacak şekilde yaralandığı anlaşılmıştır. Olayın SGK tarafından iş kazası olarak kabul edildiği ve işveren olarak davalıların tespit edilerek işverenlerin %30'ar, traktör sürücüsü Hasan Besler'in %20 ve sigortalının %20 oranında kusurlu olduğuna dair müfettiş raporu tanzim edildiği anlaşılmıştır.

Bu dosya kapsamında kusur oran ve aidiyetinin tespiti için bilirkişi heyetinden alınan 16.05.2017 tarihli raporda ise; davacıya %10, davalı Ercan Ballı'ya %60, dava harici traktör şoförü Hasan Besler'e %30 kusur verildiği, davalı Alican Ballı'ya kusur verilmediği, davacı vekili tarafından süresi içerisinde iş bu rapora itirazda bulunulmadığı, davalılar vekilinin süresi içerisinde itirazları üzerine alınan 23.09.2017 tarihli raporda davalıların işveren olarak müştereken %80, dava harici

traktör sürücüsü Hasan Besler'in %10 ve davacının %10 oranında kusurlu kabul edildiği, davalılar vekilinin itirazı üzerine alınan 24.04.2019 tarihli raporda ise davalıların müştereken %90, dava harici traktör sürücüsü Hasan Besler'in %10 kusurlu olduğu, davacının ise kusursuz olduğu kabul edilmiştir. Mahkemece 24.04.2019 tarihli kusur raporu dikkate alınarak karar verilmiş ise de varılan sonuç davacı lehine %10 kusur veren rapora davacı vekilinin süresi içerisinde itiraz etmemiş olması nedeniyle davalılar lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali noktasında hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14387

Karar No. 2025/2106

Tarihi: 27.02.2025

●İŞYERİ
●İŞLETME
●BAĞLI İŞYERİ

ÖZETİ: Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 2/3 hükmünde işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçların bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra, özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması hâlinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda amaçta birlik yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmıştır. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağımlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısının işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen

bağımsız bir organizasyon yapılanması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34/2 hükmünde, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (Talât Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s.128; Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s. 344). Dairemizin uygulaması da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/307

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13522
Karar No. 2025/1365
Tarihi: 11.02.2025

● FERAGAT
●FERAGAT BEYANIN KUŞKUYA YER BIRAK-
MAYACAK AÇIKLIKTA VE NET OLMASININ
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Diğer taraftan konuya ilişkin yasal düzenlemeler çerçevesinde, taraflarca talep sonucundan feragat edildiğinin kabulü için feragat beyanının, tereddüte mahal bırakmayacak biçimde açık ve anlaşılır olması gerekmektedir. Dolayısıyla İlk Derece Mahkemesince, ıslah dilekçesinde yer alan bir belirlemeye dayalı olarak, yorum yoluyla davacının yemek yardımı ve hafta tatili alacağı hususundaki alacak taleplerinden feragat ettiği sonucuna ulaşılması usul ve kanuna açıkça aykırı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14265

Karar No. 2025/1325

Tarihi: 10.02.2025

- İŞLETMESEL NEDENLERLE GEÇERLİ FESHİ
- İŞLETMESEL KARAR BULUNMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- İŞVERENİN HATALIDA OLSA İŞLETMESEL KARARININ YARGISAL DENETİME TABİ TUTULMAYACAĞI
- İŞLETMESEL KARARIN YARGI DENETİMİNE TABİ OLMAMASININ İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİN YARGISAL DENETİMİNİ ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
- İŞLETMESEL NEDENLERLE GEÇERLİ FESHİN KOŞULLARININ OLUŞTUĞUNU İŞVERENİN İSPAT ETMESİ GEREKTİĞİ
- İŞLETME DIŞI NEDENLER
- İŞLETME İÇİ NEDENLER
- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİHTE İŞVERENİN FESHİN KAÇINILMAZ OLDUĞUNU KANITLAMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ İşveren; amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararları, yönetim hakkı kapsamında alabilir. Geniş anlamda; işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karar, işletmesel karardır.

İşverenin mevcut olan işçi sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararlar, “gizli, örtülü” işletmesel karar olarak nitelendirilmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. Bir başka anlatımla; böyle hâllerde, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca işletmesel gereklere dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın

mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tâbi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Bir başka anlatımla; yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığını da denetlemeyecek; dolayısıyla işletme kararının hatalı olduğu gerekçesiyle feshin geçersizliğine kararı veremeyecektir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih; yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak fesih, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverenin tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa dikkate alınmalıdır.

(...)

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih; yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir.

İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisi olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir.

İşletme içi sebeplerden; işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetmelik karar alma hakkını) kullanmaktadır.

Bilindiği üzere; işletmesel kararın amacını ve içeriğini belirlemekte özgür olan davalı işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı kararın feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu, kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulayarak feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/7

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/15169

Karar No. 2025/1297

Tarihi: 06.02.2025

- **SENDİKA TÜZÜĞÜNÜN YASAYA AYKIRI OLUP OLMADIĞI**
- **TÜZÜK HÜKMÜNÜN YASAYA AYKIRI OLMASI HALİNDE DAVA AÇMA YETKİSİNİN VALİLİKTE OLDUĞU**
- **HUKUKİ YARAR**
- **VALİLİK DAVA AÇMADAN SENDİKANIN TESPİT DAVASI YOLUYLA TÜZÜĞÜN YASAYA UYGUN OLDUĞUNU İLERİ SÜRMEKTE HUKUKİ YARARININ BULUNMADIĞI**

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun'un 7/5 hükmü gereğince; sendika genel kurulunca Tüzük değişikliği yapılması sonrasında, kanuna aykırılık tespit edilirse ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın giderilmemesi hâlinde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya ilgili valilik tarafından dava açılması gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta davacı Sendikanın 03.07.2022 tarihli Genel Kurulunda Tüzük değişikliklerinin yapıldığı, Ankara Valiliğinin 29.07.2022 tarihli yazısı ile bir kısım Tüzük değişikliklerinin kanuna aykırı olduğu gerekçesiyle ilk genel kurulda düzeltilmesi gerektiğinin davacı Sendikaya bildirildiği, bu yazının 09.08.2022 tarihinde tebliği üzerine davacı Sendika tarafından 24.08.2023 tarihinde açılan eldeki dava ile Valilik yazısında belirtilen Tüzük hükümlerinin kanuna uygun olduğunun tespitinin talep edildiği görülmektedir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, somut olayda Tüzük değişikliğine karşı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya ilgili Valilik tarafından açılmış bir dava bulunmadığından, davacı Sendikanın dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı açıktır. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, işin esası incelenerek yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı istinaf başvurusunun esastan reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14705

Karar No. 2025/1043

Tarihi: 03.02.2025

●İŞKOLU
●İŞKOLU TESPİTİNDE İŞYERİNİN TEKNİK
AMACININ BELİRLEYİCİ OLDUĞU
İŞKOLUNA İTİRAZ DAVASINDA DAVANIN
HUKUKİ MENFAATİ BULUNAN SENDİKALARA
VE İŞVERENE İHBAR EDİLMESİNİN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İşkolu kavramı ile çalışma yaşamında benzer nitelikte olan faaliyet türleri gruplandırılmak suretiyle tasnif edilmektedir. Hukukumuzda, bu suretle oluşturulan işkolu sayısı yirmi olarak belirlenmiştir. İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçların bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması hâlinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda amaçta birlik, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile yönetimde birlik, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir.

İşyeri kavramının unsurları da nazara alındığında, teknik amaç doğrultusunda yapılan işin niteliğine göre işkolunun belirlenmesi gerektiği ifade edilebilir. Bununla birlikte, aynı işyerinde farklı nitelikte mal veya hizmet üretimlerinin söz konusu olması durumunda, birden fazla teknik amaç mevcut olabilir. Bu ihtimalde, işyerinde yürütülen faaliyet kapsamındaki ağırlıklı işin niteliğine göre işkolunun tespit edilmesi gerekmektedir (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.50; Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2019, s.50)

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasını müteakip, bu tespite

karşı ilgililer, on beş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür. Madde metninde ifade edilen "ilgililer" sözcüğü Kanun'da tanımlanmadığı gibi davanın kimin aleyhine açılacağı da belirlenmemiştir.

İşkolu tespitine itiraz davasında öncelikle işlemi gerçekleştiren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı davalı olarak yer almalıdır. Diğer taraftan Yargıtay uygulamasında, işkolu tespitine itiraz davalarının niteliği ve dava sonucunda verilecek kararın mahiyeti dikkate alındığında, davanın, Bakanlık yanında işveren ile dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olması sebebiyle Bakanlık tarafından tespit edilen işkolunda kurulu sendikalara da yöneltilmesi gerektiği ve davalılar arasında da zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu, eksikliğin dâhili dava yolu ile giderilmesi gerektiği kabul edilmekte idi.

Bununla birlikte konunun yeniden değerlendirilmesi neticesinde, davayı takip iradesi olmayan gerçek ve tüzel kişilerin davanın tarafı hâline getirilmesi ile davanın kabulü durumunda yargılama giderlerinden sorumlu tutulması sonucunu doğuran bu uygulamanın usul ekonomisi ilkesi ile tasarruf ilkesine aykırı olduğu anlaşıldığından değişmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu itibarla Mahkemece hukuki menfaati bulunan sendikalar ile işverene davanın ihbar edilmesi ve davaya katılma talebinin söz konusu olması durumunda, bu talep doğrultusunda taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esası incelenmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13392

Karar No. 2025/1011

Tarihi: 03.02.2025

- **BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA ALACAĞIN BELİRLENEBİLİR HALE GELMESİ**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA ALACAĞIN TAMAMI İÇİN DAVA AÇILMIŞ OLMASI**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA TALEP ARTIRIMI YAPILMAYAN BAKİYE ALACAKLAR İÇİN EK DAVA AÇILMAYACAĞI**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI TÜM ALACAK İÇİN DERDEST DAVA BULUNDUĞU ANLAMINA GELDİĞİ**

ÖZETİ: 7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler Dairemizce şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hâle gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir. Ayrıca Kanun'un gerekçesinde de bu sürenin, alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin mümkün olduğu anda hâkim tarafından verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu sebeple, belirsiz alacak davasının şartlarını taşıyan bir davada Kanun'da belirtilen an hâkim tarafından resen gözetilerek davacıya kesin süre verilmelidir. Davacının verilen süreye rağmen geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmemesi durumunda davanın, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanacağı 107/2 hükmünün son cümlesinde düzenlenmiştir. Belirsiz alacak davası açan davacının talep artırımı yahut ıslah suretiyle geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi mümkün olup bu durum davanın açılması ile alacağın tamamının dava konusu edilmesinin bir sonucudur. Diğer bir anlatımla belirsiz alacak davasında geçici talep sonucunun kesin talep sonucuna dönüştürülmesi imkânının varlığı alacağın tamamının dava konusu edilmediği anlamına gelmez. Dolayısıyla belirsiz alacak davasının açılmasıyla alacağın tamamı dava konusu edilmiş olduğundan aynı dava konusu ile ilgili ek dava açılması hâlinde derdestlik söz konusu olur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1700
Karar No. 2025/2379
Tarihi: 08.01.2025

● FAZLA ÇALIŞMA
● FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASI

ÖZETİ: Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma alacağının ispatında salt menfaat birliği olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenen bu tür tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacağın varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Aynı ilkeler, hafta tatili günündeki çalışmanın ispatı bakımından da geçerlidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/15063

Karar No. 2025/823

Tarihi: 23.01.2025

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
- **YETKİ TESPİTİ DAVALARINDA SENDİKA ÜYELİK BİLGİLERİNİN MAHKEMEYE GÖNDE-RİLMESİNİN KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA YASASINA AYKIRI OLMADIĞI**

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki yetki tespitine itiraz davalarında sendikanın gerekli sayısal çoğunluğu sağlayamadığına yönelik itiraz 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından getirilmesi 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırılık teşkil etmez. Öte yandan dosya kapsamına dâhil edilen delillere erişimin engellenmesi, davanın taraflarının ispat hakkına 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. maddesi 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.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/36

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13376

Karar No. 2025/815

Tarihi: 23.01.2025

● TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ART ETKİSİ
● ÜCRET ZAMMININ ART ETKİ KAPSAMINA GİRMEDİĞİ
● TEMERRÜT
● FAİZ BAŞLANGICININ TEMERRÜDE DÜŞÜRÜLMEMESİ HALİNDE ARABULUCULUK SON TUTANAK TARİHİNDEN İTİBAREN FAİZ UYGULANACAĞI

ÖZETİ: Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler için toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesini ilgilendiren hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girene kadar devam edeceğine ilişkin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesindeki kural, toplu iş sözleşmesinin art etkisi olarak ifade edilir. Toplu iş sözleşmesinin art etkisi nedeniyle iş sözleşmesi hükmü olarak sadece parasal karşılığı olan alacaklardan (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye vs. gibi) yararlanılması mümkün olup ücret zammı art etki kapsamında değildir.

Dava konusu alacaklar bakımından, toplu iş sözleşmelerinde belirli ve kesin bir vade öngörülmemiştir. Bu durumda anılan alacaklara işverenin temerrüde düştüğü tarihten itibaren faiz yürütülmelidir.

Dairemizin yerleşik uygulaması uyarınca, işçi muaccel alacaklarını tek tek belirtmek kaydıyla ihtarname ile işvereni temerrüde düşürebilir. Söz konusu ihtarnamede alacak miktarlarının belirtilmesi gerekmez. Dava tarihinden önce yürütülen arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma yapılmadığına dair düzenlenen son tutanak bu bağlamda değerlendirildiğinde dava konusu alacakların dava tarihinden önce arabuluculuk aracılığıyla talep edilmesi karşısında davalı işverenin arabuluculuk son tutanak tarihi itibarıyla temerrüde düştüğünün kabulü gerekmektedir. Bu sonuç davalı işverenin usulüne uygun davet edilmesine rağmen arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumlarda da geçerlidir.

Dolayısıyla Mahkemece hüküm altına alınan fark alacaklara, daha önce temerrüdün gerçekleştiği ispat edilemediğinden, arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13393

Karar No. 2025/797

Tarihi: 22.01.2025

● YILLIK İZİN
● KULLANILMADIĞI İÇİN FESİHTE ÜCRETE
DÖNÜŞEN YILLIK İZİN ALACAĞININ
FESİHTEN İTİBAREN BEŞ YIL GEÇİNCE
ZAMANAŞIMINA UĞRAYACAĞI

ÖZETİ: Her ne kadar Dairemiz, 6098 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi ile 7036 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi arasında yıllık ücretli izin alacağının 10 yıllık zamanaşımına tâbi olduğu görüşünü benimsemiş ve buna göre uygulama yapmış ise de; Dairemizin Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ile birleşmesi sonrasında, konu yeniden değerlendirilmiş olup yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Örneğin, Dairemizin 16.02.2022 tarihli ve 2022/887 Esas, 2022/1856 Karar sayılı ve 20.10.2022 tarihli ve 2022/887 Esas, 2022/1856 Karar sayılı kararları). Buna göre 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih ile 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık ücretli izin alacağının tâbi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14797

Karar No. 2025/673

Tarihi: 20.01.2025

- **İŞKOLU TESPİT DAVASI GÖRÜLÜRKEN BİR BAŞKA DAVACININ AÇMIŞ OLDUĞU İŞKOLU TESPİT DAVASININ SONUÇLANARAK KESİNLEŞMESİ**
- **MAHKEMECE KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞI YÖNÜNDE KARAR VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Bir başka davacı tarafından aynı işkolu tespit kararının iptali ve işyerinin genel işler işkoluna girdiğinin tespiti talebi ile açılan dava kabul edilmekle ve temyiz konusu eldeki davanın karar tarihinden önce kesinleşmekle, somut uyuşmazlık yönünden davanın konusuz kaldığı kabul edilmelidir. Nitekim, inceleme konusu davada iptaline hükmedilecek bir işkolu tespit kararı da artık mevcut değildir. Bu itibarla, Mahkemece karar verilmesine yer olmadığı yönünde hüküm tesisi gerekirken, yazılı şekilde verilen karar isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
7201 S. TBK/21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14784

Karar No. 2025/475

Tarihi: 16.01.2025

● USULSÜZ TEBLİGAT
● EN YAKIN KOMŞU
● YÖNETİCİYE HABER VERME ZORUN-
LULUĞU

ÖZETİ Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında; öncelikle binanın giriş katında ve 2 numaralı bağımsız bölümde oturan F.D. isimli şahsın, yerleşim yeri binanın 15 numaralı bağımsız bölümü olan davalı Sendikaya göre en yakın komşu sıfatını haiz olmadığı; ikinci olarak 7201 sayılı Kanun'un 21/1 hükmünde açık bir şekilde belirtilmesine karşın yöneticiye de haber verilmediği hususları gözetildiğinde, dava dilekçesini içeren duruşma gününü bildirir tebligatın davalıya tebliğ işlemi 7201 sayılı Kanun'un 21. maddesine aykırı olduğundan, davalının adil yargılanma hakkı ile bu kapsamdaki hukuki dinlenilme hakkının ihlal edildiği tartışmasızdır.

Bu itibarla İlk Derece Mahkemesince dava dilekçesini içeren duruşma gününü bildirir tebligat yukarıda açıklanan mevzuata uygun şekilde davalıya tebliğ edilmeli, taraf teşkili sağlanıp hukuki dinlenilme hakkının temini sonrasında yargılamaya başlanılmalı ve işin esası incelenmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/24
7036 S. İşMK/3

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13140
Karar No. 2025/391
Tarihi: 14.01.2025

● DAVA ŞARTI OLARAK ARABULUCULUK
● ARABULUCULUĞA BAŞVURULMADAN DAVA
AÇILMASI HALİNDE DAVA ŞARTI YOKLUĞU
NEDENİYLE DAVANIN RET EDİLECEĞİ
● ARABULUCULUK BAŞVURU FORMUNDA
BULUNMAYAN BİR ALACAK İÇİN KARAR
VERİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3/1 hükmünde "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır." düzenlemesine yer verilmiş, 3/2 hükmünde ise "Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir." şeklindeki düzenlemeyle, arabulucuya başvurulmadan dava açılması hâlinde usulden ret kararı verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Davacı vekilince davaya konu edildiği belirtilen "iş sözleşmesi (37) kodla sonlandırıldığı ve işe iade de sağlanmadığı için mahrum kalınan işçilik gelirleri ve ücretler tazminata hükmedilmesini gerektirdiğinden maddi tazminat" istemine, arabuluculuk son tutanağında yer verilmediği gibi arabuluculuk başvuru formunda uyuşmazlık konusu "işçi işveren uyuşmazlığı-nispi" olarak açıklanmış olup söz konusu talep, başvuru formunda da bulunmamaktadır.

Hâl böyle olunca; arabuluculuk dava şartı yerine getirilmeyen "maddi tazminat (mahrum kalınan işçilik gelirleri ve ücretler)" talebi hakkında dava şartı yokluğundan usulden ret kararı verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanlılgı değerlendirme ile sonuca gidilmesi ve talep "işsizlik ödeneği" olarak değerlendirilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/34

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13091

Karar No. 2025/348

Tarihi: 13.01.2025

- ARABULUCU ANLAŞMA TUTANAĞININ HUKUKİ NİTELİĞİ
- ANLAŞMA TUTANAĞININ MADDİ HUKUKA İLİŞKİN BİR BORÇLAR HUKUKU SÖZLEŞMESİ OLDUĞU
- TARAFLARIN KENDİ ARALARINDA VARDIKLARI ANLAŞMAYI ARABULUCUYA ONAYLATMALARININ YASAYA UYGUN ARABULUCULUK FAALİYETİ OLARAK KABUL EDİLMEYECEĞİ
- ARABULUCULUĞUN AMACI DIŞI KULLANILMASI
- ARABULUCULUĞUN, İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ VE FESHİN SONUÇLARINA İLİŞKİN MUHASEBE İŞLEMLERİNİN YAPILMASI İÇİN BİR ARAÇ OLARAK KULLANILAMAYACAĞI

ÖZETİ Arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen anlaşma belgesi maddi hukuka ilişkin bir borçlar hukuku sözleşmesidir.

Öğretide de arabuluculuk anlaşma belgesi, arabuluculuk faaliyeti sonucunda uyuşmazlığın taraflarınca varılan anlaşmanın yazılı hâle getirildiği, taraflar (ya da yasal veya iradi temsilcileri) ve arabulucu tarafından imzalanması sonucunda tamamlanan bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

Borçlar hukuku sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinde bulunması gereken esaslı unsurlardan ilki, bu anlaşmaya arabuluculuk faaliyeti sonucunda ulaşılmış olmasıdır (Badur, s. 59). Tarafların kendi aralarında gerçekleşen bir müzakere veya görüşme sonucunda anlaşmaya varılması üzerine anlaşma belgesinin arabulucu tarafından imzalanması hâlinde kanuna uygun bir arabuluculuk faaliyetinden söz edilemez. Keza arabuluculuk faaliyeti sürecin başından sonuna

kadar bizzat arabulucu tarafından yürütülmelidir. Anlaşmanın arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşmiş olması, tek bir aşamayı değil arabulucuya başvuru ve arabulucunun seçiminden faaliyetin sona ermesine kadarki tüm süreci ifade eder. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygunluğu, sürecin tamamında mevcut olmalıdır. Kanuna uygun biçimde yürütülen arabuluculuk faaliyetinin sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin varlığı hâlinde ilk koşul gerçekleşmiş kabul edilmelidir. İşçinin arabuluculuk faaliyetinin hiç gerçekleşmediği veya usulüne uygun olarak gerçekleştirilmediği yönündeki iddiası, bu ilke ve esaslar ile birlikte somut olayın özellikleri dikkate alınarak titizlikle araştırılmalıdır. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygun olarak yürütülmediği sonucuna varıldığı takdirde arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşen bir anlaşmadan söz edilemez. Bu hâlde anlaşma belgesinin iptaline karar verilmelidir.

Diğer yandan, 6325 sayılı Kanun'un açıkça hukuk uyumsuzluklarının çözümü için öngördüğü bu yöntemin amacına uygun kullanılması gerekir. Bir hakkın amacına aykırı kullanılması, bütün hukuk sistemlerinde olduğu gibi 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesine göre de hakkın kötüye kullanımı niteliği taşır. Bu nedenle arabuluculuk, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve feshin sonuçlarına ilişkin muhasebe işlemlerinin yapılması için bir araç olarak kullanılamaz. Başka bir anlatımla; arabuluculuk sistemi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin ödeme belgelerinin düzenlenmesi amacıyla kullanılacak bir yöntem değildir. Belirtmek gerekir ki ortada bir uyumsuzluk bulunmadığı hâlde, iş sözleşmesinden doğan borcun ifasına yönelik işlemlerin arabulucu önünde yapılması gerekmez. Salt ödemeyi belgelendirmek amacıyla yapılan bu uygulama, bir uyumsuzluğu çözmeye yönelik bir yöntem değil; aksine işverenin borcu ifa işlemine, arabuluculuk anlaşma belgesi niteliği kazandırmak amacıyla başvurduğu bir yöntem olarak değerlendirilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/32,34
6098 S. TBK/99

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/11803
Karar No. 2025/197
Tarihi: 09.01.2025

**●İŞÇİLİK ALACAKLARININ BAŞKA BİR ÜLKE
PARA BİRİMİ İLE BELİRLENMESİ**
**●ALACAKLININ AYNEN VEYA FİİLİ ÖDEME
TARİHİNDEKİ RAYİÇ ÜZERİNDEN
ÖDENMESİNİ İSTEME DOĞRULTUSUNDA
SEÇİMLİK HAKKININ BULUNDUĞU**
**●SEÇİMLİK HAK BİR KEZ KULLANILINCA
ARTIK GERİ DÖNÜLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 6098 sayılı Kanun'un 99. maddesi uyarınca; borç ülke parası dışında başka bir para birimiyle belirlenmiş ise borcun ödeme gününde ödenmemesi üzerine alacaklı, bu alacağının aynen veya vade ya da fiili ödeme günündeki rayiç üzerinden ülke parası ile ödenmesini isteyebilir. Dolayısıyla, borcun ödeme gününde ödenmemesi üzerine alacaklıya tanınan seçimlik bir hak söz konusu olup hakkın kullanılması bozucu yenilik doğurucu nitelikte olduğundan talep hakkını kullanan alacaklının artık bu tercihten dönmesi mümkün değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14119
Karar No. 2025/70
Tarihi: 07.01.2025

**●İŞ YASASINA AYKIRILIK NEDENİYLE
VERİLEN İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZDA
SULH CEZA MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ
OLDUĞU**

ÖZETİ: Öncelikle ifade etmek gerekir ki 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklarda 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 3. maddesi ve 27/1 hükmü uyarınca sulh ceza hâkimlikleri görevlidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41,43

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14204
Karar No. 2025/23
Tarihi: 06.01.2025

**●İŞYERİ İŞLETME AYRIMINDA ESAS
ALINACAK ÖLÇÜTLER**

ÖZETİ Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 2/3 hükmünde, işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde; işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçların bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra, özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması hâlinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda amaçta birlik yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmıştır. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12604

Karar No. 2025/3

Tarihi: 06.01.2025

- YILLIK İZNİN KULLANILDIĞINI İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
- YILLIK İZİNİN YAZILI BELGE İLE KANITLANMA ZORUNLULUĞU
- BEŞ YIL VE ÜZERİ HİÇ YILLIK İZİN KULLANILMADIĞI İLERİ SÜRÜLDÜĞÜNDE HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ÇERÇEVESİNDE İŞÇİNİN DİNLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü, işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 31. maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup madde uyarınca, hâkim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir. İşçinin uzun süre yıllık izin kullandırılmadığı iddiaları karşısında 6100 sayılı Kanun'un 31. maddesinde öngörülen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde hâkimin, davacı işçiye bizzat dinleyerek çalışma ve dinlenme süreleri konusunu açıklığa kavuşturması gerekir. Dairemizce uzun süre kavramı beş yıl ve daha fazla süre olarak değerlendirilmiş olup kullandırılmadığı iddia edilen izin süresinin toplamda beş yıllık veya daha fazla olması hâlinde anılan hüküm çerçevesinde uygulama yapılmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13091

Karar No. 2025/446

Tarihi: 15.01.2025

- **MUVAZAALI ŞEKİLDE ALT İŞVEREN İŞÇİSİ OLARAK ÇALIŞMA**
- **MUVAZAALI ÇALIŞMANIN TESPİTİNDE GÜNCEL HUKUKİ YARARIN BULUNDUĞU**
- **TESPİT DAVASI AÇILABİLECEĞİ**

ÖZETİ Tespit davasının konusunun hak veya hukuki ilişki olması ve davacının tespit davası açmakta güncel hukuki yararının bulunması dava şartıdır. Açılan tespit davasında, bu iki şartın birlikte bulunup bulunmadığı, diğer dava şartlarında olduğu gibi davanın her aşamasında Mahkemece kendiliğinden gözetilmelidir. Bu şartların bulunmaması hâlinde, Mahkemece davanın esas hakkında inceleme yapılmaksızın dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekmektedir.

Tespit davaları eda davalarının öncüsüdür; bu nedenle 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 (6100 sayılı Kanun) 115. maddesine göre dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta sendika üyesi olan davacının; dava tarihinde davalı Karayolları Genel Müdürlüğüne ait işyerinde alt işveren işçisi olarak çalışmakta olduğu ve çalışmanın yargılama boyunca devam ettiği, açılan tespit davası sonucunda muvazaanın kabulü hâlinde davalı Kurum nezdinde alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam eden davacının ücret ve diğer haklarının, bu tespit hükmü göz önüne alınarak belirleneceği dikkate alındığında; davacının eda davası açma olanağı varken tespit davası açmasında güncel hukuki yararının bulunmadığından söz edilemez. Bu nedenle Bölge Adliye Mahkemesince; davacının tespit davası açmasında güncel hukuki yararının bulunduğu kabul edilerek işin esasının incelenmesi gerekirken yazılı gerekçeyle hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41,43

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2033
Karar No. 2025/2610
Tarihi: 13.03.2025

●İŞYERİ
●İŞLETME
●BAĞLI İŞYERİ
●BİRBİRİNİ TAMAMLAMAYAN, BAĞIMSIZ
ŞEKİLDE FAALİYET YÜRÜTEBİLME
NİTELİĞİNE SAHİP BİRİMLERİN TEK BİR
İŞYERİ OLARAK KABUL EDİLMESİNİN
OLANAKLI OLMADIĞI

ÖZETİ Öncelikle bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 2/3 hükmünde işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işyeri kavramı "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde de; "İşyeri tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle verilmiştir." denilmiştir. Yine madde gerekçesinde, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretiminin, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesinin işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşıdığı hususları belirtilerek ve bu olguların dikkate alınması suretiyle 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmünün eklendiği ifade edilmiştir. İşyeri kavramının tanımından hareketle, aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan birimler tek bir işyeri olarak tanımlanabilecektir. Özellikle mal veya hizmet üretimi için birden fazla fiziki mekanda faaliyet yürütülmesi durumunda, bu birimlerin tamamının tek bir işyeri

niteliğinde kabul edilebilmesi bakımından; hukuki bağıllık yani aynı işverene bağlı olma, amaçta birlik veya nitelik yönünden bağıllık yani aynı teknik amaç doğrultusunda üretimde bulunma ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı belirtilmelidir.

(...)

Belirtmek gerekir ki, amaçta birlik yahut nitelik bakımından bağıllık unsuru ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara 2020, s.429). Birbirini tamamlamayan, bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğini haiz birimlerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi olanaklı değildir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2016
Karar No. 2025/2380
Tarihi: 06.03.2025

●İŞLETME
●İŞLETME DÜZEYİNDE YETKİ KOŞUL-
LARININ OLUP OLMADIĞININ KAMU
DÜZENİNDEN OLDUĞU

ÖZETİ Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletme kavramının açıklanması gerekmektedir. İşletme kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamıştır. 6356 sayılı Kanun'un 34/2 hükmünde, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (Talat Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s.128; Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de (Kübra Doğan Yenisey, s.32) toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı farklı bir nitelik arz etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 2 ve 34. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde; Kanun'daki işletme deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, “bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini” ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır (Talat Canbolat, s.126). Bu itibarla bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak işletme niteliğinin varlığını tespit için işveren kavramı en önemli unsur olup ancak aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri, işletme olarak nitelendirilebilecektir.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre, yetki tespitine esas alınan ve Ankara'da yer alan işyeri Goethe-İnstitut /Alman Kültür Merkezi işverene ait olduğu gibi (0023532) sicil numaralı İzmir'de yer alan işyeri ile (0680651) sicil numaralı İstanbul'da bulunan işyeri de aynı işverene ait olup işyerleri aynı işkolunda yer almaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan işyerleri bakımından tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi söz konusu olmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/7

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1700
Karar No. 2025/2379
Tarihi: 06.03.2025

**●SENDİKA YÖNETİM KURULUNA EKSİK
YEDEK ÜYE SEÇİLMESİNİN SENDİKANIN
KAPATILMASI NEDENİ OLMADIĞI**

ÖZETİ 08.05.2017 tarihli ve 37308 sayılı yazı ile genel kurulda, yönetim kuruluna asil üye sayısı kadar yedek üye seçilmemesi sebebiyle 6356 sayılı Kanun'un 7/3 hükmü gereğince eksikliğin giderilmesi gerektiği ve mahkemece de bu eksiklik giderilmediği için davanın kabul edildiği görülmekte ise de karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Kanun metninde açık bir şekilde ifade edildiği üzere, 6356 sayılı Kanun'un 7. maddesi; "Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının" anlaşılması durumunda yahut aynı hükmün beşinci fıkrası gereğince Tüzük değişikliklerinde kanuna aykırılık veya eksiklik bulunan durumlarda işlerlik kazanabilir. Bu itibarla sendika yönetim kuruluna eksik yedek üye seçilmesi sebebiyle 6356 sayılı Kanun'un 7. maddesinin uygulanma olanağı söz konusu olmadığından davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/19

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14936

Karar No. 2025/2364

Tarihi: 06.03.2025

- **SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLERİ DE İŞVERENİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRMASI**
- **SENDİKAYA ZARAR OLARAK DAYANIŞMA AİDATI TUTARINCA TAZMİNAT ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **DAYANIŞMA AİDATI KADAR ÖDENEN TAZMİNATA YASAL FAİZ UYGULANMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: somut olayda davacının iş akdinin kod 4 (belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı neden bildirilmeksizin işveren tarafından feshi) koduyla sona erdirildiği halde dosyaya yazılı fesih bildirimi sunulmadığının anlaşılmasına göre Mahkemece verilen işe iade kararı yerindedir. Ancak davalılar arasında var olan asıl işveren - alt işveren ilişkisi (asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığına dair Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 2022/3853 esas 2022/3881 karar sayılı ilamı) nedeniyle işe iade kararının sonuçlarından olan mali haklardan davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken hükümde sadece "davalı" denilmek suretiyle infazda tereddüt oluşturulduğu anlaşıldığından hüküm bu yönüyle düzeltilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/34
6100 S. HMK/371

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12620
Karar No. 2024/15294
Tarihi: 26.11.2024

●GÜVEN TEORİSİ
●ORGANİK BAĞ
●HUSUMET
●ÜCRET ALACAĞINDAN SORUMLULUK

ÖZETİ: Güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyumsuzlukların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar; 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

Güven teorisi, her iki tarafın menfaatleri arasında denge kurmayı amaçlar ve kaynağını dürüstlük kuralından alır. Kendine özgü mahiyet arz eden güven sorumluluğu bir kişinin veya kuruluşun davranışlarıyla başkalarında yarattığı haklı beklentiler nedeniyle oluşan güven ilişkisinden kaynaklanır. Temeli Alman Borçlar Kanunu'nda yer alan, borçlar hukuku mevzuatımızda düzenlemesi bulunmamakla birlikte gerek Türk hukukunda gerekse İsviçre hukukunda kendisine uygulama yeri bulan bu teori; bir kimsenin kendi yarattığı dış görünüşün meydana getirdiği sonuçlara kendisinin katlanmasının gerekliliği, aksi yönde bir düşüncenin iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edeceği kabulüne dayanır. Bu kapsamda yorum sırasında güven teorisinin uygulanması 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesinin gereğidir. Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları da bu güven ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında hukuken korunması gerekir (YHGK, 2015/21-2372 E., 2019/1420 K.; 2016/(21)10-1602 E., 2020/711 K.).

Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden bekledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Bu itibarla güven teorisi hukuki güven, istikrar ve hakkaniyet

düşüncesini esas alır. Hukukun bir amacı da kişilerin gerek birbirleriyle gerekse Devlet ile olan ilişkilerde güven ve sürekliliği sağlamaktır (YHGK, 2015/21-2372 E., 2019/1420 K.; 2016/(21)10-1602 E., 2020/711 K.)

İş sözleşmesinin kurulması sırasında davacı sporcunun alacaklarının davalı Trabzonspor Kulübü Derneği tarafından karşılanacağı hususunda söz ve davranışlarla davacı tarafta güven oluşturulduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla güven teorisi uyarınca, davacının alacaklardan davalı Trabzon Spor Kulübü Derneğinin sorumlu tutulması yerindedir.

Dairemiz uygulamasına göre sadece organik bağdan söz edilerek işçilik alacaklarından aralarında bağlantı bulunan işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla işverende geçen çalışmalar için sadece bir işverenin sorumluluğunun yeterli görülmesi mümkün değildir. 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. İşçilik alacaklarının hesabında, hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesi için işverenler arasında işyeri devri, iş sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi veya birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/53 vd.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12944
Karar No. 2024/15236
Tarihi: 25.11.2024

●ARALIKLI ÇALIŞMA İLE MEVSİMLİK İŞİN
AYNI ŞEY OLMADIĞI
● ARALIKLI ÇALIŞMADA İŞÇİLERİN YILLIK
İZİNİ HAK EDEBİLECEĞİ

ÖZETİ: Somut olayda davacı vekili, işyerinde çalışan işçilerin çoğunun mevsimlik işçi olduğunu ve kanunen yıllık izin haklarının bulunmadığını iddia ederek müfettiş tutanağının iptaline karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece verilen karar, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 19.02.2019 tarihli kararı ile tuğla imalatı konusunda uzman bilirkişiden rapor alınması ve davacı işyerinde yapılan imalatın mevsim koşullarına bağlı olarak ara vermeyi gerektirir objektif koşulları taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozma kararından sonra yapılan yargılama sonucunda, işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olmadığı, işçilerin aralıklı olarak çalışma yaptıkları kabul edilmiştir.

Mahkemenin, işyerinde aralıklı çalışma yapıldığının kabulüne ilişkin kararına karşı davacı tarafça temyiz talebinde bulunmadığına göre, işyerinde aralıklı çalışma yapıldığı hususunun kesinleştiği kabul edilmelidir. Bu durumda, işyerinde çalışan işçilerin yıllık izin hakları bulunduğunu tespit eden müfettiş tutanağının iptali istemli somut davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10095
Karar No. 2024/14984
Tarihi: 21.11.2024

●OLUMLU YETKİ TESPİTİNE SÜRESİ
İÇERİSİNDE İTİRAZ EDİLMEMESİ
●İTİRAZ EDİLMEYEREK KESİNLEŞEN
OLUMLU YETKİ TESPİTİNİN BAKANLIK
TARAFINDAN YANLIŞLIK GEREKÇESİYLE
ORTADAN KALDIRILAMAYACAĞI

ÖZETİ: İşveren Menderes AŞ tarafından belirtilen yetki tespitine karşı kanuni süre içinde ve yöntemince dava açılmamış ise de ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğüne verilen 10.03.2017 tarihli dilekçe ile sayılarda hata bulunduğu gerekçesiyle hatalı idari işlemin düzeltilmesi talep edilmiştir. Bunun üzerine ÇSGB tarafından 10.03.2017 tarihli ve 20326 sayılı olumsuz yetki tespit kararı düzenlenmiş ve başvuru tarihi itibarıyla Menderes AŞ'ye ait (1362272.034) sicil numaralı işyerinde 44 işçi çalıştığı ve davacı Sendikanın 22 üyesi bulunduğu gerekçesiyle davacı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağlayamadığı bildirilmiş; 10.03.2017 tarihli ve 20327 sayılı yazı ile de sehven düzenlendiği gerekçesiyle 28.02.2017 tarihli ve 15457 sayılı olumlu yetki tespit kararının dikkate alınmaması gerektiği davacı Sendikaya bildirilmiştir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında belirtmek gerekir ki, ÇSGB tarafından düzenlenen 28.02.2017 tarihli ve 15457 sayılı olumlu yetki tespit kararına karşı hak düşürücü süre içinde ve yöntemince dava açılmadığından, olumlu yetki tespiti kesinleşmiş olup ÇSGB tarafından düzenlenen 10.03.2017 tarihli ve 20326 sayılı yazı ile 10.03.2017 tarihli ve 20327 sayılı yazının herhangi bir hukuki sonuç doğurması mümkün değildir. ÇSGB tarafından düzenlenen 28.02.2017 tarihli ve 15457 sayılı olumlu yetki tespit kararının hukuken geçerli olduğu gerekçesiyle davanın kabul edilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü dosya içeriğine uygun düşmemiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41,63

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/9820
Karar No. 2024/14867
Tarihi: 19.11.2024

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI
- YÖNETİCİLİĞİ İLE UYUMLU ÜCRET ALIYOR VE KENDİSİNE TALİMAT VERECEK KİMSE OLMADAN ÇALIŞAN ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ İSTEYEMEYECEĞİ
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİYLE TALİMAT VERECEK BİRİSİNİN OLMASI HALİNDE DİĞER KOŞULLARI VARSA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ TALEP EDEBİLECEĞİ
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN ÜCRETİ VE KONUMU NE OLURSA OLSUN HAFTA TATİLİ HAKKININ BULUNDUĞU

ÖZETİ: İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye, aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da Şirket ortağı bulunması hâlinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O hâlde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Hafta tatili günleri dinlenme hakkına ilişkin olup işçinin ücretinin yüksek olması veya çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi dinlenme hakkının kullanımına engel teşkil etmez. Bu kapsamda davacının ispatlanan hafta tatili ücreti alacağının hüküm altına alınmasında isabetsizlik bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12885
Karar No. 2024/14864
Tarihi: 19.11.2024

● EŞİT İŞLEM BORCU
● EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIĞIN YAPTI-
RIMI
● MUTLAK AYRIM YASAKLARI
● AYRIMCILIK TAZMİNATI
● AYRIMCILIK TAZMİNATINA MUTLAK
AYRIMCILIK NEDENLERİNDEN BİRİSİNİN
VARLIĞI HALİNDE HÜKMEDİLECEĞİ

ÖZETİ: Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup iş hukuku bakımından bu ilke, işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Böylece işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tâbi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşullarının gerçekleşmesi gerekmektedir.

Mutlak ayrım yasakları olarak nitelenebilecek hâller 5 inci maddenin ilk fıkrasında sayılmıştır. İlgili hükümde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayrım yasağı öngörülmektedir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayrım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Fıkra da sayılan hâller sınırlı olmayıp bu hâllere benzer nedenlerle de işveren ayrım yasağını ihlal edemez. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi, siyasi sebepler ve dünya görüşü gibi sebepler benzeri sebepler kapsamında değerlendirilebilir.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımını Kanun'un 5 inci maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep

imkânı bulunmaktadır. Söz konusu fıkra metni emredici nitelikte olduğundan, anılan hükme aykırı olan sözleşme hükümleri geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır.

Yerleşik hâle gelen içtihatlar uyarınca 4857 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatı koşullarının oluşması için öncelikle işverence yapılan farklı muamelenin ırk, dil, siyasi düşünce, inanç gibi sebeplere dayalı olması gerekmekte olup ilgili maddenin dar yorumlanması gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.11.2018 tarihli ve 2015/26907 Esas, 2018/20333 Karar; 24.03.2020 tarihli ve 2019/8029 Esas, 2020/4421 Karar; 14.01.2021 tarihli ve 2018/7135 Esas, 2021/920 Karar sayılı ilâmları; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 03.07.2019 tarih 2017/23268 Esas ve 2019/14998 Karar sayılı ilâmı). Bu sebeple işverenin mutlak ayırım yasakları dışında eşit davranma borcuna aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilir ise de sadece mutlak ayırım yasaklarının ihlali hâlinde ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedilebilir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10140
Karar No.2024/14477
Tarihi: 04.11.2024

- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİNİN ATANMASI**
- **TEMSİLCİNİN GÖREV SÜRESİ**
- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVEN-
CESİ**
- **FESİH İLE İŞE İADE KARARININ
KESİNLEŞTİĞİ TARİH ARASINDA DOĞAN
İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN TEMSİLCİNİN İŞE
BAŞLAMAK İÇİN BAŞVURMUŞ OLMASININ
GEREKMEDİĞİ**

ÖZETİ: Sendika işyeri temsilcisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından belirlenir. Sendikanın yetkisinin kesinleşmediği veya yetkiyi kaybettiği dönemde temsilci tayin edilebilmesi mümkün değildir. Sendika temsilcinin belirlenmesi için seçim ya da başka bir yola da başvurulabilir. Ancak sendika tüzüğünde temsilcisinin seçimle belirlenmesi düzenlenmiş ise, zorunlu olarak seçim yoluna gidilmesi gerekir (Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, İstanbul, Altıncı Baskı, 2024, s.268).

İşyeri sendika temsilcisinin görev süresi sendikanın yetkisinin devam ettiği süre kadardır. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni dönem için yetki alınamadığı takdirde, temsilcilik sıfatı da sona erer. İşçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi hâlinde de temsilcilik görevi kendiliğinden sona erer (Ekmekçi, Yiğit, s.271). İşyerinin bütünüyle kapatılması hâlinde ise; işyeri sendika temsilcisi bir işyerine özgü olarak atandığından, muvazaalı bir durum olmadığı sürece, işyerinin kapatılması durumunda temsilcilik görevi de sona erer (Ercüment Özkaraca, "6356 Sayılı Kanun'da Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum, 2013, S:38, s.173-215).

Sendika işyeri temsilcileri için 6356 sayılı Kanun'da etkin bir güvence sistemi öngörülmüştür. Temsilcinin iş sözleşmesi ancak haklı nedenle feshedilebileceği gibi temsilcinin feshe karşı açtığı davada işe iade davalarından çok daha fazla koruma

sağlanır. Temsilci, sadece fesih işlemine karşı değil, iş ve işyeri değişikliğine ilişkin işveren kararlarına karşı da korunmuştur (Ekmekçi, Yiğit, s.273).

Mahkemece temsilcinin iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanılmadan feshedildiğine karar verilmesi hâlinde fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları temsilciye ödenir. Temsilciye fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi, genel işe iade isteminden farklı olarak, temsilcinin işverene başvurusu veya işe başlatılıp başlatılmaması gibi şartlara bağlanmamıştır. İşe iade kararı verilmesi üzerine, altı iş günü içinde işe başlamak üzere başvuruda bulunan işçinin 6 iş günü içinde işe başlatılmaması durumunda, iş ilişkisi devam ettiğinden, çalışmayan temsilci ücret ve diğer haklarını çalışmış gibi temsilcilik süresince alır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Üçüncü Baskı, 2021, s. 151,152; Ekmekçi, Yiğit, s. 277, 278).

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/21
2004 S. İİK/67

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10252
Karar No. 2024/14467
Tarihi: 04.11.2024

● İCRA İNKAR TAZMİNATI
●İŞE İADE KARARININ KESİNLEŞMESİNE
KARŞIN İŞE BAŞLATMAMA
●İŞE BAŞLAMAK İÇİN BAŞVURU KOŞULUNUN
VE TARİHİNİN İHTİLAFSIZ OLMASI
●İŞE BAŞLATMAMA VE ÇALIŞTIRILMAYAN
SÜRE ÜCRETLERİ
İCRA İNKAR TAZMİNATINA KARAR VERİLME-
SİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İtirazın iptali davasında borçlunun haksızlığına karar verilmesi hâlinde ve alacaklının talep etmiş olması şartıyla, borç miktarının Kanunda gösterilen orandan az olmamak kaydıyla icra inkar tazminatına hükmedilir. İcra inkar tazminatına karar verilebilmesi için alacağın belirli ya da belirlenebilir olması gerekir. Alacağın likit olması şartıyla itirazın iptali davası sonunda borçlunun itirazının kısmen kabulü hâlinde dahi kabul edilen kısım bakımından icra inkar tazminatına hükmedilmelidir. İcra inkar tazminatı, asıl alacak bakımından söz konusu olur. İşlemiş faiz isteği yönünden icra inkar tazminatına hükmedilmesi mümkün değildir.

Likit bir alacaktan söz edilebilmesi için ya alacağın gerçek miktarının belli ve sabit olması ya da borçlusu tarafından belirlenebilmesi için bütün unsurların bilinmesi veya bilinmesinin gerekmemesi; böylece borçlunun borç tutarını tahkik ve tayin etmesinin mümkün bulunması; başka bir ifadeyle borçlunun yalnız başına ne kadar borçlu olduğunu tespit edebilir durumda olması gerekir. Bu koşullar yoksa likit bir alacaktan söz edilemez.

Dosya içeriklerine göre başvuru işçiler tarafından işveren aleyhinde açılan işe iade davaları neticesinde başvuru işçilerin işe iadesinin, sendikal tazminatın ve 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ve diğer haklarının hüküm altına alındığı, işe

iadeye ilişkin kararın kesinleşmesi üzerine başvuru işçilerce kanuni süresi içinde işe başlamak için işverene noter aracılığı ile ihtarname keşide edildiği anlaşılmaktadır. Uyuşmazlığa konu itirazın iptali davalarında işçilerin 10 iş günlük süresi içinde işe başlatılma başvurusunda bulunduğu noktada taraflar arasında bir ihtilaf olmadığı gibi işverence bu başvuru karşısında işçilerin işe başlamaya davet edildiği yönünde bir savunma da yapılmamıştır. Bu durumda takip konusu boşta geçen süre ücreti alacağının varlığı noktasındaki uyuşmazlığın çözümünün yargılamayı gerektirdiği söylenemeyeceğinden mahkemece icra inkar tazminatına hükmedilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/26

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/9025
Karar No. 2024/16318
Tarihi: 19.12.2024

**●SENDİKALARIN KOLEKTİF NİTELİKLİ DAVA
VE ÜYELERİNİ TEMSİLEN BİREYSEL NİTE-
LİKLİ DAVA HAKLARININ BULUNDUĞU**
●TOPLULUK DAVASI
● SENDİKA ÜYELERİNİN DAVA TAKİP YETKİSİ
VERMESİYLE SENDİKANIN DAVA AÇABİLE-
CEĞİ

ÖZETİ: Sendika ve konfederasyonların kolektif nitelikli dava hakları ve sendikaların üyelerini temsilen bireysel nitelikli dava hakları olmak üzere iki farklı dava türü söz konusu olmaktadır. Bu anlamda sendikaların davacı ve davalı olabilmelerinde; somut, belirli üyeleri temsilen değil, anonim ve kolektif nitelikli bir temsil söz konusu olmaktadır. Burada söz konusu dava türü ile korunmak istenen menfaat bir veya birden fazla sendika veya konfederasyon üyesinin kişisel çıkarları olmayıp çalışma hayatının ortak çıkarlarıdır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 28.09.2021 tarihli ve 2018/(22)9-678 Esas, 2021/1110 Karar sayılı karar).

Topluluk davası, sendikaların kolektif nitelikli temsilen dava açabilme ehliyetlerini genişletmekte; bu tür bir davanın konusunu sendika üyelerinin bireysel haklarına teşmil etmektedir (YHGK, 2018/(22)9-678 E., 2021/1110 K.).

Topluluk davası ile temsil ettiği üyelerinin menfaatlerini korumak amacıyla dava açan sendika; üyelerinin haklarının tespiti, üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesine ve üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesine yönelik tespit ve men davası açma şeklinde hareket edebilir (Fevzi Şahlanan, "Sendikaların Dava Ehliyeti Bağlamında Topluluk Davası (Karar incelemesi)", Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi Hukuk 104, Nisan 2016, Sayı 420, s.2-5).

3. 6356 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesine göre “Uygulanmakta olan bir bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. ...” Bu madde kapsamında düzenlenen toplu iş sözleşmesinin yorumu davası, topluluk davasının toplu iş hukukundaki özel

görünümü niteliğinde bir dava olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde sözleşmenin taraflarınca açılabilir.

4. 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesi uyarınca sendika, üye işçisinin ücret ve diğer alacakları için de dava açabilir.

5. Sendikanın dava takip yetkisini gösteren somut koşul vakıalar ise; üyesinin hakkı için dava açmış olması, bu konuda dava takip yetkisinin kendisine kanunen öngörülmüş olması, hak sahibi olduğunu iddia ettiği kişinin sendika üyesi olması, bu davayı açmak için üye işçisinin kendisine yazılı talimat vermesidir (Buse Dişel, Dava Takip Yetkisi, İstanbul, 2020, s.174-175).

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/50,75

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13602
Karar No. 2024/16287
Tarihi: 19.12.2024

●GREV YAPAN SENDİKANIN ÜYELERİNİN DÖRTTE ÜÇÜNÜ KAYBETMESİ
● MUVAZAALI OLARAK SENDİKA ÜYELERİNİN ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞTIRILMASI
●KAYBEDİLEN ÜYE SATISININ TESPİTİ İÇİN MUVAZAANIN TESPİTİNE İLİŞKİN DAVANIN VE İŞE İADE DAVALARININ SONUÇLARININ BEKLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki, 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 inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybedip kaybetmediği konusunda doğrudan sonuca etki edecek niteliktedir. Yine aynı şekilde işe iade davası kabul edilen sendika üyesinin bulunması ve kanuni süre içinde işe başlama başvurusu yapılması durumunda, fesih tarihi değişeceğinden ve ayrıca işçi işe başlatılırsa iş sözleşmesi devam edeceğinden, bu hususlar da doğrudan sonuca etki edecek niteliktedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, Bölge Adliye Mahkemesince belirtilen hususlar araştırılmalı, işçi ve sendika üye sayıları duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, muvazaa tespitine itiraz davalarının eldeki davayı etkileyecek nitelikte olup olmadığı belirlenmeli ve etki edecek nitelikte olduğu tespit edilirse davaların sonucu beklenmeli, sonucu etkileyebilecek durumda sendika üyesi işçiler tarafından açılan işe iade davaları olup olmadığı tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/26

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/11880

Karar No. 2024/16273

Tarihi: 18.12.2024

- İŞÇİNİN ÜYESİ OLDUĞU SENDİKAYA DAVA TAKİP YETKİSİ VERMESİ
- DAVA TAKİP YETKİSİNİN SENDİKA ÜYELİĞİ SONA ERSE DE İŞÇİNİN YAZILI ONAY VERMESİ KOŞULUYLA YARGILAMA SONA ERENE KADAR DEVAM EDECEĞİ
- BİRDEN FAZLA SENDİKAYA DAVAYI TAKİP YETKİSİ VERİLDİĞİNDE ÜYELİK SONRASI ONAY OLMASI KOŞULUYLA İLK YETKİ VERİLEN SENDİKANIN DAVAYI TAKİP YETKİSİ SÜRECEĞİ İKİNCİ VERİLEN TAKİP YETKİSİNİN GEÇERSİZ OLACAĞI

ÖZETİ: Dava takip yetkisi, 6100 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde, talep sonucu hakkında hüküm alabilme yetkisi olarak ifade edilmiştir. Bu yetki, maddi hukuktaki tasarruf yetkisinin usul hukukuna yansımasıdır. Dolayısıyla, kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında, maddi hukuktaki tasarruf yetkisine göre tayin edilir. Kural olarak dava ehliyeti bulunan kimsenin davayı takip yetkisi de mevcuttur; ancak bazı durumlarda tarafın dava ehliyeti olmakla birlikte davayı takip yetkisi kendisi dışında üçüncü bir kişi tarafından kullanılabilir ya da kanun gereği kullanılması zorunlu olabilir. Bu yetkiyi kullanan kişinin gerçekte hukuki ilişkinin tarafı olmasına gerek yoktur.

Sendikaların dava takip yetkisi ise 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında “... sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir.” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir işçi sendikası üye işçinin ücret ve diğer alacakları için bir dava açtığında Sendika öncelikle üyesinin hakkı için dava açtığını, bu konuda dava takip yetkisinin kendisine kanunen öngörüldüğünü, hak sahibi olduğunu iddia ettiği kişinin sendikasının üyesi olduğunu, bu davayı

açmak için üye işçinin kendisine yazılı talimat verdiğini dava dilekçesinde açıklamalıdır. Bunlar sendikanın dava takip yetkisine ilişkin somut koşul vakıalardır (Dişel, s.174,175).

6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez. Yargılama devam ederken işçi, üyeliği sona eren sendikanın davayı takip etmesine onay verdikten sonra, sonraki üye olduğu sendikaya da davayı takip için yetki verirse, dava takip yetkisi birden fazla sendikaya verilemeyeceğinden, önceki muvafakat geri alınmadığı sürece sonraki muvafakat geçerli kabul edilemez.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7367
Karar No. 2024/16185
Tarihi: 17.12.2024

- **İŞÇİ VE İŞVEREN SIFATININ AYNI KİŞİDE BİRLEŞEMEYECEĞİ**
- **TÜZEL KİŞİ İŞVEREN**
- **TÜZEL KİŞİ İŞVEREN SIFATINI TAŞIYAN ORGANIN BİR KURUL VEYA TEK BİR KİŞİ OLABİLECEĞİ**
- **KİŞİ ORGAN STATÜSÜNDE OLANLARIN İŞÇİ SAYILMAYACAĞI**
- **İŞÇİ SIFATINI TAŞIMAYAN KİŞİNİN TALEP-
LERİYLE İLGİLİ DAVANIN İŞ MAHKEME-
SİNDE GÖRÜLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir. Aynı Kanun'un 2 nci maddesinde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez.

Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi, organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir.

Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ, bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür.

Limited, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde yönetim yetkisi şirket ortaklarından birine bırakıldığında, bu kişi müdür sıfatıyla kişi-organ sayılır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 370 inci maddesine göre, anonim şirketler

yönünden yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması hâlinde, bu kişi veya kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını taşıyan kişiler, işveren konumunda bulunduklarından, işçi sayılmazlar.

4857 sayılı Kanun'a tâbi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları hâlinde kişi-organ statüsünü taşıyıp taşımadıklarının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması hâlinde, genel müdürlük görevi sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşemeyeceğinden, iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir.

İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10262
Karar No. 2024/16128
Tarihi: 12.12.2024

**●FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÜCRETE DAHİL
OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILDIĞI DURUM-
LARDA ÇIPLAK ÜCRETİN FAZLA ÇALIŞMAYA
DENK GELEN KISIM DÜŞÜLEREK HESAP-
LANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Dairemiz uygulamasına göre fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olduğunun kararlaştırıldığı hâllerde çıplak ücret belirlenirken fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olan kısmının ücretten ayrıştırılması kabul edilmemektedir. Bu şekilde yapılan hesaplama da hatalı bulunmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSTK/19
6100 S. HMK/113

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13428
Karar No. 2024/16115
Tarihi: 12.12.2024

● TOPLULUK DAVASI
**● SENDİKALARIN TOPLULUK DAVASI AÇABI-
LECEKLERİ**

ÖZETİ: Topluluk davası hukukumuzda 6100 sayılı Kanun'un 113 üncü maddesinde yer alan “Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlâl edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir” hükmü ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Madde gerekçesine göre topluluk davası yoluyla, toplumsal yararın korunması ile dar ve teknik anlamda hukukî yarar kavramında bir açılım yaratılması sağlanmaktadır.

Topluluk davası sendikaların kolektif nitelikli temsilen dava açabilme ehliyetlerini genişletmekte; bu tür bir davanın konusunu sendika üyelerinin bireysel haklarına teşmil etmektedir. Sendikalar, 6100 sayılı Kanun'un 113 üncü maddesi kapsamında belirtilen tüzel kişilerden biri olduğundan üyeleri adına bu maddeye göre dava açabilirler. Açılan dava üyelerinin menfaatleri ile ilgili olup, sendikalar bu dava türü ile üyelerinin haklarının tespitini; üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve üyelerinin gelecekteki haklarının ihlâl edilmesinin önüne geçilmesini talep edebileceklerdir (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 250).

Bu açıklamalar ışığında ifade etmek gerekir ki, somut olayda davacı Sendikanın üyesinin hakkını korumak için dava açabileceği tartışmasızdır. Diğer taraftan somut uyumsuzluk, sendikanın kendi üye sayısını da değiştirebilecek nitelikte olduğundan, doğrudan sendikanın da tüzel kişi olarak hukuki durumunu etkileyebilecektir. Bu itibarla Mahkemece işin esasının incelenmesi gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/92

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/11806
Karar No. 2024/16004
Tarihi: 11.12.2024

- **ÇALIŞMA YAŞAMININ DENETİM VE TEFTİŞİ İLE GÖREVLİ MÜFETTİŞLERİN TUTANAKLARINA VEYA RAPORLARINA KARŞI DAVA AÇILABİLECEĞİ**
- **MÜFETTİŞ TUTANAKLARININ İŞ MAHKEMESİNCE İPTAL EDİLENE KADAR DOĞRU KABUL EDİLECEĞİ**
- **TUTANAK VE RAPORLARA KARŞI HUSUMETİN BAKANLIĞA KİMLİĞİ BELİRLİ İSE ŞİKAYETÇİ İŞÇİYE YÖNELTİLMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **SIRF RAPORDA İSMİ GEÇTİĞİ İÇİN ŞİKAYETÇİ OLMAYAN İŞÇİLERE HUSUMET YÖNELTİLEMESİ**

ÖZETİ: Anayasa ve Kanun ile Devlete verilen çalışma hayatının denetimi ve teftişi ödevi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı yetkili iş müfettişleri aracılığıyla yerine getirilir. Biçimi bakımından iş teftişi faaliyetleri, programlı teftiş ve incelemelerden oluşan program dışı teftiş olmak üzere planlanır. Programlı teftiş, genel çalışma planı kapsamında programlanan ve çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerdir. Buna karşılık incelemelerden oluşan teftiş ise programlı teftiş dışında çalışma mevzuatı ile ilgili talep üzerine veya İş Teftiş Kuruluna intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerdir.

4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesinin üçüncü fıkrasının açık hükmü gereğince iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar, teftişin türünün herhangi bir etkisi olmaksızın, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Bu karinenin aksi, ancak yetkili iş mahkemesine itiraz yolu ile ileri sürülebilir.

Kanun’da, iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile raporlardan ayrı ayrı söz edildiğine göre sadece tutanaklara karşı dava açılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.03.2024 tarihli ve 2024/1979 Esas, 2024/5195 Karar sayılı kararı).

Diğer taraftan 92 nci madde kapsamında düzenlenen tutanak ve raporlara karşı dava açılabilmesi, bunların “işçi alacaklarına ilişkin kısımları” bakımından mümkündür. Kanun’un “İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.” hükmündeki “işçilik alacaklarına ilişkin kısımları” ifadesi ile “taraflar” ifadesini birbirinden ayrı değerlendirmek mümkün değildir.

Dairemiz uygulamasına göre 92 nci madde kapsamındaki davalarda husumetin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiye de yöneltilmesi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.04.2024 tarihli ve 2024/2742 Esas, 2024/6814 Karar sayılı kararı). Ancak şikâyetçi veya ihbar eden işçi konumunda olmadığı sürece, sırf tutanakta veya teftiş raporunda adı geçen işçilere husumet yöneltilmesi gerekli değildir. Dava konusu rapor ve tutanaklarda, şikâyetçi veya ihbar eden konumunda olmayan işçilerin işçilik alacaklarına ilişkin tespitlere yer verilmesi de bu sonucu değiştirmez.

Şu hâlde, bir taraftan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uyuşmazlık konusu tutanak veya rapor bakımından yasal hasım olması diğer taraftan da tutanak veya raporların yalnızca işçilik alacaklarına ilişkin kısımlarına itiraz edilebilir oluşu, açılacak davada kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçinin de davada Bakanlık ile birlikte yer almasını gerektirmektedir. Aksi takdirde ihbar veya şikâyeti ile iş müfettişlerini harekete geçiren işçinin yokluğunda yargılama yapılmak suretiyle dava konusu edilen teftiş raporu veya tutanağın, aynı işçinin işçilik alacaklarına ilişkin kısımları da tartışılarak hukuka uygun olup olmadığı mahkeme kararı ile tespit edilecektir. Oysa devletin çalışma hayatını izleme ve denetleme ödevi gereği Bakanlığın kendiliğinden hasım olması gereken bir davada, Devletin denetim mekanizmalarını ihbar veya şikâyeti ile harekete geçiren işçiye, kendi hukukunu koruyacak açıklama ve ispat hakkı tanınması hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ve hem de 6100 sayılı Kanun’un 27 nci maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir.

Açıklanan sebeplerle, bir veya birden fazla kimliği belirlenebilen işçinin şikâyet veya ihbarı üzerine düzenlenen rapor veya tutanağa itiraza ilişkin davada, davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiler arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu kabulü gerekir. Görüldüğü üzere bu çözüm tarzı maddi ve usulî bakımdan her iki tarafın haklarının korunmasını sağlayan bir çözümdür.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12205
Karar No. 2024/15970
Tarihi: 10.12.2024

**●İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİNDE GÖSTERİ-
LEN SEBEPLE FESİH NEDENİNİN ÖRTÜŞMESİ**
●İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİNDEKİ ÇIKIŞ
KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İSTEMİNİN RED-
DİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Mahkemece, taraflar arasındaki arabuluculuk görüşmesi sonucunda davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödeneceği hususunda anlaşmaya varılmış olması nedeniyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamıyla uyuşmamaktadır. Zira dosya içeriğine göre evli olduğu anlaşılan davacının astı konumundaki dava dışı Ö.B. isimli kadın işçiyle ilişki yaşadığı, bu çalışanın da evli olduğunun belirtildiği, bu ilişkinin işyeri çalışanlarınca da bilindiği, bu durumun işyerinde ve çalışma ortamında da devam ettiği dosyadaki bilgi ve belgelerle sabittir. Davacının da bu yöndeki iddiayı inkâr anlamına gelecek bir savunması bulunmamaktadır. Aksine, bu durumun işin yürütümüne engel olmadığını, işe yansıyan olumsuz bir durum bulunmadığını beyan ederek bu ilişkiyi kabul etmektedir.

Davalı işverence 05.01.2023 tarihli fesih ihtarnamesinde de, fesih sebebi olarak işyerinde davacı ve dava dışı kadın çalışan arasındaki ilişkiden haberdar olunduğu, ahlâka mugayir bir kısım fotoğraflar ve yazışmaların yaşanan ilişkinin varlığını ortaya koyduğu, davacının astı konumundaki çalışanla yaşadığı gönül ilişkisinin işyerinde de devam ettiğinin anlaşıldığı belirtilerek iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi gereğince feshedildiği belirtilmiştir. Şu hâlde işten ayrılış bildirgesindeki çıkış kodunun davalı işverence dayandırılan fesih sebebine uygun olarak düzenlenmiş olmasında hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13177
Karar No. 2024/15864
Tarihi: 05.12.2024

- **ARALIKLI ÇALIŞMASI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMALARIN KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN HESABINDA DİKKATE ALINMA KOŞULLARI**
- **HER BİR ÇALIŞMANIN KIDEM TAZMİNATINI HAK EDECEK ŞEKİLDE SONA ERMESİNİN HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ İÇİN ZORUNLU OLDUĞU**
- **AYNI DÖNEM İÇİN BİRDEN FAZLA KIDEM TAZMİNATI ÖDENEMEYECEĞİNDEN KIDEM TAZMİNATI ÖDENEREK SONA ERDİRİLEN SÜRELERİN TASFİYE EDİLECEĞİ**
- **İHBAR TAZMİNATININ HESABINDA ARALIKLI ÇALIŞMA SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLECEĞİNE İLİŞKİN YASAL BİR HÜKÜM BULUNMADIĞI**
- **İHBAR TAZMİNATININ HER BİR ÇALIŞMA DÖNEMİ İÇİN AYRI AYRI BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ: Davacının aralıklı çalışmalarının mevcudiyeti karşısında ihbar tazminatına dair yapılacak belirleme uyuşmazlık konusudur. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı tam olarak ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate

alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı eksik ödenmişse veya hiç ödenmemişse bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı def'inin ileri sürülmesi hâlinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz. İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği hâlde çeşitli sebeplerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde sayılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

İhbar tazminatı bakımından ise mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesaplaması yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir şekilde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12959
Karar No. 2024/15852
Tarihi: 05.12.2024

**●SENDİKA AİDATINA FAİZ İŞLEMESİ İÇİN
SENDİKANIN AİDAT LİSTESİNİ VE TUTARINI
İŞVERENE BİLDİREREK AİDAT ÖDEMESİNİ
TALEP ETMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işverenin aidat kesintisi yapma ve ödeme borcundan söz edilebilmesi için, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve bu listeye göre aidatın kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir. Bu anlamda olmak üzere, sendika tarafından işverene bildirimin tebliği şart olduğu gibi aidat kesinti yükümlülüğünün de bildirim ile başlayacağı gözetilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı Sendika tarafından aidat kesintisine dair talepte bulunulan yazının tarihi 24.02.2022 olup bu tarihten önce aidat kesintisine ilişkin talepte bulunulduğu kanıtlanmamıştır. Bu itibarla, dava konusu dönem dikkate alındığında, somut olay bakımından işverenin aidat kesinti yükümlülüğünden söz edilemeyeceğinden, Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/24
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10868
Karar No. 2024/15716
Tarihi: 04.12.2024

- İSTİFA
- İŞÇİNİN KİŞİSEL NEDENLERLE İSTİFA EDİYORUM DİYE YAZMASI
- İRADE SAKATLIĞININ KANITLANMAMIŞ OLMASI
- KIDEM TAZMİNATI HAK EDİLEMeyeCEĞİ

ÖZETİ 2. Somut uyuşmazlıkta davacı; yazı ve imza inkârında bulunmadığı istifa dilekçesinde kişisel sebeplerden dolayı işten çıkış işlemlerinin yapıp istifanın kabulü talebinde bulunmuştur. Yine tüm dosya kapsamından davacının işten kişisel sebepler ileri sürerek ayrıldığı, istifa dilekçesinde işçilik alacaklarının ödenmediğinden bahsetmediği, işveren yetkililerince iradesinin fesada uğratıldığını da ispat edemediği anlaşılmaktadır.

Ayrıca istifa dilekçesindeki kişisel sebep ifadesi, işverenden veya işyerinden kaynaklanan bir sebep olmayıp davacının kendisine ait özel bir durumu ifade eder. Bu durumda haklı fesih sebebi olarak kabul edilemeyecek kişisel sebepleri gerekçe göstererek işten ayrılan davacının, kıdem tazminatı alacağına yönelik talebinin reddi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13003
Karar No. 2024/15685
Tarihi: 04.12.2024

●FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRET İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILMASI
●YILDA 270 SAATİ DOLDURANA KADAR YAPILAN FAZLA ÇALIŞMALARIN ÜCRETİN İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KABUL EDİLECEĞİ
●FAZLA ÇALIŞMAYI ÜCRETİN İÇERİSİNDE KARARLAŞTIRIP HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİ 48 SAAT OLARAK BELİRLEYEN İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKMÜNÜN YILDA 270 SAATİ DOLDURANA KADAR GEÇERLİ OLDUĞU

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 46 ncı maddesine göre hafta tatili; yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saatlik dinlenmedir. Aynı Kanun'un 63 üncü maddesinde genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat olduğu nispi emredici şekilde düzenlenmiş; 41 inci maddesinde ise Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmanın fazla çalışma olduğu belirtilmiştir.

Davacı ile davalı işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bilgi formunda çalışma süresi "30 gün*8 saat" olarak kararlaştırılmış olup ilgili bilgi formu ve yasal düzenlemeler dikkate alındığında; davacının haftalık çalışmasının 48 saat (6x8=48) olduğu ve ücretin de buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hüküm geçerlidir (Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,18.10.2022 tarihli ve 2022/9465 Esas, 2022/12684 Karar sayılı karar).

Şu hâlde; haftalık 3 saat fazla çalışma ücrete dâhil olduğundan, fazla çalışma alacağının haftalık 48 saatin üzerindeki çalışma bakımından hesaplanması gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Çev: Alpay HEKİMLER*

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 28.1.2025

Sayısı: 9 AZR 48/24

Elektronik olarak düzenlenen Bordro esas itibariyle geçerlidir.

Özü:

Ticaretî Düzenleme Kanunu'nun (GewO'nun) 108. maddesinin 1. fıkrasının 1. cümlesi uyarınca, işveren ücret ödemesi sırasında çalışanlara metin biçiminde bir bordro vermek zorundadır. Esas itibariyle işveren bu yükümlülüğünü, bordroyu şifre korumalı dijital bir çalışan e-posta hesabına, elektronik bir belge olarak göndermek suretiyle de yerine getirebilir.

Olay:

Davacı, davalının perakende işinde satış elemanı olarak çalışmaktadır. Davalı Holding bünyesinde faaliyet gösteren bir şirket olup, 7 Nisan 2021 tarihinde Holding İşyeri Kurulu¹ ile imzalanmış olan sözleşme kapsamında, çalışanlara dijital posta hesapların açılması ve kullanımına ilişkin esaslar belirlenmiş olup, bu doğrultuda tüm personel belgelerinin, özellikle maaş bordrolarının, harici bir sağlayıcı aracılığıyla dijital bir çalışan posta hesabının kullanıma sunulmasını ve çalışanlar tarafından şifre korumalı çevrimiçi erişim yoluyla erişilebilmesini öngörmektedir. Çalışanların dijital posta hesaplarına gönderilen belgelere, kendilerine ait özel bir cihaz aracılığıyla erişimleri mümkün olmadığı durumlarda, işveren, çalışanların belgeleri işyerlerinde görüntülemelerini ve yazdırmaları yönünde imanları hazır etmek durumundadır. Davalı, Holding İşyeri Kurulu ile imzalanan sözleşmeye dayanarak, maaş bordrolarını Mart 2022'den itibaren sadece elektronik olarak erişime açmıştır. Davacı buna itiraz etmiş ve maaş bordrolarını basılı evrak olarak almaya devam etmeyi talep etmiştir.

Eyalet İş Mahkemesi, davacının açmış olduğu davanın kabulüne karar vermiştir. Bordroların elektronik olarak düzenlenmiş olunması, davacı tarafında bordroların usulüne uygun bir biçimde düzenlenmemiş olduğu yönünde

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

¹ ÇN.: Federal Almanya'da İşyeri Teşkilat Kanunun hükümleri uyarınca Holding bünyesinde işçilerin çıkarlarını temsil etmek üzere, işçiler kuruluşturulan zorunlu olmayan bir Holding İşyeri Kurulu kurabilme hakkına sahip olup, kanunda tanımlanmış olan yönetime katılım hakları kapsamında işveren ile sözleşme imzalayabilmektedirler.

algılanmasına neden olmuştur. Bordrolar, erişimini gerektiren beyanlardır. Dijital posta hesapları sadece, ihtilaflı davadaki davacının aksine– tarafından bu yöntemin kabul edilmiş olması halinde bir araç olarak kullanılabilmesi mümkündür.

Davalının Federal İş Mahkemesi nezdindeki temyiz başvurusunun kabulüne ve davanın yeniden görüşülmek üzere Eyalet İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Gerekçe:

İşveren, maaş bordrolarını dijital bir çalışan posta hesabına yükleyerek düzenliyorsa, esas itibarıyla GewO’nun 108.maddesinin 1.fıkrasında öngörülen şekil şartını yerine getirmiş olmaktadır. Bir çalışanın maaş bordrosu alma hakkı, işverenin maaş bordrosunun çalışan tarafından alınmasından sorumlu olmaksızın yerine getirebileceği “tahsil edilecek bir borç” olarak adlandırılır. İşverenin bordroyu elektronik bir dağıtım ağında hazır bulundurması yeterlidir. Bu doğrultuda ancak işveren, özel hayatlarında çevrimiçi erişim imkanına sahip olmayan işçilerin meşru menfaatlerini göz önünde bulundurmalıdır.

İşyeri Teşkilat Kanunun 87.maddesinin 1.fıkrası hükmüne dayalı olarak imzalanmış olan Holding İşyeri Kurulu Sözleşmesi kapsamında ücret bordrolarının dijital olarak sunulması, ilgili çalışanların haklarına orantısız bir şekilde müdahale anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte, Mahkeme nihai bir karara varmamıştır. Çünkü dijital posta hesabı uygulamasına geçilmesi ve işletilmesinin konusunun Holding İşyeri Kurulunun görev alanına girip girmediğine konusunda, henüz bir yargı kararı verilmemiştir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 28.1.2025

Sayısı: 1 AZR 33/24

Bir sendikanın şirketin dijital verilerine ulaşım hakkı

Özü:

Bir işveren, toplu sözleşme bağtlama konusunda yetkili olan sendikaya, yeni üyeler kaydetmek amacıyla işçilerin (mevcut ve yeni işe başlayacak olanların) iş amaçlı kullanmakta oldukları elektronik posta adreslerini hazır etmek zorunda değildir. Bu yönde bir talep, Alman Anayasası'nın (GG) 9. maddesinin 3. fıkrası ile güvence altına alınan örgütlenme özgürlüğünün yorumlanmasına dayandırılmaz.

Olay:

Taraflar, davacı sendikanın davalının işyerinde dijital reklam yapma yetkisi konusunda ihtilafa düşmüşlerdir. Davalı işveren spor malzemeleri geliştirmekte, üretmekte ve satışını yapmaktadır. Global bir şirketin ana şirketi konumundadır. Davacı, davalın işyeri için yetkili olan sendikadır. Şirkette yaklaşık 5.400 işçi istihdam edilmektedir. Şirket içi iletişimin önemli bir kısmı e-posta ve Microsoft 365 tarafından geliştirilen Viva Engage uygulaması ve de grup genelindeki intranet de dahil olmak üzere dijital olarak gerçekleşmektedir. Çalışanların çoğunun davalının alan adı altında oluşturulmuş- isimle ilgili- bir e-posta adresi mevcuttur.

Davacı, yeni üye kazanımı için kendisine bu iletişim sistemlerine “erişim” izni verilmesi gerektiği görüşündedir. Bu nedenle davalı, çalışanların tüm şirket e-posta adreslerini kendisine hazır etmekle yükümlü olduğunu iddia etmektedir. En azından, çalışanlara yılda azami 5 MB boyutunda toplamda 104 e-posta gönderme hakkına sahip olduğu görüşünü savunmaktadır. Bununla birlikte kendisine Viva Engage'deki grup genelindeki ağı “dahili kullanıcı” olarak erişim izni verilmesi gerektiği ve böylelikle belirli sayıda reklam içerikli yazılar ulaştırabilme hakkına sahip olduğunu iddia etmektedir. Buna ek olarak, davalı intranetinin ana sayfasında davacının web sitelerinden birine bir bağlantı sağlaması gerektiğini ifade etmektedir.

Gerek İş Mahkemesi gerekse Eyalet İş Mahkemesi davanın reddine hükmetmiştir. Davacının Federal İş Mahkemesi nezdindeki temyiz başvurusu da reddedilmiştir.

Gerekçe:

Federal Anayasa'nın 9.maddesinin 3.fıkrası, bir sendikaya esas itibariyle çalışanların şirket e-posta adreslerini reklam ve bilgilendirme amacıyla kullanımına imkan tanımaktadır. Ancak bununla birlikte, mahkemeler (yasama faaliyetinin yokluğunda) örgütlenme özgürlüğünü belirlerken işverenin bu tür bir taleple çatışan Alman Anayasası'nın 14.maddesi ve 12.maddesi'nin 1.fıkrası kapsamındaki temel

haklarının yanı sıra, çalışanların Alman Anayasası'nın 1.maddesinin 1.fıkrası ve AB Temel Haklar Şartı'nın 8.maddesi ile bağlantılı olarak 2.maddesinin 1.fıkrası kapsamındaki temel haklarını da dikkate almalıdır. Çatışmalara rağmen ilgili tüm taraflar için mümkün olduğunca etkili olacak şekilde tüm pozisyonlar dengelemelidirler. Bu doğrultuda, salt şirket e-posta adreslerinin iletilmesine yönelik talebin bu kapsamda değerlendirilmesi mümkün görülmemektedir. Böylesine münferit bir talep, örgütlenme özgürlüğünün sağlanması kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

Şirketin e-posta adreslerinin bildirilmesini ve bunların kullanımına belirli bir ölçüde müsamaha gösterilmesini talep eden alternatif talep de temelsizdir. Her iki durumda da ifa ve muvafakat taleplerinin davalıya getirdiği yükler, davalının anayasal güvence altındaki ekonomik faaliyet özgürlüğünü önemli ölçüde zedelemekte ve -her iki durumda da- bu tür taleplere karşı korunma ihtiyacını haklı çıkarmaktadır. Menfaatlerin dengelenmesinin sonucu, davacının davalının e-posta sistemini reklam veya bilgilendirme tedbirleri için kullanamayacağı anlamına gelmez. Sendikanın çalışanlardan şirket e-posta adreslerini talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu durum aynı zamanda anayasal olarak güvence altına alınmış menfaatlerin korunması için denge de oluşturmaktadır.

Viva Engage'de grup genelindeki ağı kullanma başvurusu da kabul edilmemiştir. Davalının intranetinde bir bağlantı kurulmasına yönelik talep de temelsizdir. Davacı, İşyeri Teşkilat Kanunu'ndaki boşluğu, Personel Yönetime Katılım Kanunun 9.maddesinin 3. Fıkrasına dayandırabilmesi mümkün değildir. Sonuç itibarıyla davacı, intranetin ana sayfasına kendi web sitesine atıfta bulunan bir bağlantı yerleştirilmesini talep edemez.

Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.11.2024

Sayısı: 10 Sa 13/24

Potansiyel bir kadın müşterinin erkek bir danışmandan destek alma yönündeki talebi yerine getirilmesi, Genel Eşit Muamele Kanunu (AGG) kapsamında tazminat ödenmesini haklı kılabılır

Özü:

Potansiyel bir kadın müşterinin, bir kadın kişi (çalışan) tarafından değil de bir erkek danışman tarafından ilgilenilmesini istemesi halinde, işveren esas itibarıyla AGG'nin 12.maddesinin 4.fıkrası hükmü uyarınca, koruma yükümlülüklerine uymak durumundadır. Bunu yapmaması halinde, işverenin potansiyel kadın müşterinin çalışanın danışmanlık sorumluluğundan alınması yönündeki eylemi AGG'nin 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca doğrudan ayrımcılık teşkil edebilir ve de tazminat talebini haklı kılabılır.

Olay:

Davacı mimar olup, en son davalının işyerinde çalışmıştır. Kendisine, şirketin dahili dağıtım sistemi aracılığıyla potansiyel bir müşteri atanmıştır. Davalının bölge müdürü olan amiri, potansiyel müşterinin bir kadını danışman olarak istemediğini kendisine bildirmiştir. Bunun sonucunda bölge müdürü potansiyel müşteri için danışman olarak tanımlanmıştır.

Davacı, AGG kapsamında kurulan Şikayet Ofisi ile irtibata geçmiş, sonunda potansiyel müşteri kendisine devredilmiştir. Ancak bu durum üzerine müşteri tekrar Bölge Müdürlüğüne durumu aksetmiş ve nihayetinde potansiyel müşteri için davacının danışmanlık hizmeti vermeyeceği kesinleşmiştir. Sonuç olarak, davacı yaklaşık 30.000 € tutarında bir komisyonu kaybetmiştir. Potansiyel müşteri daha sonradan danışmanını değiştirme isteğinin, bir telefon görüşmesinden sonra kendisinin iyi bir his uyandırmaması ve bu nedenle farklı bir irtibat kişisini tercih etmesine dayandığını belirtmiştir. Nihayetinde doğru kararı vermiş olduğunu, ancak o zamanki kelime seçiminden, bir kadın olması sebebiyle de pişmanlık duyduğunu beyan etmiştir.

Davacı, AGG'nin 15.maddesinin 2.fıkrası hükmü uyarınca cinsiyetine dayalı ayrımcılık nedeniyle, altı brüt aylık maaş tutarında, toplamda 84.300 Euro tutarında manevi tazminat talep etmiştir. Davalı, müşteri irtibatının bölge müdürüne devredildiğini, böylece davacının artık potansiyel müşteriyle temasa geçmesine gerek kalmadığını belirtmiştir. Davalı, hiçbir koşul altında potansiyel müşterinin ayrımcılık yapmasını kabul etmemiş ve davacıyı koruduğunu iddia etmiştir.

İş Mahkemesi tazminat talebini reddetmiştir. Potansiyel müşterinin tutumunun davalıya atfedilmesi mümkün değildir. Davalının temyiz başvurusu

üzerine, Eyalet İş Mahkemesi, kararı kısmen revize ederek, davalının davacıya 1.500 € ödemesine hükmetmiştir. Ancak, davalı için bir üst mahkemeye temyiz yolu açık bırakılmıştır.

Gerekçe:

Tazminat talebi yerinde olmak ile birlikte, talep edilen t miktarının ancak küçük bir kısmı tazminat için uygundur.

Davalı, davacıya karşı AGG'nin 3.maddesinin 1.fıkrası hükmünde tanımlanmış olan cinsiyet nedeniyle AGG'nin 7.maddesinin 1.fıkrası ile bağlantılı olarak doğrudan ayrımcılık yapmıştır. Potansiyel bir müşterinin, kadın bir kişi (çalışan) tarafından değil de erkek bir danışman tarafından ilgilenilmesini talep etmesi durumunda, işveren esas itibariyle AGG'nin 12.maddesinin 4.fıkrası kapsamında tanımlanmış olan koruma yükümlülüklerine uymak zorundadır. İşveren bu hükmü uygulamadığı durumlarda, dava konusu olayda olduğu üzere, potansiyel kadın müşterinin çalışanın danışmanlık sorumluluğundan alması, AGG'nin 3.maddesinin 1.fıkrası kapsamında doğrudan ayrımcılık teşkil edebilir ve bu da tazminat talebini haklı kılabilir.

Bölge müdürü, potansiyel müşteri ile görüşerek davacının çok iyi bir danışman olduğuna ikna etmeye çalışabilirdi. Bunun ötesinde potansiyel müşterinin bu yöndeki tercihinin nedenlerini, ön yargılarını anlamaya çalışabilirdi. Özellikle kadınlar hakkındaki çekincelerinin nedenlerini araştırabilir ve böylece davacının insani ve/veya mesleki nitelikleri nedeniyle potansiyel müşterinin gereksinimlerini ve isteklerini karşılamak için özellikle uygun olup olmadığını tespit edebilirdi. Ancak bunun yerine, davacının dezavantajlı duruma düşmesine neden olan tutumunu kontrol etmeden kabul etmiştir.

Özellikle tazminatın önleyici amacı doğrultusunda, 1.500 Euro tutarında bir meblağa uygun görülmüştür. Eylemin tekrarlanma riski bulunmamaktadır. 1.500 Euro tutarındaki tazminat salt sembolik bir tutar da değildir. Davacı tarafından talep edilen 84.300 Euro, ölçüt olarak kullanılamaz. Çünkü talep edilen bu miktar aşırı olup, dava konusu olayda davacı tarafından açık bir biçimde gerekçelendirilmemiştir.

Düsseldorf İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 10.5.2024

Sayı: 1 Ca 5913/23

Tarihi belgelerin asansör odasında saklanması derhal fesih için neden oluşturmaz.

Özü:

Heinrich Heine Enstitüsü, Heinrich Heine, Felix Mendelssohn Bartholdy ve Robert Schumann'a ait çok sayıda orijinal belgeyi uygunsuz bir şekilde saklamasının ardından arşivci olarak çalışan işçi ile aralarındaki iş sözleşmesini feshetmiştir. İş Mahkemesi, arşivcinin açmış olduğu işe iade davasının kabulüne karar vermiş, ancak davanın Eyalet İş Mahkemesinde temiz edilmesi üzerine süren yargılama esnasında taraflar aralarında anlaşarak, derhal fesih kararının süreli fesih kararına çevrilmesi üzerinde uzlaşmışlardır.

Olay:

Davacı, davalı Belediye tarafından 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren Heinrich Heine Enstitüsü'nde arşivci olarak istihdam edilmektedir. Kendisi arşivci olarak eğitim almamıştır, sosyal bilimler alanında eğitimini tamamlamıştır. Heinrich Heine ve Robert Schumann koleksiyonlarının yanı sıra, arşivde Düsseldorf ve Rhen edebiyat ve kültür tarihi üzerine, Yazma Eserler Bölümü I (Heine-Schumann Arşivi, 17. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar) ve Yazma Eserler Bölümü II'de (Rhen Edebiyatı Arşivi, 20. ve 21. yüzyıl) saklanan kapsamlı bir miras ve koleksiyonlar bulunmaktadır. Yazma Eserler Bölümü I, davacının çalışma alanını oluşturmaktadır.

6 Kasım 2023 tarihinde, davacının izinde olduğu bir dönemde, El Yazmaları Bölümü II'nin arşivcisi ve enstitü yönetimi iki eseri ("Rheinweinlied" baskısının bulunduğu bir el yazması ve Robert Schumann'ın portresinin bulunduğu bir fildişi minyatür) aralarken, Asansör girişinde kilitli olmayan iki çelik dolap tespit etmişlerdir. Çelik dolaplarda diğerlerinin yanı sıra Heinrich Heine, Felix Mendelssohn Bartholdy ve Robert Schumann'a ait çok sayıda orijinal belge bulunmuştur. Odada özel bir klima ve ayrı bir alarm sistemi yoktu. Bunun üzerine davalı, davacı ile aralarındaki iş sözleşmesini 1 Aralık 2023 tarihinde derhal feshetmiştir. Davacı, davacının toplamda 1.867 orijinal belgeyi uygunsuz bir şekilde saklamakla suçlanmış ve bu belgelerin önemli ölçüde zarar görmüş olduğu anlaşılmıştır. Restore edilmiş olan eserler ile birlikte tutulmakta olan hazar gören belgelerdeki küf mantarların, restore edilmiş olan eserlere bulaşmış olduğu tespit edilmiştir.

Davacı, derhal fesih kararı aleyhine işe iade davası açmıştır. Davacı, zemin kattaki çelik dolapların her zaman "geçici arşiv" olarak kullanılmış olduğunu,

belgelerde meydana geldiği iddia edilen hasarların kanıtlanmamış olduğunu, hasarların çelik dolaptan kaynaklanmadığını beyan etmiştir.

İş Mahkemesi işe iade davasının kabulüne karar vermiştir. Eyalet İş Mahkemesinde yapılan temyiz yargılaması sırasında ise taraflar aralarında anlaşarak, derhal fesih kararının süreli feshe çevrilmesi konusunda uzlaşmışlardır.

Gerekçe:

İş Mahkemesi, arşiv malzemesinin çelik dolaplarda kısa süreli depolanmasının açıkça yasaklanmadığını ve bu durumun bilinmediğini varsaymıştır. Anılan dolaplarda arşiv malzemesinin çok uzun süre depolanması görev tanımıyla bağdaşmakta olsa da bildirimsiz feshi haklı kılmamaktadır. Hizmet süresi göz önüne alındığında, özellikle davacının eğitimli bir arşivci olmaması nedeniyle, bir uyarı yeterli olabilirdi. Davacının kıdemi ve toplu sözleşme hükmü nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi olanağı bulunmamaktadır.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İşverenin Ticari Sır Olarak Nitelendirdiği Bilgileri Basına Açıklayan Çalışanın İşten Çıkarılmasının Sözleşmenin 10. Maddesini İhlal Edip Etmediği

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Aghajanyan/Ermenistan Kararı

(Başvuru no. 41675/12)

8 Ekim 2024

İrem ÇELİK¹

ORCID: 0000-0002-6926-1087

GİRİŞ

Dava, başvuruçunun özel sektöre ait bir fabrikada sürdürdüğü iş ilişkisinin, işverene ait hassas bilgileri bir gazeteciyle gerçekleştirdiği röportaj sırasında ifşa etmesi gerekçesiyle feshedilmesine ilişkindir. Başvurucu, söz konusu feshin AİHS'in 10. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğü hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

OLAYLAR

Dava konusu olayların özeti şu şekildedir:

Başvurucu, Erivan merkezli Sınır Tanımaksızın Hakların Korunması Derneği (Protection of Rights without Borders-PRWB) hukuk uzmanları olan H. Harutyunyan ve M. Ghazaryan ile aynı kuruluşun başkanı ve avukatı A. Melkonyan tarafından temsil edilmiştir.

Hükümet, Ermenistan Cumhuriyeti'nin uluslararası hukuk meseleleri temsilcisi ve hükümet temsilcisi olan Y. Kirakosyan tarafından temsil edilmiştir.

Başvurucu, 2003 yılından itibaren çeşitli kimyasal ürünler üreten Nairit fabrikasında ("fabrika") kıdemli araştırmacı olarak çalışmaktadır. Fabrika hisselerinin %90'ı özel mülkiyette olup kalan %10'u ise hükümete aittir.

Fabrika tarafından 9 Temmuz 2007 tarihinde çıkarılan bir talimata göre, çalışanların ücret düzeylerine ilişkin bilgiler temel ticari sır olarak kabul edilmiştir. Her işçinin iş sözleşmesine ücret miktarının gizliliğine ilişkin özel bir hükmün eklenmesi öngörülmüştür.

¹ Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

Başvurucu, 2008 yılında belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalamıştır. Sözleşmenin 2.1.11 maddesi, fabrikaya ait devlet, mesleki veya ticari sır niteliğindeki bilgilerin yayımlanmasını yasaklamaktadır.

Başvurucu ile fabrika arasında, 1 Temmuz 2008 tarihinde iş sözleşmesinin bir parçası olarak ücret gizliliğine ilişkin bir taahhütname imzalanmıştır. Bu taahhütnamede, İş Kanunu'nun 221. maddesinin 2. fıkrasının (2) numaralı bendine atıf yapılmıştır.

Fabrika, 9 Ocak 2009 tarihinde ticari sırlarına ilişkin bir iç yönetmelik kabul etmiştir. Yönetmeliğin 2.1 maddesi, üçüncü kişiler tarafından bilinmemesi nedeniyle ticari değeri bulunan ve açıklanması fabrikanın faaliyetlerini olumsuz etkileyebilecek bilgileri ticari sır olarak tanımlamaktadır. Yönetmeliğin 2.3 maddesine göre; üretim kapasitesi, bilimsel çalışmaların niteliği, devam eden deneyler, hammaddenin depolanması ve geliştirilmekte ya da uygulanmakta olan teknolojik süreçlere ilişkin bilgiler ticari sır kapsamında değerlendirilebilecektir.

Başvurucu, 2006 ile 2010 yılları arasında fabrika tesislerinde saklanan kimyasal atıkların, özellikle etinol çözücülü lakın (լաք էթիլոլ-"lak") doğru şekilde yönetilmesi gerektiğine ilişkin yönetimine defalarca rapor sunmuştur. Başvurucu, 14 Haziran 2006 tarihli raporunda, bir meslektaşıyla birlikte, korozyona karşı koruma amacıyla fabrika boruları ve ekipmanlarının kaplanması için kullanılacak lak ve kloropren kauçuk lateks karışımından su bazlı bir boya üretimi yapılmasını önermiştir. Bu öneri 2007 yılında test edilmiş ancak deney tutanağına göre sonuçlar tatmin edici olmamıştır. Başvurucu, deneyin doğru şekilde yürütülmediği ve dolayısıyla sonuçların güvenilir olmadığı yönünde yönetime iki kez şikayette bulunarak çalışmaların daha sorumlu şekilde sürdürülmesini talep etmiştir.

Kasım 2009'da fabrika genel müdürü V.M., başvurunun talebini kabul ederek kendisine lak kullanılarak 25 ila 30 kg arasında boya üretimine ilişkin bir deney yapması talimatını vermiştir.

4 Aralık 2009 tarihinde, genel müdür yardımcısı ve üretim departmanı başkanı R.S., başvuru ve bilim departmanı başkanı E.V.'ye, 10 ila 15 kg arasında boya üretilmesi talimatını vermiştir.

Başvurucu, 5 Şubat 2010 tarihinde V.M.'ye sunduğu raporda, bir iş seyahatinden dönüşünün ardından bilim departmanı başkanı E.V.'nin, V.M. tarafından verilen talimat uyarınca yapması gereken deneyi gerçekleştirmekten kaçınmasını istediğini ve aksi takdirde kendisini işten çıkarma veya daha düşük bir göreve atama tehdidinde bulunduğunu bildirmiştir. Ayrıca başvuru, başlangıçta deneyin yapılmasını destekleyen R.S.'nin sonradan E.V.'nin tarafını tuttuğunu ve R.S. tarafından verilen talimatın yerine getirilebilmesi için gerekli materyallerin kendisine asla teslim edilmediğini belirtmiştir. Başvurucu, V.M.'nin dikkatini lak sorununa kapsamlı bir yaklaşımla çözüm bulunması gerektiğine çekmiştir.

24 ve 26 Şubat 2010 tarihlerinde, R.S.'nin 4 Aralık 2009 tarihli talimatına dayanılarak deneyler gerçekleştirilmiş ve boyanın kalitesinin iyileştirilmesi amacıyla çalışmalara devam edilmesi yönünde öneride bulunulmuştur.

Başvurucu, 26 Mart 2010 tarihinde yönetimine sunduğu bir diğer raporda, kimyasal atıkların gerektiği gibi yönetilmediğini ifade ederek fabrika yönetimini sorumsuz ve ihmalkar davranmakla suçlamıştır.

22 Nisan 2010 tarihinde yerel bir gazetede, başvuru ile yapılan ve fabrikanın işleyişindeki bazı aksaklıkları ele aldığı röportajın yer aldığı bir yazı yayımlanmıştır. Röportaj metni şöyledir:

“Bilindiği üzere Nairit kimya fabrikası, Ermenistan Elektrik Şebekesine olan bir milyar dram tutarındaki borcu nedeniyle faaliyet gösterememektedir. Sovyet döneminde yılda yaklaşık yüz bin ton kauçuk üreten fabrika, son beş yılda yalnızca beş bin ton üretim yapabilmektedir. Bu nedenle şirket kâr elde edememekte ve gaz veya ısınma giderlerini karşılayamamaktadır. Bunun yanı sıra Ermenistan'ın en büyük kimya fabrikasının tesislerinde adeta yangına davetiye çıkaran tehlikeli bir durum söz konusudur. Sorunun kaynağı ise kauçuk üretimi sırasında ortaya çıkan ve geçmişte Rusya'ya ihraç edilen lak isimli kimyasal maddedir.

Günümüzde lakın alıcısı olmadığı için fabrika içerisinde depolanmaktadır. Uzun süre bekletilen bu madde kendiliğinden tutuşabilmekte ve çevreyle insan sağlığı açısından ciddi tehlikeler doğurabilmektedir. Fabrikadaki bu durum, yönetimin ilgisizliği, sorumsuzluğu ve yöneticilerle personel arasındaki kötü ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Bu hususlar fabrikanın kıdemli araştırmacısı ve kimya bilimleri doktoru olan [başvurucu] tarafından dile getirilmiştir. [Başvurucu] daha 2006 yılında fabrikaya, tehlikeli kimyasal atıkların depolanması sorununu çözmek amacıyla bir öneride bulunmuştur. Bu öneriye göre, söz konusu atıklardan boya üretilmesi ve bu boyanın hem fabrikada hem de farklı alanlarda kullanılması mümkün olacaktır. Bir yıl sonra, deneme yapılmak ve üretim sürecini başlatmak üzere 600 kg boya sağlanmış fakat [başvurucuya] göre yönetimin denetim eksikliği ve sorumsuz davranışları nedeniyle deney gerçekleştirilmemiştir. Yıllar sonra 2009'da göreve yeni gelen genel müdüre, boya denemesinin yapıldığına dair gerçeğe aykırı bir rapor sunulmuştur. [Başvurucunun] beyanına göre gerçekte herhangi bir deney yapılmamış ve son derece önemli bir çalışma yarıda bırakılmıştır.

[Başvurucu] bu yanlış rapordan tesadüfen haberdar olduğunu, çünkü zorunlu izne çıkarıldığını belirtmiştir. Röportajında bu durumu şöyle anlatmıştır: “Burada yönetim çevresine yakın olmadığım için izne gönderildim. İyi bir okuldan mezun olmamın, akademik unvanımın ve

fabrika yararına çalışmamın burada hiçbir anlamı yok. Önemli olan tek şey, iyi ilişkilere sahip olmaktır.” [Başvurucu], genel müdüre iki rapor göndererek fabrikada herhangi bir deney yapılmadığını iletmış ancak raporlarına yanıt alamamıştır. Zorunlu izinden döndükten sonra fabrika genel müdürü [başvurucuya], lak kullanarak 25 ila 30 kg boya üretimini organize etme ve yeni deneyler yapma talimatı vermiştir. [Başvurucu] şöyle devam etmiştir: “Bu talimattan iki gün sonra bilim departmanı başkanı E.V. iş gezisinden döndü ve bana genel müdürün verdiği talimatı uygulamamam gerektiğini, aksi takdirde işten çıkarılacağımı söyledi.” Üretim departmanı başkanı gecikmenin sebebini araştırmak yerine, sorumluların yanında yer almış ve E.V. ile birlikte [başvurucunun] önünde genel müdüre bu talimatın gerçekleştirilemeyeceğini söylemeye karar vermiştir. [Başvurucu], şikâyetini Cumhurbaşkanına kadar taşıyacağını söylediğinde geri adım atmışlardır.

Üretim departmanı başkanı bu yıl da 10 kg boya üretimine yönelik resmî bir talimat vermiş ancak [başvurucuya] hâlâ gerekli malzemeler teslim edilmemiştir. Oysa fabrikada depolanmış yaklaşık bin ton lak her an tutuşarak ciddi riskler yaratabilir. [Başvurucunun] önerisi ise bu tehlikeyi bertaraf edebileceği gibi ek gelir de sağlayabilecektir. [Başvurucu] mevcut durumu şu sözlerle özetlemiştir: ‘Nairit, adeta bir hayvanat bahçesine dönmüş durumda. Sağ el sol elin ne yaptığından habersiz. Fabrikada, gerçeği dile getirmenin kahramanlık sayıldığı 1937’nin hayaleti dolaşiyor.’ Fabrikadan umudunu kesen [başvurucu], Şubat ayında kendi olanaklarıyla 12 kg yeni boya numunesi temin etmiş ve komite 1 Mart tarihinde numuneleri test etmiştir. [Başvurucu] bu konuda şunları ifade etmiştir: “Komite başkanı, diğer üyelerin olumlu sonuç vermesini açıkça engelliyor. Çünkü üretilecek boya, fabrika ekipmanlarının korunması için kullanılacak ve bunu kendilerine ek bir yük olarak görüyorlar. Fabrikanın sorunlarını çözüme fırsatı varken durum belirsizliğini koruyor.”

[Başvurucu], kloropren kauçuk üretimine dair başka bir buluşunu daha teste sunmuş fakat bir yıldır herhangi bir cevap alamamıştır. Bu konuda ise şunları belirtmiştir: “Bu çalışma için fabrikadan hiçbir maddi destek alamadım. Tüm olanakları kendim sağladım. Fabrikanın imkânları olduğu halde laboratuvarı bile kendim kurdum. Yönetim hiçbir girişimde bulunmayarak uzmanların çalışma koşullarını ortadan kaldırıyor. Bu, fabrikadaki sorumsuzluğun yalnızca iki örneği, oysa benzeri sayısız örnek var...”

[Başvurucu], ayrıca bilimler doktoru unvanına sahip deneyimli bir uzmanın yalnızca 85.000 dram kazanırken, fabrikadaki on iki genel müdür yardımcısının her birinin aylık kazancının 3 ila 4 milyon dram

arasında olduğunu belirtmiştir. [Başvurucuya] göre, buluşlarına gösterilen ilgisizliğin temelinde, fabrika yönetiminin yarattığı adaletsizlik ortamı ve açığa çıkmasını istemedikleri çok sayıda gizli işlem bulunmaktadır. Son olarak [başvurucu] sözlerini şöyle tamamlamıştır: “Burada bir devlette değil, şiddetin ve keyfiliğin hüküm sürdüğü düzensiz bir bölgede yaşıyoruz. Nairit fabrikası ülkemizdeki yozlaşmanın, ilgisizliğin ve sahteciliğin bir yansımasıdır.”

Fabrika genel müdürü 19 Mayıs 2010 tarihinde, başvurunun iş sözleşmesini bildirimlessiz olarak feshetmiştir. Genel müdür, kararında 22 Nisan 2010 tarihinde gazetede yayımlanan makalenin başvurunun asılsız ifadelerine dayandığını belirtmiştir. Özellikle başvurunun fabrikadaki bilimsel çalışmalar, deneyler ve çalışanların ücretleri konusunda gerçek dışı bilgiler yayarak İş Kanunu’nun 221. maddesinin 2. fıkrasını ve iş sözleşmesinin 2.1.11 numaralı maddesini ihlal ettiğini ifade etmiştir. Genel müdür, başvurunun söz konusu eylemleri nedeniyle fabrika nezdinde işçi olarak güvenilirliğini kaybettiğini, İş Kanunu’nun 113. maddesi 1. fıkrasının 7. bendi uyarınca bu durumun iş sözleşmesinin feshedilmesi için yeterli olduğunu sonucuna varmıştır.

Başvurucu, iş sözleşmesinin feshine karşı hukuk mahkemelerinde dava açmıştır. Başvurucu, diğer hususların yanı sıra, fesih kararının hukuka aykırı olduğunu zira İş Kanunu’nun 221. maddesinin 2. fıkrasının hangi bendinin ihlal edildiğinin belirtilmediğini ileri sürmüştür. İş sözleşmesinin 2.1.11 numaralı maddesinin ihlali iddiasına ilişkin olarak, kendisine fabrikaya ait devlet, mesleki veya ticari sır tanımının hiçbir zaman bildirilmediğini ifade etmiştir.

Fabrika, cevaben sunduğu dilekçesinde, başvurunun röportaj sırasında fabrikanın iç yönetmeliğini ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal ederek ticari sırları ifşa ettiğini iddia etmiştir. Bunun üzerine başvuru, dava dilekçesini tamamlamış ve fabrikaya ait ticari sırlara ilişkin iç yönetmelikten hiçbir zaman haberdar edilmediğini ileri sürmüştür. Başvurucuya göre, fabrika söz konusu iç yönetmeliğin çevrimiçi platformda yayımlandığını iddia etmiş ancak başvuru bu iç yönetmelikten ancak fabrika tarafından mahkemeye sunulmasından sonra haberdar olmuştur. Ayrıca röportaj sırasında açıkladığı bilgilerin ticari sır kapsamında olmadığını, aksine çevre koruma, insan sağlığına verilen zararlar ve iş güvenliği gibi kamuya ilişkin meselelerle ilgili olduğunu belirtmiştir. Ücret seviyelerine ilişkin bilgilere gelince başvuru, işverenin bu bilgileri ticari sır kapsamına sokamayacağını ve her halukarda işten çıkarılma kararında kendisine yöneltilen suçlamanın bu bilgilerin yanlış ve asılsız olduğuna dayandığını ifade etmiştir. Başvurucu, güven kaybı gerekçesiyle İş Kanunu’nun 113. maddesi 1. fıkrasının 7. bendine dayanılarak işten çıkarılması için fabrikaya, İş Kanunu’nun 122. maddesinde belirtilen eylemlerden birini işlediğini kanıtlama yükümlülüğü düştüğünü ancak kendi durumunda bunun gerçekleşmediğini ileri sürmüştür.

Erivan Shengavit Mahkemesi, 23 Eylül 2010 tarihli kararıyla başvurunun itirazını yerinde bularak fesih işleminin geçersizliğine hükmetmiştir. Mahkeme, başvurunun ileri sürdüğü argümanları büyük ölçüde kabul ederek işten çıkarılmanın hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir. Mahkeme, başvurunun verdiği röportaj sebebiyle fabrikanın zarara uğradığına ilişkin herhangi bir kanıtın bulunmadığına işaret etmiştir. Çalışanların ücretlerine ilişkin bilgilere gelince; fabrika tarafından da ifade edildiği üzere bu bilgilerin doğru olmadığı, dolayısıyla ticari sır olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir. Bu sebeple fabrikanın başvurusunun iş sözleşmesinin feshedilmesi için herhangi bir gerekçesi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Fabrika, 7 Ekim 2010 tarihinde karara karşı üst mahkemeye başvurmuştur.

17 Şubat 2011 tarihinde Bölge Mahkemesi, 23 Eylül 2010 tarihli kararı bozarak davayı yeniden incelenmek üzere İlk Derece Mahkemesine göndermiştir. Bölge Mahkemesi kararının gerekçesinde başvurunun röportajında yer alan bilgilerin, fabrikanın iç talimatları ve yönetmeliklerinde belirtilen "ticari sır" tanımı kapsamında bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca başvurunun ücret miktarlarının gizliliğiyle ilgili yükümlülük altına girmesine rağmen, fabrika çalışanlarının ücret düzeylerine ilişkin bilgileri kamuya açıkladığına dikkat çekilmiştir. Mahkeme, fabrikanın iş itibarının zedelendiğini ve bu nedenle müşteri kaybı ya da tüketici nezdinde güven kaybı gibi zararlara uğrayabileceğini de vurgulamıştır. Başvurucunun bu karara karşı yaptığı temyiz başvurusu, 13 Nisan 2011 tarihinde Yargıtay tarafından reddedilmiştir.

Yargılamanın ikinci aşamasında İlk Derece Mahkemesi, 19 Eylül 2011 tarihinde başvurunun açtığı davayı reddetmiştir. Mahkeme özellikle fabrika yönetiminin çıkarmış olduğu ilgili talimat ve iç yönetmeliklere göre fabrikanın üretim kapasitesi, bilimsel çalışmaların niteliği, yürütülen deneyler, hammadenin depolanması, ürün türleri, geliştirilen ve uygulanan teknolojik süreçlerin yanı sıra çalışanların ücret bilgilerini içeren bilgilerin ticari sır niteliğinde olduğunu vurgulamıştır. Mahkeme, kararını şu şekilde gerekçelendirmiştir:

"[Başvurucu], olay tarihinde [fabrikada] kıdemli araştırmacı olarak görev yapmakta olup, 01.07.2008 tarihinde ücret bilgilerinin gizliliğine dair taahhütnameyi imzalayarak [fabrikaya] ait resmi veya ticari sırları yayımlamama yükümlülüğünü üstlenmiştir. Ancak medya organına fabrikanın üretim kapasitesi, hammaddelerin ve maddelerin depolanması, ürün türleri ve çalışanların ücret düzeyleri hakkında bilgi vermek suretiyle, söz konusu yükümlülüklerine uymamış ve yukarıda bahsedilen iç yönetmelikler ile 01.07.2008 tarihli taahhütname hükümlerini ihlal etmiştir. [Başvurucunun] söz konusu bilgilerin ticari sır olmadığı ve ilgili düzenlemeler ile anayasal hak ve özgürlüklerinin sınırlandırıldığı yönündeki iddiaları dayanaktan yoksundur."

Başvurucu, ifade özgürlüğü hakkına dayanarak karara karşı temyiz başvurusunda bulunmuştur. Başvurucu, İlk Derece Mahkemesi önünde dile getirdiği iddialarını yinelemiştir. Ayrıca röportajda dile getirdiği sorunları daha önce defalarca üstlerinin dikkatine sunduğunu ancak sonuç alamadığını belirtmiştir. Başvurucu, röportaj sırasında açıkladığı bilgilerin çevre koruma, iş sağlığı ve güvenliği ile insan sağlığına verilen zararlar gibi konulara ilişkin olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla işverenin önleyici tedbir almaması nedeniyle bu bilgileri açıklamanın yalnızca hakkı değil, aynı zamanda görevi olduğunu ifade etmiştir. Başvurucu ayrıca mahkemenin gazete makalesinin yayımlanması sonucunda fabrikanın uğradığı zararın ne olduğunu belirtmediğini ileri sürmüştür. Ücret düzeylerine ilişkin bilgilere gelince, 9 Temmuz 2007 tarihli iç talimattan ancak bu dava süreci sırasında haberdar olduğunu dile getirmiştir. Başvurucu ayrıca, sözleşmesel yükümlülüklerini hiçbir zaman ihlal etmediğini, kendi ücretini açıklamadığını, gerçek ücretinin röportajda belirtildiği gibi 85.000 dram değil 100.050 dram olduğunu belirtmiştir. Başvurucu, fabrikanın kıdemli bir çalışanın genel anlamda ortalama ücret bilgilerini açıkladığı başka bir röportaja da atıf yaparak bu tür bilgilerin zaten halka açık olduğunu ve fabrikanın internet sitesinde yer aldığını ifade etmiştir. Ayrıca fabrikanın internet sitesinde, gelecek projelere, ürün türlerine, üretim kapasitesine ve deneylere ilişkin bilgilerin zaten yayımlandığını, bu nedenle ticari sır sayılacak herhangi bir bilgiyi açıklamadığını ileri sürmüştür.

Bölge Mahkemesi, 1 Aralık 2011 tarihinde başvurusunun başvurusunu dayanaktan yoksun bularak reddetmiş ve alt mahkemenin kararını onamıştır. Mahkeme, fabrika yönetimi tarafından çıkarılan iç talimatlar ve yönetmeliklere, başvurusunun iş sözleşmesinin 2.1.11 numaralı maddesine ve gizlilik yükümlülüğüne dair imzaladığı taahhünameye atıfta bulunarak kararını şu şekilde gerekçelendirmiştir:

“İlgili [makalenin] incelenmesinden anlaşılmaktadır ki [başvurucu], [fabrikanın] üretim kapasitesi, bilimsel çalışmalarının niteliği, devam eden deneyler, hammadde ve maddelerin depolanması ile geliştirilen ve uygulanan teknolojik süreçlere ilişkin bilgiler vermiştir. [Makalenin] incelenmesi sonucunda [başvurucunun], çalışanların ücret düzeyleri hakkında da bilgi verdiği ve bunun iş sözleşmesinin ihlali olarak değerlendirildiği görülmektedir. Temyiz Mahkemesi, [başvurucunun] işverenin güvenini kötüye kullanarak, fabrika faaliyetlerine dair gizli kabul edilen bilgileri açıkladığını ve böylece hem fabrikanın iç düzenlemelerini hem de sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal ettiği sonucuna varmıştır. Dolayısıyla [işten sözleşmesinin feshi kararı] kanunun öngördüğü usul ve sınırlar içinde verilmiştir. Bölge Mahkemesi, İlk Derece Mahkemesinin medeni usul hukukunun [ilgili hükmüne] uygun olarak davadaki tüm delilleri doğru şekilde inceleyip değerlendirdiğini ve

[başvurucunun] talebini reddetmekte haklı olduğunu tespit etmiştir.”

Başvurucunun bu karara karşı yaptığı temyiz başvurusu, Yargıtay tarafından 8 Şubat 2012 tarihinde esas yönünden reddedilmiştir.

Başvurucu tarafından sunulan haber makalelerine göre, 28 Ağustos 2017 tarihinde fabrikada lak depolanan bir tesiste patlama ve yangın meydana gelmiştir. Bu makalelerde benzer bir patlamanın daha önce 2006 yılında iki kez gerçekleştiği de belirtilmiştir. Fabrikanın eski genel müdürü, patlamanın çevreye ciddi zarar vermediğini ve muhtemelen sıcak hava nedeniyle meydana geldiğini röportajı yapan gazeteciye ifade etmiştir.

İLGİLİ HUKUKİ ÇERÇEVE

Uygulanma tarihinde yürürlükte olan İş Kanunu'nun ilgili hükümleri şu şekildedir:

Madde 113 – İş sözleşmesinin işverenin inisiyatifıyla feshi

“1. İşveren, belirsiz süreli bir iş sözleşmesini veya belirli süreli bir iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce aşağıdaki hallerde feshedebilir:

...

(7) İşçiye duyulan güvenin kaybedilmesi durumunda;

...”

Madde 121 – İşçinin görevlerini yerine getirmemesi veya uygun şekilde yerine getirmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi

“...

2. İşçi, bu Kanunun 221. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ağır iş disiplini ihlallerinden herhangi birini en az bir kez işlemişse işveren, iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. ...”

Madde 122 – İşçiye duyulan güvenin kaybedilmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi

“1. İşveren, bu Kanunun 113. maddesinin 1. fıkrasının 7. bendinde öngörülen güven kaybı nedeniyle, aşağıdaki eylemlerden herhangi birini işleyen işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir:

(1) İşverenin malına zarar vermek, bozmak veya kaybetmek ya da iş yerinde hırsızlık yapmak;

(2) İşverene ait malın korunmasını tehlikeye sokmak;

(3) Tüketiciler, müşteriler veya işverenin iş ortakları nezdinde güvensizlik yaratmak ve bunun sonucunda işverenin zarara uğraması ya da uğrama ihtimalinin bulunması.”

Madde 221 – Ağır iş disiplini ihlali

“1. Ağır iş disiplini ihlali; iş mevzuatı hükümlerinin, iş hukukunu düzenleyen diğer normatif yasal düzenlemelerin veya belirlenmiş çalışma kurallarının ciddi şekilde ihlal edilmesi anlamına gelir.

2. Aşağıda belirtilen fiiller ağır iş disiplini ihlali olarak kabul edilebilir:
 - (1) Kişinin anayasal haklarını ihlal eden davranışlarda bulunmak;
 - (2) Devlete ait sırlar, mesleki, ticari veya teknolojik sırların ifşa edilmesi ya da rakip bir kuruluşa aktarılması;
 - (3) Kişinin kendi veya başkalarının lehine haksız kazanç elde etmek veya kişisel çıkarlar sağlamak amacıyla pozisyonunu kötüye kullanması ya da keyfi davranışlarda bulunması;
 - (4) Kadın ve erkeklerin eşit haklarının ihlal edilmesi ya da iş arkadaşları, astlar veya hizmet alan kişilere cinsel tacizde bulunulması;
 - (5) İşçinin çalışma saatleri sırasında alkol, uyuşturucu veya psikotrop madde etkisi altında olması;
 - (6) Geçerli bir mazeret olmaksızın tam bir iş günü/vardiya boyunca işe gelmemek;
 - (7) Zorunlu sağlık muayenesine tabi tutulmayı reddetmek.”

HÜKMÜN GEREKÇESİ

SÖZLEŞMENİN 10. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI

Başvurucu, 22 Nisan 2010 tarihinde gazetede yayımlanan röportajı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinin, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 10. maddesinde düzenlenen ifade özgürlüğü hakkını ihlal ettiğinden şikayet etmektedir. Sözleşme’nin 10. maddesi şöyledir:

- “1. Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar. Bu madde, Devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine tabi tutmalarına engel değildir.
2. Görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için gerekli olan bazı formaliteler, koşullar, sınırlamalar veya yaptırımlara tabi tutulabilir.”

1. Tarafların beyanları

(a) Başvurucu

Başvurucu, 22 Nisan 2010 tarihli gazete makalesinin yayımlanmasının ardından iş sözleşmesinin feshedilmesinin, Sözleşme’nin 10. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğüne hukuka aykırı ve gereksiz bir müdahale oluşturduğunu, müdahalenin herhangi bir meşru amaç izlemediğini ve her durumda orantısız olduğunu iddia etmiştir. Başvurucu, fesih kararında İş Kanunu’nun 221.

maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ağır iş disiplini ihlalini işlediğinin ve bu durumun Kanun'un 113. maddesinin 1. fıkrasının (7) bendi kapsamında işveren nezdinde güven kaybına yol açtığının ileri sürüldüğünü belirtmiştir. Ancak bu iki fesih gerekçesinin farklı hukuki sebepler olduğu, somut olayda her iki gerekçenin de hukuken kanıtlanmadığı ileri sürülmüştür. Başvurucuya göre, ulusal mahkemeler röportajda hangi ifadelerin ticari sırları açığa çıkardığını dahi belirtmemiş yalnızca fabrikanın iç yönetmeliklerindeki genel ticari sır tanımını atıf yapmakla yetinmiş ve röportajının bu tür bilgiler içerdiği sonucuna varmıştır. Başvurucu temel olarak, ulusal mahkemeler nezdinde sunduğu itiraz dilekçelerinde yer alan iddialarını yinelenmiştir.

Başvurucu ayrıca, iç hukukta ihbarcılarının korunmasına yönelik yeterli güvenceler bulunmadığını, kendisinin de esasen bir "ihbarcı" sıfatıyla hareket ettiğini belirtmiştir. Başvurucu, fabrikada depolanan lak ile ilgili sorunu yönetimin dikkatine defalarca sunmasına rağmen herhangi bir sonuç alamayınca kamuoyuna başvurmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Kişisel bir çıkar ya da şikayet nedeniyle değil, ciddi ekolojik sorunları dile getirme amacıyla hareket ettiğini, hatta bu sorunla başa çıkmak üzere çözüm önerileri sunduğunu ve tamamen iyi niyetle hareket ettiğini savunmuştur. Röportajda fabrikada depolanan lakın patlama riskine dikkat çekmiş ve paylaştığı bilgilerin çevreye ve insan sağlığına yönelik ciddi zararlar nedeniyle kamu yararı taşıdığını vurgulamıştır. Başvurucu, aktardığı bilgilerin gerçeğe uygun olduğunu, kendisinin uzun yıllar fabrikada kıdemli araştırmacı olarak görev yapan bir kimyager olduğunu ve fabrikaya sunduğu raporların hiçbir zaman asılsız kabul edilmediğini dile getirmiştir. Gerçekten de 2017 yılında fabrikada lak depolanan bir tesiste patlama ve yangın meydana gelmiş, benzer bir olay 2006 yılında da yaşanmıştır. Başvurucu, açıkladığı bilgilerin işverene verdiği zarara ilişkin ne ulusal mahkemelerin ne de hükümetin somut bir kanıt sunmadığını ileri sürmüştür. Bu koşullar altında, ulusal mahkemelerce onaylanan iş sözleşmesinin feshi kararının aşırı ağır bir tedbir olduğunu ve dolayısıyla orantısız kaldığını savunmuştur. Son olarak başvurucu, kendi ücret bilgisini açıklamasının sözleşmesel yükümlülüklerini ihlal ettiği kabul edilse bile, çevreye yönelik potansiyel zarar ve insan sağlığına ilişkin riskler hakkında bilgi verdiği gerekçesiyle işten çıkarılmasını haklı kılabilen bir karşı menfaatin bulunmadığını belirtmiştir.

(b) Hükümet

Hükümet, başvurunun ifade özgürlüğü hakkına yapılan müdahaleyi inkar etmemekle birlikte iş sözleşmesinin feshi kararının Sözleşme'nin 10. maddesine uygun olduğunu ileri sürmüştür. Hükümet özellikle başvurunun iş sözleşmesinin işvereni nezdinde güven kaybına neden olması ve ağır iş disiplini ihlali (somut olayda ticari sırların ifşası) gerekçeleriyle hukuka uygun şekilde feshedildiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda Hükümet, İş Kanunu'nun 121. maddesine göre işverenin tek bir ağır iş disiplini ihlali durumunda bile iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olduğunu

belirtmiştir. Hükümete göre başvuru, fabrikanın ticari sırlarını tanımlayan 9 Ocak 2009 tarihli iç yönetmeliklerden haberdar edilmiş ayrıca iş sözleşmesinin 2.1.11 maddesi ile ticari sırların ifşası açıkça yasaklanmıştır. Buna ek olarak fabrika çalışanlarının ücret seviyeleri temel ticari sır kabul edilmiş, başvuru da kendi maaşının gizliliğine ilişkin taahhütnamayı imzalamıştır. Başvuru gazeteciye verdiği röportajda sözleşmeden doğan bu yükümlülüklerine aykırı davranmıştır. Röportajın içeriği dikkate alındığında başvurunun hem fabrikanın iç yönetmelikleri hem de iş sözleşmesi kapsamında ticari sır kabul edilen bilgileri açıkladığı açıkça görülmektedir. Dolayısıyla fabrikanın başvurunun iş sözleşmesini feshetmesi için yeterli gerekçe oluşmuştur. Hükümet son olarak, başvurunun ifade özgürlüğüne müdahalenin fabrikanın itibarının ve menfaatlerinin korunması ile gizli bilgilerin ifşasının önlenmesi şeklindeki meşru amaçları taşıdığını ifade etmiştir.

Hükümet ayrıca başvurunun röportajının "ihbarcılık (whistle-blowing)" kapsamında değerlendirilemeyeceğini, zira başvurunun açıkladığı bilgileri herhangi bir somut kanıtla desteklemediğini, iyi niyetle hareket etmediğini ve her durumda çalışanların ücret bilgilerini ifşa etmesinin haklı görülemeyeceğini iddia etmiştir. Gazete yazısının son paragrafına atıfla, söz konusu ifadelerin fabrikayı yolsuzlukla suçlayan ve itibarı zedeleyici nitelikte olduğunu ileri sürmüştür. Hükümete göre başvuru, hakaret içeren iddialarda bulunmuş ve ayrıca bunları kanıtlanamamıştır. Bu nedenle uygulanan iş sözleşmesinin feshi yaptırım orantılıdır.

2. *AİHM değerlendirmesi*

(a) Genel İlkeler

İfade özgürlüğüne ilişkin olarak AİHM'nin içtihadında geliştirilen genel ilkeler, *Palomo Sánchez ve Diğerleri/İspanya* ([BD], no. 28955/06 ve diğer üç başvuru, §§ 53-55, AİHM 2011) kararında özetlenmiştir.

AİHM, mesleki ilişkiler bağlamında ortaya çıkan ifade özgürlüğüne ilişkin uyumsuzlukları incelerken Sözleşme'nin 10. maddesinin sağladığı korumanın genel olarak işyerlerini de kapsadığını ifade etmiştir. Ayrıca anılan maddenin yalnızca kamu hukuku kapsamında düzenlenen işçi-işveren ilişkilerinde değil, özel hukuk hükümlerine tabi olan iş ilişkilerinde de uygulanabileceğini belirtmiştir (bkz. *Fuentes Bobo/İspanya*, no. 39293/98, § 38, 29 Şubat 2000 ve *Heinisch/Almanya*, no. 28274/08, § 44, AİHM 2011). Nitekim ifade özgürlüğünün gerçek ve etkili biçimde kullanımı, sadece devletin müdahale etmeme yükümlülüğüne bağlı olmayıp bireyler arası ilişkiler alanında da devletin pozitif koruma önlemleri almasını gerektirebilir. Belirli durumlarda devlet, özel kişilerden kaynaklanan müdahalelere karşı dahi ifade özgürlüğünü koruma yönünde pozitif yükümlülük altındadır (bkz. *Halet/Lüksemburg* [BD], no. 21884/18, § 111, 14 Şubat 2023; *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 59 ve *Herbai/Macaristan*, no. 11608/15, § 37, 5 Kasım 2019).

Başvurunun şikayet ettiği olayların, yetkililerin Sözleşme'nin 10. maddesinde güvence altına alınan hakkın kullanımını temin etmemelerinden kaynaklanması

durumunda devletin sorumluluğu doğacaktır. Devletin Sözleşme kapsamındaki pozitif ve negatif yükümlülükleri arasındaki sınırın net şekilde belirlenmesi mümkün olmamakla birlikte, uygulanan ilkeler büyük ölçüde benzerdir. Her iki bağlamda da devletin sahip olduğu takdir yetkisi saklı kalmak kaydıyla bireyin çıkarları ile toplumun genel çıkarları arasında adil bir dengenin sağlanıp sağlanmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir (bkz. yukarıda anılan *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, §§ 60 ve 62 ve *Herbai*, § 37).

Ayrıca AİHM, iç hukukun Sözleşme'ye tam anlamıyla uygun olacak biçimde yorumlanması ve uygulanmasının esasen ulusal makamların, özellikle mahkemelerin sorumluluğunda olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, incelemesinin ikincil nitelikte olduğunun altını çizen AİHM, ulusal mahkemelerin gerekçelerinin yetersiz veya eksik olmasının da iç hukuk makamlarının kendi içtihadında belirlenmiş standartları doğru uygulayıp uygulamadığı hususunda etkili bir değerlendirme yapmasını engellemesi durumunda, 10. maddenin ihlal edildiğine karar vermesine neden olabileceğine işaret etmektedir (bkz. yukarıda anılan *Halet*, §§ 159-162).

(c) Mevcut ilkelerin somut olaya uygulanması

Mevcut davada, Hükümet başvurusunun ifade özgürlüğüne müdahalede bulunulduğunu inkar etmemiş olmakla birlikte başvurusunun iş sözleşmesinin feshine dair karar devlet makamlarınca değil, özel bir şirket tarafından verilmiştir. Yukarıda belirtildiği üzere, Sözleşme'nin 10. maddesi, somut davada olduğu gibi işçi-işveren ilişkilerinin özel hukuk hükümlerine tabi olduğu durumlarda da uygulanmakta olup devlet, bireyler arasındaki ilişkiler kapsamında dahi ifade özgürlüğü hakkını korumaya yönelik pozitif yükümlülük altındadır. Bu nedenle AİHM, mevcut davayı Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında devletin pozitif yükümlülükleri açısından incelemenin uygun olduğuna karar vermiştir (bkz. yukarıda anılan *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, §§ 60-62). Dolayısıyla AİHM, başvurusunun talebini reddeden Ermenistan yargı makamlarının, iş ilişkileri bağlamında başvurusunun ifade özgürlüğü hakkını yeterince koruyup korumadıklarını değerlendirecektir.

AİHM ilk olarak ulusal mahkemelerin, Sözleşme ilkelerini ve içtihadını tatmin edici biçimde uygulayıp uygulamadığını inceleyecektir. Bu bağlamda, ulusal mahkemelerin kararlarının oldukça yetersiz gerekçeler içerdiği gözlemlenmektedir. Başvurucu, röportaj nedeniyle işten çıkarılmasının hukuka aykırılığına ilişkin ayrıntılı itirazlar ileri sürmüş olmasına rağmen ulusal mahkemeler bu itirazların hiçbirini değerlendirmemiştir. Özellikle mahkemeler, başvurusunun İş Kanunu'nun 113. maddesinin 1. fıkrasının (7) bendine göre işverenin güven kaybı gerekçesiyle işten çıkarılması için Kanun'un 122. maddesinde sayılan koşulların gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit etmemiştir. Ulusal mahkemeler, fabrikanın ticari sır tanımına ilişkin iç yönetmeliklerini aynen aktarmakla yetinerek, başvurusunun işverenin güven kaybı nedeniyle işten çıkarılmasının, ticari sır kapsamında bulunan bilgileri ifşa ettiği ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal ettiği gerekçesiyle haklı olduğunu

belirtmekle yetinmiştir. Hükümetin, İş Kanunu'nun 121. maddesini başvuruçunun işten çıkarılmasına dayanak göstermesine gelince, bu madde iş sözleşmesinin feshi kararında dahi yer almamıştır.

Bununla birlikte, iş sözleşmesinin feshi kararında ve ulusal mahkeme kararlarında başvuruçunun ticari sırları ifşa ederek İş Kanunu'nu ve iş disiplini ihlal ettiği ifade edilmesine rağmen, iş sözleşmesinin feshi kararının kendisinde başvuruçunun "asılsız" ve "yanlış" bilgiler açıkladığı açıkça belirtilmiştir. AIHM'nin görüşüne göre, ulusal mahkemelerin başvuruçunun ifadelerini "ticari sır" olarak tanımlayan yaklaşımı ile iş sözleşmesinin feshi kararında belirtilen bilgilerin "asılsız ve yanlış" olduğu ifadesi arasında bir çelişki bulunmaktadır (karş. *Goryaynova/Ukrayna*, no. 41752/09, § 59, 8 Ekim 2020). Başvurucu bu çelişkiye hem ulusal makamlar önünde hem de AIHM başvurusunda dikkat çekmiş olmasına rağmen ne ulusal mahkemeler ne de Hükümet bu çelişkiyi ele almıştır.

Daha da önemlisi, ulusal mahkemeler önlerindeki davayı Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamındaki Mahkeme içtihadında tanımlanan ilkeler ışığında değerlendirmemiştir. Ne başvuruçunun iş sözleşmesinin feshi kararında ne de iç hukuk mahkemelerinin kararlarında, Hükümet'in öne sürdüğü gibi, gazetede yayımlanan ifadelerden hangilerinin gerçeğe aykırı veya küçük düşürücü olduğu belirtilmiştir. Mahkemeler, başvuruçunun endişelerini defalarca amirlerine ilettiğine ilişkin beyanlarını da hiç analiz etmemiştir. Ayrıca mahkemeler, başvuruçunun bu açıklamaları yapmaktaki gerekçesini incelememiştir ve Hükümet'in iddiasına rağmen, ulusal mahkeme kararlarında başvuruçunun kötü niyetle hareket ettiğine dair herhangi bir değerlendirme yer almamaktadır.

AIHM işçilerin işverenlerine karşı sadakat ve gizlilik yükümlülüğünün önemini bir kez daha vurgulayarak; bu yükümlülüğün gerçeğe uygun bilgilerin yayılmasının dahi ölçülülük ve nezaket çerçevesinde yapılmasını gerektirdiğini belirtmektedir. Ancak bu yükümlülük, kamuoyunun belirli bilgilere yönelik meşru ilgisi karşısında ikinci planda kalabilir (benzer şekilde bkz. *Goryaynova*, anılan karar, § 61). Başvurucu, röportajında çevrenin korunması, insan sağlığına verilen zararlar ve işyeri güvenliği gibi yargılamaya konu olaylarda ileri sürülen meselelerle bağlantılı olarak, kamu yararını ilgilendiren oldukça hassas ve önemli bir konuyu gündeme getirmiştir. Ancak başvuruçunun sadakat yükümlülüğü ile kamuoyunun Ermenistan'daki büyük bir kimya fabrikasındaki çevre sorunları ve iddia edilen usulsüzlükler hakkında bilgilendirilme hakkı arasındaki ilişki, ulusal mahkemeler tarafından hiç incelenmemiştir.

Ayrıca ulusal mahkemelerinin başvuruçunun işten çıkarılmasını onayan kararlarında, söz konusu röportaj sebebiyle fabrikanın uğradığı herhangi bir zarardan da bahsedilmemiştir (karşılaştırınız: *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, anılan karar, §§ 65–66).

Son olarak başvuruçuya uygulanan tedbirin ağırlığı bakımından AIHM, bu tedbirin mümkün olan en ağır yaptırım olduğunu ve daha hafif bir tedbirin

uygunluğu konusunda hiçbir değerlendirme yapılmadığını kaydetmektedir (benzer şekilde bkz. *Herbai*, anılan karar, § 49).

AİHM, bildirimsiz iş sözleşmesinin feshi gibi ağır bir tedbirin orantılılığının değerlendirilmesi sürecinde, ulusal mahkemelerinin davanın şu temel unsurlarını dikkate alması ve kapsamlı bir analiz yapması gerektiği kanaatindedir: başvurunun ifadelerinin içeriği ve doğruluğu, röportajı verme nedenleri, bu endişelerini amirlerine etkili şekilde iletme imkanı ve röportaj sebebiyle fabrikada meydana geldiği iddia edilen zarar (karşılaştırınız: *Goryaynova*, anılan karar, § 65). Ancak önceki paragraflarda yapılan analizden de anlaşıldığı üzere, ulusal mahkemeler bu hususların hiçbirine değinmemiştir.

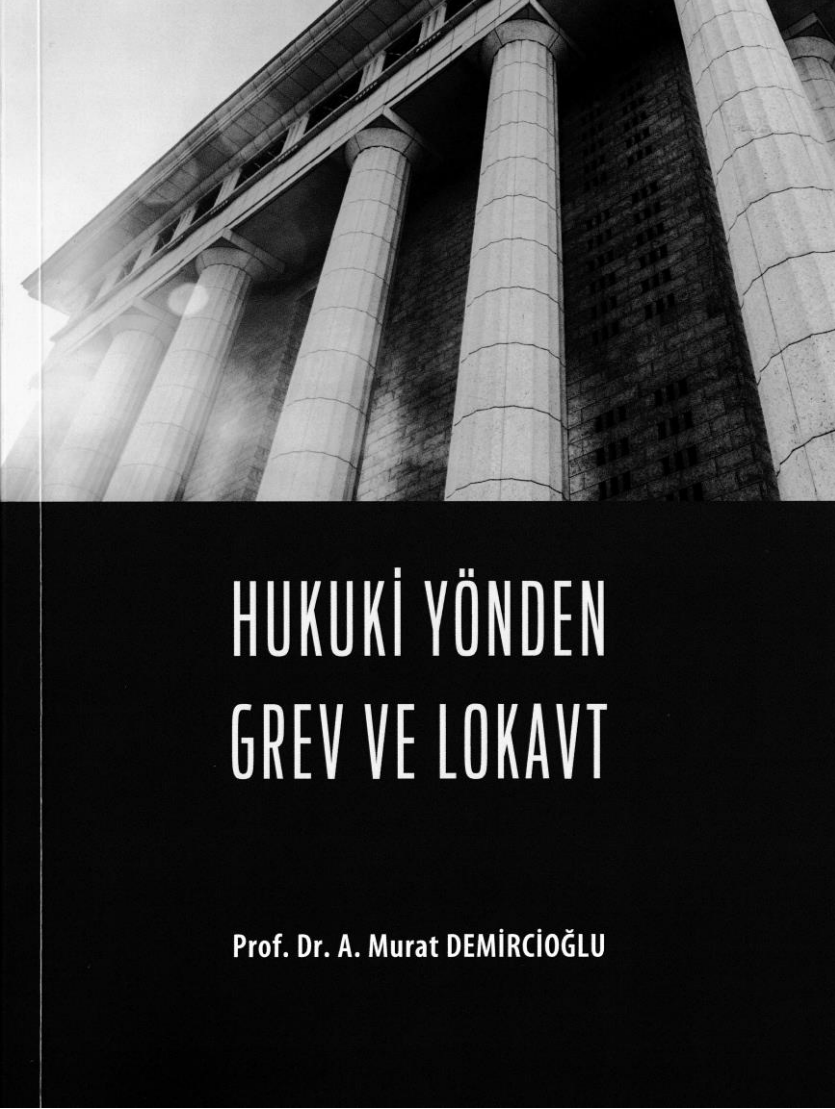
Yukarıda belirtilen hususlar ışığında AİHM, mevcut davanın koşullarında, ulusal mahkemelerin çatışan menfaatler arasında Mahkeme içtihadında belirlenen ölçütler doğrultusunda adil bir denge kuramadığı ve kararlarına “ilgili ve yeterli” gerekçeler sunamadığı kanaatindedir.

Dolayısıyla Sözleşme’nin 10. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

BU NEDENLERLE, AİHM, OYBİRLİĞİYLE,

1. Başvurunun kabul edilebilir olduğuna;
2. Sözleşme’nin 10. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

**KİTAP
DEĞERLENDİRMESİ/
TANITIMI**

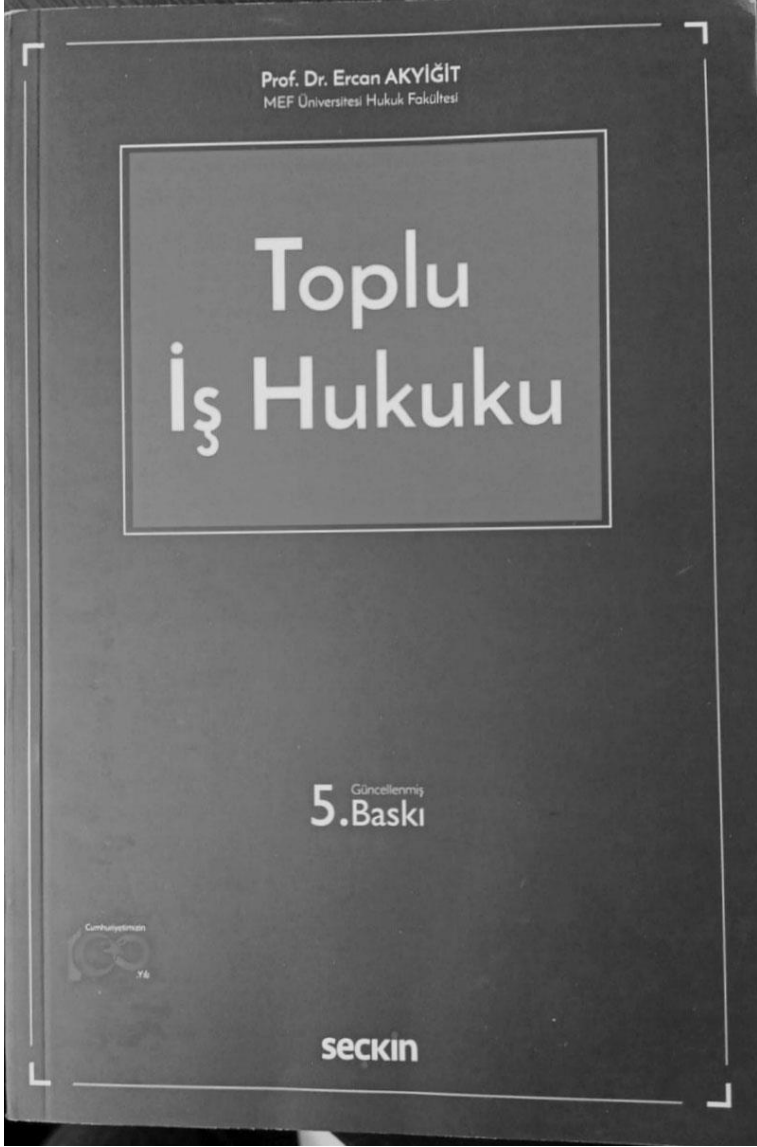


Hukukî Yönden Grev ve Lokavt

Prof. Dr. A. Murat Demircioğlu

Barkod / ISBN: 9786254238727

Yayınevi: Beta Basım Yayın



Toplu İş Hukuku

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Yayınevi: Seçkin Yayınları



Toplu İş Sözleşmesinde Yetki Meselesi

Arş.Gör.Dr. AYŞE LEDÜN AKDENİZ

Filiz Kitabevi

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 ayrılabilceği gibi tema dışında kalan makaleler de o sayıda özel tema kısmı dışında ayrı olarak yayınlanabilir. Özel temalı sayılarda toplam olarak en az 11 makale yayınlanmalıdır.
- Özel temalı sayıların makaleleri yazarlardan davet usulü toplanabileceği gibi dergi sayılarında önceden kamuoyuna açık çağrı yapılarak toplanabilir. Her iki yöntem bir arada uygulanabilir.

DERGİNİN AMACI VE KAPSAMI

Disiplinlerarası bir çalışma alanı olan sosyal politikanın kapsamına giren tüm konularda sosyal politikanın ilke ve yöntemlerine uygun hazırlanan bilimsel eserleri yayınlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Çalışma ve Toplum Dergisi

- iş hukuku
- sosyal güvenlik hukuku
- çalışma ekonomisi
- sosyal ekonomi
- endüstri ilişkileri
- işçi sağlığı ve iş güvenliği
- gelir dağılımı ve yoksulluk
- çalışma sosyolojisi ve psikolojisi
- sosyal gelişme ve sosyal sorunlar
- insan hak ve özgürlükleri
- sosyal hizmetler ve benzeri konuları kapsamaktadır.

YAZI TESLİM KURALLARI

- Gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayınlanmamış olması ya da yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gerekir.
- Yayınlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.
- Dergiye gönderilecek yazılar, (.doc) veya (.docx) formatında dosya olarak yayın yönetmeninin e-posta adresine gönderilmelidir
- Dergiye gönderilen yazılar “bir buçuk aralıklı” ve “Times New Roman” yazı karakteriyle “12 punto” olarak hazırlanmalıdır.
- Yazının başlığı mutlaka Türkçe ve İngilizce olarak iki ayrı dilde hazırlanmalıdır.
- Yazıların kaynakça ile birlikte 10 bin sözcüğü geçmemesi tercih edilir. Makalelerin 150 – 200 sözcük aralığında İngilizce ve Türkçe özetleri ile anahtar sözcükler de yazıda yer almalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir. Ayrıca yazıda 750-800 kelime civarında bir geniş İngilizce özet (extended summary) yer almalıdır.
- Yazar ismi ya da isimleri yazının ilk metin sayfasında değil, yazıya ilâştirilecek kapak sayfasında yer almalıdır. Bu kapak sayfasında, yazar isimleri dışında Türkçe ve İngilizce olarak metin başlığı, yazar veya yazarların adresi, telefon numarası ile e-posta adresi yer almalıdır. Bu kapak sayfasında yazarın veya yazarların ORCID numarasının da bulunması gerekmektedir. Gönderilen yazının birden çok yazarı olması durumunda Yayın Yönetmenin iletişimde bulunacağı yazar bilgisi bu kapak sayfasında belirtilmelidir.
- Beyanlar:

TRDİZİN kuralları gereği “Makalenin sonunda; Araştırmacıların Katkı Oranı beyanı, varsa Destek ve Teşekkür Beyanı, Çatışma Beyanına yer verilmelidir.” Bu beyanlar hazırlanırken bilimsel yayın kural ve etik 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, Kalendariler**, 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 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 imzalatıldığına dair bilgiye makalede yer verilmesi gereklidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
- Dergi, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ve Yayın Etik Komitesi COPE Yönergesi kapsamında belirlenen etik ilke ve kurallar temelinde TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak yayınlanmaktadır. ÜAK Yönergesinde ifade edilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler aşağıda belirtilmiştir. Yazarların belirtilen araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlerde bulunmaması ve etik kurallara uyması beklenmektedir.
- **İntihal:** Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,
 - **Sahtecilik:** Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
 - **Çarpıtma:** Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,

- **Tekrar yayım:** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Dilimleme:** Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Haksız yazarlık:** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek,
- **Diğer etik ihlal türleri;**
 - Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek,
 - Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak,
 - Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek,
 - İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak,
 - İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak,
 - Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak,
 - Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak,
 - Araştırma ve deneylerde; hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak,
 - Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak,
 - Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak,

Kaynakça

- http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%C4%B1nEtik%C4%9FiY%C3%B6nergesi_140318.pdf
- https://trdizin.gov.tr/?page_id=433
- <https://publicationethics.org/>
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>

FİYAT, TELİF VE DİĞER ÖDEMELER HAKKINDA

- Çalışma ve Toplum Dergisinin hem online hem de basılı haline erişim için herhangi bir bedel ödenmez. Açık erişim kurallarını esas almaktadır.
- Çalışma ve Toplum Dergisi, yazarlara telif ödemesinde bulunmaz. Yazarlar, yayın yönetmenine yayınlanması için makale göndermeleri ile birlikte telif haklarını bedelsiz olarak Dergiye devrettikleri kabul eder.
- Yazarlardan Dergide makalelerinin yayınlanması karşılığında herhangi bir ad altında bir bedel ödemeleri talep edilmez.

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:



Yazıların Gönderileceği Adres

Av. Murat ÖZVERİ
Körfez Mahallesi Sanayi Cad. Berk Sok.
Dolphin AVM Karşısı Süzer Apt.
Kat:4 Daire:10 İzmit/KOCAELİ
muratozverister@gmail.com
dergicalismavetoplum@gmail.com