

ÇALIŞMA ve TOPLUM

DİSK/Birleşik Metal-İş Sosyal Politika ve İş Hukuku Dergisi

88

2026/1

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  COPENICUS
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

88

2026/1

DİSK/Birleşik Metal-İş Sosyal Politika ve İş Hukuku Dergisi

www.calismatoplum.org

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

Sahibi: Birleşik Metal-İş adına Genel Başkan **Özkan ATAR**

Genel Yayın Yönetmeni: Genel Eğitim Sekreteri **Özcan ATMACA**

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Canan ARSLAN**

Yayın Yönetmeni: **Av. Dr. Murat ÖZVERİ**

Tasarım-Teknik Hazırlık:

Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi

<http://birlesikmetal.org>

bilgi@birlesikmetal.org

Baskı: ÖMÜR Baskı ve Ambalaj: Beysan Sanayi Sitesi Yakuplu Mah. Birlik Cad.
No.: 20/1 Beylikdüzü/İstanbul Tel: 0212 422 76 00

Çalışma ve Toplum Dergisi Hakkında-Değerlendirme Süreci

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

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

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

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

YAYIN YÖNETMENİ

Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Yayın Yönetmeni)

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale Üniversitesi)

EDİTORYAL SEKRETERYA

Dr. Ömer CEYLAN (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Ömer Furkan ÖZDEMİR (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Feyza TURGAY (Kocaeli Üniversitesi)

Av. Adil ANLAMA (Serbest Avukat)

Av. İrfan TAŞKIN (Petrol-İş Sendikası)

Canan ARSLAN (Birleşik Metal İş Sendikası)

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

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Zeki ERDUT (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Kadir Has Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu Üniversitesi)

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

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

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

Prof. Dr. Şule NECEF (Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Gamze Yücesan ÖZDEMİR (Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU (Fenerbahçe Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu Üniversitesi)

Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale Üniversitesi)

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

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

Prof. Dr. Sayım YORGUN (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL (Gaziantep Üniversitesi)

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

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

Doç. Dr. Betül URHAN (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Öğretim Üyesi Özgür MÜFTÜOĞLU (Marmara Üniversitesi former faculty member)

Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Editor in Chief)

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU

Prof. Berch BERBEROĞLU (University of Nevada)

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

Prof. Marco HAUPTMEIER (Cardiff University)

Prof. Francis KESSLER (Sorbonne Law School at University Paris 1)

Prof. George Letlhokwa MPEDI (University of Johannesburg)

Prof. Luca NOGLER (University of Trento)

Prof. Immanuel NESS (City University of New York)

Prof. Darja Sencur PECEK (University of Maribor)

Prof. Carol Daugherty RASNIC (Virginia Commonwealth University)

Prof. Reinhard RESCH (University of Linz)

ULUSAL DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT (MEF Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa ALP (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT (İstanbul Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN (Altınbaş Üniversitesi)

Prof. Dr. Ufuk AYDIN (İstanbul Aydın Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Talat CANBOLAT (Milli Savunma Üniversitesi)

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU (Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Şuayip ÇALIŞ (Sakarya Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Yaşar Üniversitesi)

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

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

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ (İstanbul Üniversitesi)

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

Prof. Dr. Murat ENGİN (Galatasaray Üniversitesi)

Prof. Dr. Tijen ERDUT (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Nüvit GEREK (Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Şükrü HATUN (Koç Üniversitesi)

Prof. Dr. Sebiha KABLAY (Ordu Üniversitesi)

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

Anılarına Saygıyla...

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

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

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makaleleri

- Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Durumu ve Sosyoekonomik Gelişmişlik ile İlişkisi: 2013-2022 Dönemine Yönelik Bir İnceleme
Mahmut KILIÇ/Lale KARASU/Aysun GÖKALP/Esra ÇINARLI 41
- Türkiye’nin Fosil Yakıt İşgücü için Kapsayıcı Bir Adil Dönüşüm Çerçevesi İnşası: Girdi-Çıktı Analizi/Ahmet Atıl AŞICI/Baran ÖRNEK 65
- İşyerinde Sessiz Çıglıklar: Akademik Çalışmalar Ne Diyor?
Alper Tunga ALKAN/Hakan ACER 95
- Emek Piyasalarının Kurumsal Çeşitliliği: Esneklik, Sosyal Koruma ve Neo-Liberal Ortodoksinin Sınırları/ Hasan BAKIR 135
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun Yapısı ve Kararlarının Hukuki Niteliği
Mehpare ÇAPTUĞ DİLEK/Ezgi AVCIOĞLU AKSOY 175
- Hukuki Yönüyle Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Riskler ve Çözüm Önerileri/Hande Bahar AYKAÇ 205
- Kurgudan Gerçeğe, Güney Dal’ın İş Sürgünleri Romanında 1973 Ford Grevi
Tuncay BİLECEN/Efvan DERVİŞOĞLU 249
- Working Single Mothers and the Housing Problem/Ela Burcu UÇEL 273
- Türkiye’de Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı Çalışmalarına Neden Olan Faktörler/Ensar BALKAYA 301
- Bilişim Teknolojileri Alanında Eğitim Gören Z Kuşağı Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri/Meryem TEKİN EPİK/Selin UMUTLU 337
- Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Çatışması Çerçevesinde Sendikanın Üyelğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları/Pelin TUAÇ YILMAZ 375
- Dijital Girişimcilikte Kadınlık ve Cinsiyet Normları: Sosyal Medya Temelli Netnografik Bir İnceleme/Damla KÖROĞLU ÜNVER 411

2024/1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi	
Naime N. GÜNBATTI	449
Sümerbank Nazilli Basma Fabrikasında Ücretler 1937-1950/Şenol SIRMA	477
Alman Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER	
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi/İrem ÇELİK	

CONTENTS

Research Articles

The Status of Occupational Diseases in Türkiye and Their Relationship with Socioeconomic Development: An Analysis of the 2013-2022 Period	
Mahmut KILIÇ/Lale KARASU/Aysun GÖKALP/Esra ÇINARLI	41
Building an Inclusive Just Transition Framework for Türkiye's Fossil Fuel Workforce: An Input-Output Analysis/Ahmet Atıl AŞICI/Baran ÖRNEK	65
Silent Screams in The Workplace: What Do Academic Studies Say?	
Alper Tunga ALKAN/Hakan ACER	95
Varieties of Labour Market Institutions: Flexibility, Social Protection, and the Limits of Neoliberal Orthodoxy/Hasan BAKIR	135
The Structure of the Minimum Wage Determination Committee and the Legal Nature of Its Decisions	
Mehpare ÇAPTUĞ DİLEK/Ezgi AVCIOĞLU AKSOY	175
Occupational Health and Safety in Platform Work from a Legal Perspective: Emerging Risks and Regulatory Responses/ Hande Bahar AYKAÇ	205
From Fiction to Reality: The 1973 Ford Strike in Güney Dal's Novel İş Sürgünleri	
Tuncay BİLECEN/Efvan DERVİŞOĞLU	249
Çalışan Bekar Anneler ve Konut Sorunu/ Ela Burcu UÇEL	273
Factors Influencing Informal Employment Among the Self-Employed in Türkiye	
Ensar BALKAYA	301
Career Expectations of Generation Z Students in the Field of information Technology/Meryem TEKİN EPİK/Selin UMUTLU	337
The Freedom to Accept Membership of A Trade Union Within The Conflict of Collective Freedom of Association and Individual Freedom of Association and Its Limits/ Pelin TUAÇ YILMAZ	375
Femininity and Gender Norms in Digital Entrepreneurship: A Netnographic Study Based on Social Media/ Damla KÖROĞLU ÜNVER	411
Directive (EU) 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence and Its Impact on Workers' Fundamental Rights in Global Chains of Activities	
Naime N. GÜNBATTI	449
Wages at Sümerbank Nazilli Cotton Print Factory 1937-1950/Şenol SIRMA	477

Sunuş

88. sayımızla tekrar merhaba...

Emek tarihine çok büyük katkılar yapmış olan hepimizin hocası Prof. Dr. Şehmuz Güzel'i kaybettik. Hocamızın aramızdan erken ayrılması nedeniyle üzgünüz. Dergimizin bu sayısını değerli hocamızın anısına yayınlıyoruz.

88. sayımızda on dört adet makale, Federal Mahkeme kararları ile Anayasa Mahkemesi, Danıştay ve Yargıtay 9., 10., HD'lerinin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu kararlar yer alıyor.

İlk sayımızdan elinizde ki 88.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, 88. sayımızda tekrar birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni

Dr. Murat ÖZVERİ

Araştırmaya ve Yazmaya Adanmış Bir Ömür: M. Şehmus Güzel

Aziz ÇELİK*

Prof. Dr. Mehmet Şehmus Güzel



Mehmet Şehmus Güzel'i yitirdik. Türkiye emek ve işçi hareketi tarihinin önde gelen isimlerinden araştırmacı, yazar ve sosyal tarihçi Prof. Dr. M. Şehmus Güzel uzun yıllardır yaşadığı Paris'te Aralık 2025'te yaşamını yitirdi.

Çoğumuz emek, işçi hareketi ve sendikacılık tarihini onun çalışmalarını okuyarak öğrenmeye başladık. Ben emek tarihinin çetrefil sorunlarını ilk kez onun çalışmalarıyla fark etmeye başladım.

Şehmus Hoca akademide emek tarihi çalışmalarının yol açıcılarından, öncülerinden biriydi. Zor koşullarda arşivlerde, kütüphanelerde dirsek çürüterek, safya sayfa, satır satır gazete okuyarak ve not alarak adeta iğneyle kuyu kazarak emek tarihinin kayıp sayfalarını gün yüzüne çıkarmaya çalışan az sayıda isimden biriydi. Şehmus Hocanın zamanında ilginin çok az olduğu emek tarihine sonraki yıllarda ilginin artması sevindiricidir.

Harcadığı emeğin ne kadar muazzam olduğunu ve nasıl ince bir işçilik gerektirdiğini doçentlik tezi olan *İşçiler Örgütleniyor (1939-1950)* kitabının editörlüğünü yaparken çok daha iyi anlamıştım.

*Prof. Dr.

Şehmus Güzel Hocayla ile yazışarak iletişim kurduk. 2014'te Türkiye'ye gelişinde SBF'de Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde tanışma imkânım oldu. Haydarpaşa Lisesi mezunu olduğunu öğrenmek benim için sürpriz olmuştu. Ondan yıllar sonra ben de Haydarpaşa Lisesi'nde okuyacaktım.

Şehmus Hoca emek tarihi çalışmalarıyla tanınır ama hayata dair her konuda yazan bir insandı. Şehmus Güzel emek çalışmalarıyla başladığı yazma serüvenini siyaset, sanat ve edebiyat ile sürdürdü. Çok sayıda anı ve biyografi çalışması kaleme aldı.

Şehmus Hoca adeta yazmak için yaratılmıştı, emek tarihinden, siyasete, edebiyata, sanata, şiire ve güncel hayata kadar yazmadığı alan yoktu. Son anına kadar yazmaya devam etti. Onun ömrü adeta yazmaya ve araştırmaya adanmıştı.

Son olarak Ekim 2025'te yazmıştı. Üzerinde çalıştığı bir kitap için yazı istemişti. Ardında 100'ü aşkın kitap, çok sayıda makale ve sayısız yazı bıraktı. Şehmus Güzel'in tam olmayan bir bibliyografisini hazırlamaya çalıştım. Bu kadar üretken bir insanın bütün çalışmalarını saptamak çok zordur. Listede çok sayıda eksik olduğunu tahmin ediyorum.

El yazısıyla başladığı çalışmalarını yayıncılığın yaşadığı dönüşüm ve sorunlar nedeniyle son yıllarda e-kitap olarak dijital mecralarda sürdürüyordu. Basılı onlarca kitabı yanında onların iki katı kadar e-kitabı da çıktı. E-kitaplarını bulabileceğiniz bağlantı bibliyografyasında yer alıyor.

Çalışma ve Toplum dergisinin bu sayısını emek ve işçi sınıfı hareketi tarihi üstüne öncü çalışmaları olan Mehmet Şehmus Güzel Hocamıza ithaf ediyoruz.

Şehmus Hoca için hazırladığımız bu dosyada kız kardeşi Serap Güzel'in ve çalışma arkadaşları Prof. Dr. Ahmet Makal ile Prof. Dr. Melda Sur'un birer yazıları yer alıyor.

Şehmus Güzel'in hatırası önünde saygıyla eğiliyorum. Şehmus Hoca eserleriyle yaşamaya devam edecek.

İşçiler Örgütleniyor (1939-1950)

İŞÇİLER ÖRGÜTLENİYOR (1939-1950)



M.ŞEHMUS GÜZEL


SOSYAL
TARİH
YAYINLARI

M. Şehmus Güzel'in Yaşam Öyküsü

Mehmet Şehmus Güzel 26 Mart 1947'de Ergani'de doğdu. Annesi Ganime Güzel, babası Hasan Güzel'dir. İlk ve ortaokulu kasabasında okudu.

İstanbul Haydarpaşa Lisesi'nden ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden (SBF) mezun oldu.

Doktorasını 1970-1975'de Fransa'da, Tours ve Aix-en-Provence kentlerinde gerçekleştirdi. Aralık 1975'te ülkeye döndü.

Antalya, Isparta ve Ankara meslek yüksek okullarında müdürlük ile Hukuk Bilgisi, Anayasa Hukuku, Ticaret Hukuku, İş Hukuku ve Fransızca dersleri öğretim üyeliği yaptı.

1978-1982 yılları aarsında Ankara Üniversitesi SBF'de Sosyal Politika ve İş Hukuku Bölümü'nde öğretim üyeliği yaptı. Türkiye ve Fransa'da İşçi Hareketi Tarihi, Sendikacılık, Sosyal Politika ders ve seminerlerini verdi.

1982'de sözleşmesi yenilenmeyerek SBF'deki görevine son verildi. Bunun üzerine o sırada bulunduğu Paris'ten ülkeye dönmedi. Eylül 1982'den öldüğü Aralık 2025'e kadar Fransa'da yaşadı.

Paris-VII, Paris-VIII, Paris-X ve Niamey (Nijer'in başkenti) üniversitelerinde öğretim üyeliği yaptı. Devlet-Ulus, Devletsiz Halklar, Yakınoğu Tarihi, Türkiye'de İşçi Hareketi Tarihi, Toplumsal Mücadeleler Tarihi, Kadınlar ve Mücadeleleri, Günün Tarihi Açidan İrdelenmesi adlı ders ve seminerleri yönetti.

Fransa, Almanya, İngiltere, Belçika, Hollanda, Türkiye ve Macaristan'da birçok kollokyuma katıldı: Türkiye'de İşçi Hareketi Tarihi, Kadınların Mücadelesi, Yılmaz Güney, Abidin Dino, Devlet-Ulus ve Yakınoğu Halkları gibi konularda tebliğler sundu.

1970'lerin başından bu yana birçok gazete, dergi ve ansiklopedide Türkçe ve Fransızca pek çok makale, söyleşi ve köşe yazıları yayımlandı.

Türkçe, Fransızca, Almanca, İngilizce, İspanyolca ortak yapıtlara katkıda bulundu. Araştırmalarını ve kitap çalışmalarını 2013'te emekli olduktan sonra da sürdürdü. Çalışmalarını Almanya, Belçika, İngiltere ve Fransa'da sürdürdü.

Giderek bilimsel konuların ötesine geçti ve uzun yıllardan beri ilgilendiği, çoğu çok yakın dostu, Abidin Dino, Fahrettin Petek, Remzi Raşa, Yılmaz Güney, Osman Şahin, Leyla Erbil gibi yazar, şair, siyasetçi ve sanatçılarımıza ilişkin çok sayıda kitap yayımlandı.

Emek tarihi yanında siyaset, toplumsal sorunlar, edebiyat ve sanat alanlarında çok sayıda eseri yayımlandı.

Prof. Dr. Mehmet Şehmus Güzel, 4 Aralık 2025'te uzun yıllardır yaşamakta olduğu Paris'te hayatını kaybetti ve orada defnedildi.

Mehmet Şehmus Güzel Bibliyografyası

Türkiye’de İşçi Hareketi (1908-1984)



M. Şehmus Güzel TÜRKİYE’DE İŞÇİ HAREKETİ 1908-1984

Türkiye’deki işçi hareketi tarihinin belli bir dönemini genel çizgiyle ve özet bir biçimde anlatan bu kitap, işçi hareketinde varılan noktanın tarihsel kaynaklarına ulaşma yollarını aramaktadır.

Türkiye işçi hareketindeki sürekliliği yaratan unsurların yüz yılı aşan geçmiş, çevre koşullarının, kadın ve erkeklerin, gençlerin, çocuk işçilerin, işçi eylemleri içinde kendilerini gösteren doğal önderlerin ve işçi örgütlenmelerinin izi sürülmektedir.

Grevlerin nasıl örgütlendiği, grev ve diğer işçi eylemlerinin yasa koyucuyu nasıl etkilediği ve bu etkilerin sendikal hakların tanınmasında ortaya çıkardığı gelişmeleri inceleyen bu kitapta, süreç içinde işçi hareketine yapılan müdahaleler ve işçi hareketinin girdiği değişiklikler tarihsel kökenleriyle anlatılmaktadır.

M. Şehmus Güzel’in, Siyasal Bilgiler Fakültesi’nde (Mülkiye) öğretim üyeliği yaptığı dönemde yazılan bu çalışması eşsiz bir başvuru kaynağıdır.



M. Şehmus Güzel
TÜRKİYE’DE İŞÇİ HAREKETİ
1908-1984



Kitapları

- Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı*, Sosyalist Yayınlar, 1993.
Türkiye’de İşçi Hareketi (Yazılar-Belgeler), Sosyalist Yayınlar, 1993.
İnsan Yılmaz Güney, Kaynak Yayınları, 1994.
Devlet-Ulus, Alan Yayıncılık, 1995.
Fransa’da Aşırı Sağ ve Irkçılık, Belge Yayınları, 1995.
Aşk-Olsun! Şiirler, Alan Yayıncılık, 1996.
Kadın, Aşk ve İktidar, Alan Yayıncılık, 1996.
Özgür Yılmaz Güney, Güney Yayınları, 1996.
Cezayir ve Berberiler, Doruk Yayınları, 1997.
Türk Usulü “Demokrasi”, Doruk Yayınları, 1997.
Kürtler Kendilerini Anlatıyor, APEC Yayınları, 1999.
Paris Gösteri-Kent, Peri Yayınları, 2000.
Fransa Seçimlerinde Le Pen Lekesi, Odak Kitap, 2002.
Bu İş Yerinde İnşaat Var, Engin Matbaacılık, 2004.
İspanya ve Bask Gerçeği, Peri Yayınları, 2004.

- Rıhtımda Ölü Var*, Engin Matbaacılık, 2004.
Yulmaz Güney Hazinesi, Peri Yayınları, 2004.
İkinci Şiirler, Günaydın Matbaası, 2005.
Abidin Dino (3 Cilt), Kitap Yayınları, 2006.
Abidin Dino ile Söyleşiler. Yazılar: Hayat ve Sanat, Peri Yayınları, 2006.
Avrupa Birliği'nde Devlet ve Fransa'da Korsika, Peri Yayınları, 2006.
Gurbette Bile Bir Gökyüzü Varmış, Peri Yayınları, 2006.
Paris Sobe! Güncel Yaşam Yayınları, 2006.
Remzi: Hayat Renk Işık (Ressam Remzi Paşa), Mersin Yayınları, 2006.
İşçi Tarihine Bakmak, TÜSTAV Yayınları, 2007.
Söyleşiler: Vir-Gül-üne Dokunmadan, Kaldıraç Yayınevi, 2008.
Fahri Petek: Bir Hayat, Üç Can, TÜSTAV Yayınları, 2009.
Devlet-Ulutan Federasyona, Kardelen Yayıncılık, 2010.
Ergani Yürüyor, TÜSTAV Yayınları, 2010.
Fransa Mayıs 68, Kibele Yayınları, 2010.
Adil Okay İle Geçerken..., Ütopya Yayınevi, 2011.
Felsefe Üzerine, Kardelen Yayıncılık, 2011.
Dubok Konuşuyor, Kibele Yayınları, 2013.
İnsan Yulmaz Güney, Kaynak Yayınları, 2013.
Öykücülüğümüzün Toros Zirvesi Osman Şahin (Yaşadı Gördü Yazdı), Kaynak Yayınları, 2013.
İşçiler Örgütleniyor (1939-1950), Sosyal Tarih Yayınları, 2016.
Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984 (2. Baskı), İmge Kitabevi Yayınları, 2016.
Kadın Sineması, Peri Yayınları, 2019.

Makaleleri

- "Grev İncelemede Yöntem", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 33 (3-4), 1978, 135-141.
"1871 Ameleperver Cemiyeti", *Bilim ve Sanat*, No: 8, 1981, 43-45.
"Bir Yanıt [M. Gülmez'in Yazısı Üzerine]", *Toplum ve Bilim*, No: 13, 1981, 157-168.
"İktisat Kongreleri ve Toplumsal Siyaset", *Bilim ve Sanat*, No: 11, 1981, 29-36.
"Bir Not [M. Gülmez'in Eleştirisine Cevap]", *Toplum ve Bilim*, No: 15-16, 1981-1982, 158-163.
"Grev Hakkı", *Bilim ve Sanat*, No: 18, 1982, 35-39.
"Sosyal Sigortalar ve Son Gelişmeler", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 9 (66-67), 1982, 43-49.
"1908 Kadınları", *Tarih ve Toplum*, No: 7, 1984, 6-12.
"Sendikal Basında Hür Bilek Gazetesi Örneği", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 10 (78), 1985, 47-49.
"Tatili Eşgal Var mı? (Grev Üzerine)", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 10 (77), 1985, 37-43.

- "1909-1914 Arasında İşçi Gösterileri ve Yürüyüşleri", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 11 (81), 1986, 41-44.
- "1930'larda İşçi Örgütlenmesi", *Mülkiyeliler Birliği*, 11 (83), 1986, 47-48.
- "1940'larda Öğrenci, Gençlik Dernekleri ve Eylemler", *Tarih ve Toplum*, 10 (55), 1988, 38-42.
- "1940'larda Öğrenci, Gençlik Dernekleri ve Eylemleri-2", *Tarih ve Toplum*, 10 (56), 1988, 42-46.
- "1946 ve Sonrasında Türkiye'de Grev Tartışması", *Toplum ve Bilim*, No: 40, 1988, 87-128.
- "Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluşu: Çalışma Hayatında İngiliz Etkisi", *Tarih ve Toplum*, 9 (50), 1988, 52-56.
- "Fransa'da Seçimler, Sendikalar ve Gençlik", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 12 (97), 1988, 37-41.
- "Savaş, Filistinli Kadın, Barış", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 12 (93), 1988, 3-7.
- "Sendikal Basında Sendika Gazetesi Örneği", *Tarih ve Toplum*, 10 (60), 1988, 46-50.
- "180 Derecelik Demokrasi", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 13 (108), 1989, 50-51.
- "Bize Bir Sosyalist Partisi Lâzım", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 13 (107), 1989, 23-24.
- "1940'larda İşgücünün (İşçilerin) Özellikleri", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 14 (119), 1990, 18-22.
- "Bin Yüzlü Michel Foucault, Kural Dışı Filozof", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 14 (124), 1990, 28-29.
- "Fransa'da Yeni Bir Sosyal Politika Önlemi: R.M.I.", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 14 (118), 1990, 6-11.
- "Sendikacılar da Değişir", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 14 (117), 1990, 9-17.
- "Vartan İhmalyan'ın Anıları: Bir Yaşam Öyküsü", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 14 (122), 1990, 49-51.
- "Yanlış Hesap Kuveyt'ten Döner (mi?)", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 14 (124), 1990, 7-13.
- "Babadan Oğullara Ostrorog'lar", *Tarih ve Toplum*, 16 (92), 1991, 9-14.
- "Profesör Cheng Tcheng (Şeng Çeng): Bütünleşme Militanı", *Tarih ve Toplum*, 16 (93), 1991, 17-22.
- "YÖK Dünyası", *Ekin Belleten*, 1991, 5-41.
- "İlk Grev", *Tarih ve Toplum*, 20 (119), 1993, 296-297.
- "İspanya AT Üyelikinden Kârlı mı, Zararlı mı?", *İktisat Dergisi*, No: 341, 1993, 28-29.
- "İspanya'da Sendika ve Siyaset" (Ricardo Gurriaran ile), *İktisat Dergisi*, 29 (343), 1993, 69-70.
- "Paris Metrosu Başkadır", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 22 (205), 1998, 38-51.
- "Türkiye İşçi Sınıfı Hareketi Tarihine Nasıl Bakmalı?", Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Problemler, Araştırmalar, Tartışmalar, I. Uluslararası Tarih Kongresi, 1999, 396-421.

E-Kitapları

Şehmus Güzel'in E-Kitapları

- 2017 L'Année, 2019.
Abidin Dino Adana'da, 2020.
Abidin Dino Tarihindeki Yanlışları Düzeltiyoruz, 2021.
Abidin Dino'nun Türkiye Aşkı, 2021.
Abidin Dino'ya Dair, 2019.
Abidin ve Jak Abi, 2025.
Alo, Polis! 2020.
Altın Goller, 2022.
Ankara Hikayeleri, 2020.
Aramızda Kalsın, 2024.
Barbarlar, 2025.
Böyle Geçti Bir Yıl Daha, 2022.
(Ç)akıl-taşı, 2020.
Çok Kül-tür-lü-lük, 2019.
Devlet-Ulustan Federasyona, 2024.
Digaj! 2021.
Ekitap (da) Kitap, 2024.
Elias Petropoulos, 2021.
Enternasyonal, şiiri, türküsü, marşı, 2023.
Ergani'den, 2024.
fels-EVE, 2021.
Felsefe Kırıntıları, 2019.
FOOTBUSINESS, 2019.
Fransa Siyasetine Giriş (1-2-3-4-5), 2020.
Fransa'da Siyaset, 2022.
Gidenlerin Ardından, 2022.
Gidiş, 2025.
Grev Hakkı Tartışılıyor, 2023.
Gurbette Bile Bir Gökyüzü Varmış, 2020.
Gurbette Kalanlar(ımız), 2021.
Güzelleme, 2020.
Harita-Metod Defteri, 2022.
Her Kitap Özerk, 2023.
Hıdırlar Kızı, 2019.
İrkçi Olmaktan Utanmıyor musun? 2020.
“İnek Bayramı”, 2024.

İstanbul, 4 Aralık 1945, 2019.
İşçilerin Tarihi , 2025.
“İşçiler Sahaya İnmeli” Bülent Ecevit İle Söyleşi (1989), 2023.
(K)adın, 2023.
Kadınlar(ımız) Aşk Sanat İktidar, 2021,
Kent-Şiddet, 2020.
Kıssadır Hayat, Şiirler Üç, 2019.
Kitapçı Rüstem, Paris, 2023.
Kitaplar Kitabı, 2020.
Kitapların Yolculuğu, 2020.
Korona Günlüğü 2020, 2020.
Korona Günlüğü 2021, 2021.
Leyla Erbil İle, 2019.
Livre De Voyage Immobile, 2022.
Madeleine Riffaud, 2024.
Öyküler Yedisibiryerde, 2019.
Özbeöz, 2019.
Paris, Sobe! 2020.
Paris'in Nabzı Metroda, 2019.
Referandum, 2021.
Remzi, 2020.
Rusya-Ukrayna, 2022.
Saat Üç Yazıları, 2019.
Salon Du Livre Paris, 2020.
Sendikal, 2025.
Sergiler Sürüyor, 2020.
Seyir-Kent, 2019.
Sisteme Requiem, 2020.
Söyleşilerim, Olduğu Gibi, 2021.
Söz, Söyleşi Yöntem, 2020.
Süleyman Okay'a Dair, 2022.
Şairlerim Bir, 2020.
Şairlerim İki, 2020.
Şairlerim Üç, 2020.
Şiirler Beş Yine/Yeni, 2020.
Tiyatroda Abidin Dino, 2021.
...ve kapımı çaldı yalnızlık, 2020.
Yaşar Kemal'e Dair, 2024.
Yazar(ım)ın “Mutfağı”, 2020.

Ağabeyim Mehmet Şehmus Güzel: Bir Hayat Hikayesi

Serap GÜZEL

Şehmus Güzel



Ağabeyim Mehmet Şehmus Güzel, kendisinin de çoğu yazılarında belirttiği gibi şirin küçük bir kasabada doğdu. Kasabanın önünden geçen Türkiye'nin her yönüne ulaşabilen turizm ve ticari bir şehirlerarası yolu vardı. Kasabanın sırtı koca bir dağa dayalıydı ve dağın eteğinde sırayla dizili çok sayıda üzüm bağları vardı. Bu dağın eteğinde bizim de üzüm bağımız vardı. Bağlara gittiğimiz zaman dağdan gelen temiz bir rüzgâr esintisi ile ciğerleriniz temizlenirdi.

Babamın önceki evliliğinden iki erkek ve bir kız çocuğu vardı. Annemin İkinci Dünya Savaşının kıtlık ve sefalet döneminde 1943 ve 1945 yıllarında iki kızı olmuştu. Ancak aile baskısı ile erkek çocuğu olmasını temenni için Sultan Şeyhmus türbesine gitmiş. Bu türbe Mardin'in Yüce köyündedir ve çocukları olmasını isteyen kadınlar türbeyi ziyaret edermiş. Erkek çocukları olursa Şehmus, kız olursa Sultan ismi konulmuş. Şehmus ağabeyim 26 Mart 1947'de doğmuş, ismi bu nedenle Şehmus olarak konulmuş. Bu türbeye, ağabeyimin her doğum gününde ailecek kurban, adak ve dualarla gidilmeye başlanmış.

Çocukluk yılları

Annemin Şehmus ağabeyimden iki yıl önce doğmuş olan ablam olan kuşpalazından vefat etmişti. Şehmus ağabeyimden sonra iki ağabeyim daha doğmuştu. Ben dokuz yıl sonra doğduğumda üç erkek kardeş, "biz bu çocukla nasıl oyun oynarız" diye

benim kız çocuğu olmama kızmışlar. Ben, mecburen bu kardeşlere uyum sağlamaya çalıştım. Bir ağabeyimden her türlü elektrik, mobilya vb. tamiratları öğrendim. Bir ağabeyim lise bando takımında majördü, onunla birlikte gitar çalmak, bando takımında trampet çalmak, birlikte şarkı söylemek gibi müzikle ilgili uğraşlarımız oldu.

Şehmus ağabeyim ise bana erken yaşta okumayı öğretti, bu nedenle ilkokula diğer çocuklardan daha erken yaşta okula başladım. Şehmus ağabeyim, buluşlar yapmayı seviyordu. Bana demir parçalarından üç tekerlekli bisiklet yaptı. Kardeşlerim için langırt masasını yaptı. Bize ok atmayı öğretiyordu. Mahalledeki çocuklar için kasabadaki sinemadan kalan film parçalarını makaralı kutu imal edip, lambanın içine su koyarak ve tabii ki avluda çadır yapıp içinde hareketli kovboy filmleri izletmeye çaba gösteriyordu. Ben de şakacıktan gelen çocuklara bedava bilet veriyordum. Ailemizde bisiklet merakı çoktu, ağabeyimin iki tekerli bisikleti vardı. Ona biner beni de arkada oturtur ve evimize yaklaşık iki kilometre uzaklıktaki tabakhane ve önündeki geniş bostana gider sebze ve meyve toplardık.

Kasabadan İstanbul'a

Ağabeyim ortaokulu kasabada okudu. Bu dönemde annem ablamın lisede okuması için ablam ve iki ağabeyimle birlikte şehirde üç yıl eğitim döneminde yaşamak zorunda kaldık. Bir erkek kardeşimiz 1961 yılında bu şehirde doğdu. Onunla ben ilgilendim. Diğer büyük ağabeyler için küçük bir çocukla ilgilenmek zordu. Şehmus ağabeyim kasabada babamla zor şartlarda ortaokula devam etmek için kaldı. Bizim o dönemde yanıımızdaki evimizde kiracımız olan ortaokul müdürü, İstanbul Haydarpaşa Lisesi'nde okumasını aileye iletince, kabul gördü. Ağabeyim ortaokul müdürünün de görev yeri İstanbul'a çıkınca onlarla birlikte gittiler. Hafta sonları onlara evci gidiyordu. Her sömestir ve yaz tatili döneminde kasabaya dönerdi, trenle dönüşünü karşılamak önemli ve heyecanlı bir törendi bizim için. Geleceği zaman evde hummalı hazırlıklar yapılır, geldiğinde kuzu çevrilir, börekler, çörekler, dolmalar ve ev baklavaları yapılırdı. Ben ve küçük kardeşime akıl almaz çok güzel ve beceri geliştiren oyuncaklar, çok sayıda kitap getirirdi. Bu arada hem aileye hem de komşulara dağıtılmak üzere Hacı Bekir kutu şekerleri getirirdi. Bana büyük ciltli bir harita getirmişti. Ben zaman zaman haritaya bakar kafamın dünya küresinin içinde olduğunu düşünür, ülke keşfine çıkardım.

Benim için o dönem Ayşecik filmlerinden oluşan foto romanını ciltlemişti. Bazen Teksas, Tommiks, Teks, Zagor vb. çizgi romanları da ciltlerdi, bir odada kütüphane kurdu. Bu kitaplar içinde Orhan Veli Kanık, Kemal Tahir, Edgar Allan Poe, Cahit Sıtkı Tarancı, Ziya Osman Saba eserleri ve tabii ki Çalıkuşu, Sinekli Bakkal, diğer Varlık yayınları ile Orhan Kemal'in Baba Evi, Avare Yıllar ve Cemile'si benim favori kitaplarım oldu, defalarca okudum. Bir defasında Dr.

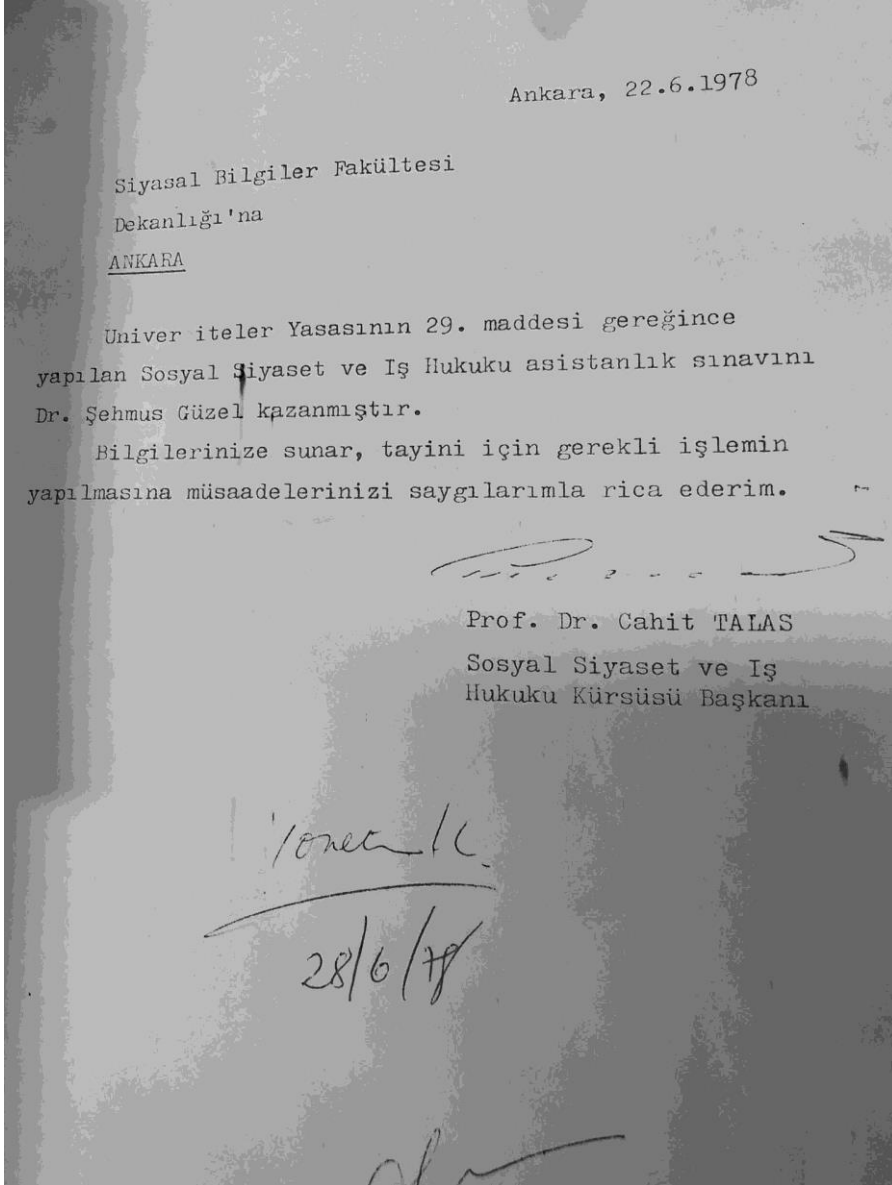
Kâmran Şenel tarafından yazılmış ve 1962 yılında basılmış olan “Bu Hayat Bir Defa Yaşanır” kitabı getirmişti. Kitabın başlığında ve içeriğinde çocuk halimle hayat ve ölümle karşılaşmıştım. Ayrıca “İki Çalgıcının Seyahati” ile sanki kahramanlarla birlikte özellikle trenle yolculuklarında ben de Avrupa’yı gezip Amerika’ya ulaşmıştım.

Yine bir İstanbul dönüşünde fotoğraf makinası alıp kasabadaki evimize getirmişti. Çok sevinmiştik. Bazen benimle film oyuncusu gibi oynar hayal dünyamızda filmlerdeki çocuk oyuncuların taklidini yapardım, Şehmus ağabeyim de kömürle boyadığı yüzüne bıyık ve sakal beni kaçırmaya çalışan kötü adam rolünü oynardı. Ağabeyim, kasabadaki iki katlı olan evimizin cumbalı odasında (bu odaya köşk odası derdik) bulunan büyük divanın üzerinde yüzükoyun uzanır ayaklarını yukarı doğru kaldırır öyle kitap okurdu. Ağabeyim lise eğitimi için İstanbul’a gidince ben de onu izlediğim ve idol yaptığım için gittiği zaman divanda aynı şekilde uzanır kitap okurdum: Bana neden böyle kitap okuduğumu sorduklarında ben “Şehmus abi oldum” derdim. Çocukluk işte...

Şehmus ağabeyim İstanbul’da Haydarpaşa Lisesi’nde okurken bir anısını anlatmıştı bize. Bir pazar günü Kadıköy’den karşı tarafa Eminönü’ne vapurla giderken vapurda bir satıcıdan çok sevdiği kabak çekirdeği satın almış, parasını harcamış ve bitirmiş, Kadıköy’e dönerken vapura binmek için parası kalmamış, ağlamaya başlamış, bir görevli memur bey kendisine neden ağladığını sormuş. Durumu öğrenen memur kendisine, ”Üzülme ben sana dönüş parası vereyim” demiş. Ağabeyim de iyiniyetli memura, “bunu sizden borç alacağım haftaya getirip size vereceğim” demiş. Haftaya Eminönü’ne döndüğünde tabii ki aynı yerde bu memuru bulamamış. Çok çok üzülmüş. Yalnız ve yabancılaşmış bir öğrenci çocuk aileden uzak koca İstanbul’da ne yapacağını bilememiş, bir daha da o kişiye rastlayamamış. Kendisi kabak çekirdeğini çok severdi, çok dürüsttü. Herkese yardım etmek isterdi, ayrıca bir cüzdanında sokakta ihtiyacı olanlara vermek için özel olarak para bulundururdu.

Üniversite yılları ve Mülkiye ruhu

Cahit Talas'ın yazısı



Lise bitince 1965 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'ne kaydını yaptırdı. Bu dönemde maalesef babamızı 54 yaşında kanserden kaybettik. Babam ölene kadar Şehmus ağabeyimin ismini sayıkladı, çünkü Ankara'dan kasabaya babamızı görmeye gelememişti. Babam deri tüccarıydı, büyük bir tabakhanemiz vardı, ağabeyim babamla birlikte zaman zaman sanayi şehirlerine ticari geziler de yapmıştı. Babamın vefatından sonra Şehmus ağabeyim kasabaya fakülteden bir arkadaşıyla geldi. İkisinin de saçları o döneme uygun şekilde uzundu. Babam ölünce otorite annemde olduğundan, ayıp olur diye onların çarşıya çıkmalarını yasaklamıştı. Çocukluk arkadaşları evimize ağabeyimi ziyarete geliyorlardı. Bir süre kaldıktan sonra arkadaşlarıyla Ankara'ya döndüler.

1966 yılının yaz mevsiminde annem aileyi Ankara'ya taşımak için çok çaba gösterdi. Ben Ted Ankara Koleji Ortaokul kısmının sınavına girecektim. Sınavda içeri çağrılan çocuklar arasında ismim okunmadı, meğerse Şehmus ağabeyime gönderdiğimiz koca bir zarftaki sınava ilişkin belgelerim ağabeyimin kaldığı Cumhuriyet Yurdu resepsiyonunda uzun süre beklemiş. Ağabeyim anımsayınca Kurtuluş'tan taksiye binip şimdiki kampus içindeki yurttan alıp ısıtılmış gibi getirdi, sınava yetiştirdi.

Aslında annem okula gitmeyi çok istemiş, ancak onun babası öldüğü için babası olmayanları okula almıyorlar diye amcası kandırmış, hiç okula gidememiş. Annem 56 yaşında iken ben ona okuma yazmayı öğrettim. İlkokul diploması bile aldı. Gerçek bir emekçi olarak savaşın karanlık gecelerinde annesinin baskısı ile günde bir yumak dantel örmek şartı ile terzinin yanında çalışmasına izin vermiş. Komşuları olan kadın terzinin yanında yamağı olarak çocuk yaşta çalışmaya başlamış, sonra usta terzi olmuştu. Okuma aşkı ile yoğrulan yüreğinde tüm cesaretiyle, çocuklarının eğitimi için emeğiyle aldığı kasabadaki arsalarını satıp bizim babasız yoksun kalmamamız için çaba gösteriyordu. Çünkü o dönemde henüz esnaf, tüccar gibi faaliyet gösteren kişilerin sosyal güvenlik sistemi kapsamına alınmamışlardı. Yani Bağ-Kur gibi bir kurum yoktu. Emekli aylığı gibi bir gelirimiz hiç olmadı. Sadece bir evimizin kirası ile annemin kendi emeğiyle almış olduğu arsaları satarak geçimimizi sağlayabiliyorduk. Ben de yaşımdan fazla büyümüşüm, annemin eli, gözü ve kulağı olmuştum. Ancak, bu dönemde Ankara'ya taşınma hayalimiz ve mücadelemiz başarısız oldu.

Fransa'da Doktora

Ağabeyim fakültede dördüncü sınıfa geçtiğinde okulda sınıfını dondurdu, 1968 yılında Fransa'ya gitti, doktora yapması hususunda kesin karar verebilmek için. Biz çok şaşırmıştık, annem Ankara'ya gidip ona yelekler dikip, iç cebinde kimlikleri kaybolmasın diye küçük heybe çanta dikmiş ve yol harçlığı vermişti. Annemiz hepimize disiplinle davranır, ancak ağabeyime fazla kızamazdı.

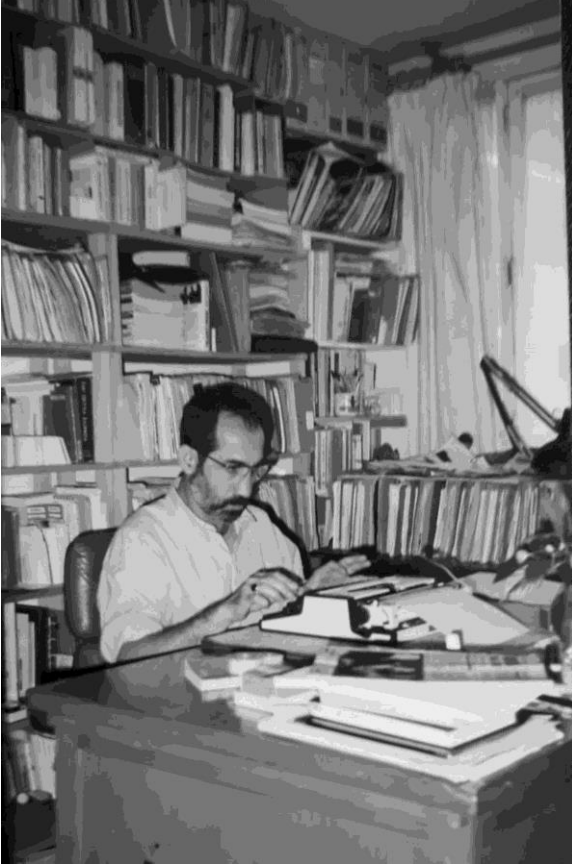
Ağabeyim bir yıl sonra Fransa'dan Ankara'ya dönüp fakülteden 1969 yılında mezun oldu, bir süre bir kamu kurumunda çalıştı, doktora yapmak için Fransa'ya gitti. Orada iken benden istediği kitap, dergi, gazete vb. posta ile paketlediğim zarfın adresinin sağ alt köşesine Aix-en-Provence /FRANCE yazıp gönderirdim, hiç unutmadım. Çünkü bu işleri önemli bir iş gibi ben yaptığım için hafızamdan silememiştim.

Bu süreçte biz aile olarak diğer ağabeylerim Ankara'da üniversitede okudukları için 1971 yılında Orhan Kemal'in "Göçmen Kuşlar"ı gibi Ankara'ya göç ettik. 1972 yılında önce Gazi Eğitim Enstitüsü FKB (Fizik, Kimya, Biyoloji) bölümüne kaydımı yaptım. Bu yıl üniversite sınavları iptal olduğu için ikinci kez sınav yapılmıştı. Sonuçlar geç geldi, puanım yüksek olunca FKB'den kaydımı sildirip İnşaat Mühendisliği'ne kayıt yapmak üzere şimdiki Gazi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği'nde kayıt esnasında SBF rozetli bir ağabey gördüm. Bir arkadaşının kaydı için gelmişti. Mülkiye aşkı ile heyecanlandım. Hemen kayıt sırasından çıktım, bu kez Ankara Üniversitesi SBF'ne kaydımı yaptım. Şehmus ağabeyim ise benim Ankara Üniversitesi Basın ve yayın Yüksek Okulu'nda okumamı, bu okulun geleceğinin parlak olduğunu söylüyordu. Ancak ben Ortaokulda Fransızca dersimize gelen kasabadaki Kaymakam Beyin ceketindeki mülkiye rozeti ile ağabeyimin okuduğu aynı fakültenin rozetine kapılıp zaten kaydımı mektubu gelene kadar yapmıştım.

Ağabeyim 1975 yılında doktorasını tamamladı. Vapurla İstanbul'a ardından 1975 yılının Aralık ayının son günlerinde Ankara'ya gelecekti. Şehmus ağabeyimden iki yaş küçük ağabeyimin sarı renkli spor Ford marka otomobiliyle ben, iki ağabeyim ve küçük kardeşimizle birlikte İstanbul'a gittik. İlk kez İstanbul'u görüyordum, Ertesi günü ağabeyimin Fransa'dan gelecek vapurunu şimdiki Galataport'ta (Karaköy Gümrük Limanı'nda) bütün gün bekledik yılmadan, rötarlı olarak akşama doğru vapurla geldi, eşyalarının büyük bölümünü posta ile trene verdik. Birlikte otomobille Ankara'ya döndük. Annem oğlu gelecek diye hindi pişirmiş, tatlılar yapmıştı. Ağabeyim, anneme elbise, bana T-Shirt, ağabeylerime de gömlek, küçük kardeşime de T-Shirt ve kasetçalar getirmişti. En önemlisi Philips marka pikap ve çok sayıda plaklar getirmişti. Elvis Presley, John Holliday, Bach, Chopin, Tchaisovsky ve diğerleri. Bizler klasik, rock ve diğer türlerdeki bu müzikleri dinlerken sanki yeni bir dünyayı keşfetmiştik.

SBF'de Asistanlık ve Akademik Hayat

Şehmus Güzel Çalışırken



Ağabeyim farklı kamu eğitim kurumlarında çalıştı. Bu süreçte ben fakülteyi bitirmiş Sosyal Politika Yüksek Lisans'a devam ediyordum. 1978 yılı Nisan veya Mayıs ayında Sosyal Politikada asistanlık sınavı açılmıştı. Ben başvuru yapmıştım. Sınav günü Fakülteye gittiğimde Şehmus ağabeyimin görev yaptığı Antalya'dan sınav için Ankara'ya fakülteye geldiğini gördüm, gizlice fakülteden çıktım sınava girmedim. Çünkü yıllarca Fransa'da doktora çalışması için çabalamış bu sınava girmek tabii ki onun hakkıydı. Benim için çılgınlık olurdu. Kendisine hiçbir zaman bundan bahsetmedim. Ağabeyim bu sınavı kazandı asistan oldu. Fakültede ders vermeye başladı.

Benim doktora eğitimim sürecinde, ağabeyim “Avrupa’da Sosyal Güvenlik” doktora dersimize geliyordu, seminer olarak “Avrupa’nın kalbi Belçika’da Sosyal Güvenlik” konusunda çalışma yapmıştım. Fakültede yardımcı doçent oldu. Yıllar sonra fakültede ilk kez İnek Bayramı’nı dekanımız Pof. Dr. Cevat Geray ile yoğun çalışmaları sonucu gerçekleştirmişlerdi. Bir akşam fakültede İnek Bayramı etkinliğindeki tiyatroya davet etmişti, annemle ve küçük kardeşimle birlikte gittik, tiyatro gösterisi bitiminde Pof. Dr. Kurthan Fişek anneme, “ağabeyimin çalışkan olduğunu, iyi bir çocuk yetiştirdiğini” methetmişti. 1978 yılından sonra Ankara’da yerleşik kalınca Fransız Kültür Merkez’indeki sinema programlarına çok sık geliyordu. Ben ve arkadaşlarım onunla güzel sohbetler ediyorduk. Ben zaten Fransız Kültür Enstitüsü’nde üç yıldan beri kurslara devam ediyordum. Kızılay da neredeyse bir buluşma, kültür alış veriş noktası olmuştu.

Herkesle iletişimi çok iyiydi. Öğrencilerine de maddi ve manevi desteği olduğunu duymuştum. Arkadaşlığı severdi. Ankara’nın kirli havasından bunaldığı için her akşam ona seyyar yoğurt satıcısından aldığımız kocaman tepsi yoğurdundan bir kase yoğurt dolaptan çıkarıp hazırlar, mutfaktaki masaya koyardım. Akşamları geç geldiğinde yoğurdunu yer öyle uyurdu. Ben fakültede yüksek lisans yaparken annem uzun süre Ankara dışında bir ağabeyimin yanına gitmişti. Bir günün sabah erken saatlerde koca bir tencere lahana sarması yapıp mutfakta fırının üzerine bırakmıştım. Küçük kardeşim özel bir kolejde tüm gün okuyordu. Okulda yemek çıkmıyordu, onun sefer tasına sarma bıraktım. Ben de fakülteye dersim olduğu için gittim. Akşam eve döndüğümde kocaman tencere ve dolma da tabii ki yok olmuştu. Aradım evi, sonra mutfak balkonunda tencerenin içi boşalmış halde buldum. Meğer Şehmus ağabeyim arkadaşlarıyla eve gelmiş, koca tencere dolmayı yemişler. Hiç üzülmedim, yemeğimin böylesine sevilip yenilmesine sevinmişim, sadece çok şaşırmış ve bu pratik zekalarına gülmüştüm. Arkadaşlık ve dostluğa çok değer verirdi.

SBF’de Görevine Son Verilmesi ve Fransa Yılları

Ben 1982 yılında doktora tez konusunu tez danışmanım Prof. Dr. Cahit Talas Hocamdan almış ve çalışmaya başlamıştım. Ağabeyim yardımcı doçent idi ve doçentlik tezini hazırlıyordu, benden bazen Milli Kütüphane’den bazı kaynaklar bulmamı istiyordu. En kısa sürede istedikleri dokümanları temin edip kendisine götürüp veriyordum. Doçentlik tezini bu dönemde hazırladı ciltledi ve odasına bıraktı. Kendisine Fransa’dan davet gelmişti izinli olarak Fransa’ya gitti. Ancak 1982 de görevine son verildi, fakültedeki odasındaki kitapları fakültenin temin ettiği bir kamyonetle bunun için kiraladığım bir eve taşıttım. Kiralamak masraflı olunca bir yıl sonra bu kez kitapları kendi evimize getirdik. (Çok arşivi vardı, o dönemde poşet torba veya koli kutu bulmak zordu. Ulus semtindeki Modern Çarşı’da bile bulamamıştım. Perişan halimi gören Prof. Dr. Alaattin Şenel Hoca son çare olarak

kitapları üst üste koyup iple bağlamamı önermişti. Bu yöntem çok işe yaradı, böylece pratik bir yöntem bulmuştum). Ağabeyim Prof. Dr. Cahit Talas Hocamızın ısrarına rağmen bu olaydan bir ay sonraki yapılacak olan Doçentlik sınavı için Ankara'ya dönmedi. Fransa'da kaldı, Paris XVII ve XVIII üniversitelerde dersler verdi, doçent ve ardından profesör oldu.

Paris'te yaşamını sürdürdü, telefon ve e-posta ile iletişim kurardık. Ailemden çok kişi yanına giderek onu ziyaret ettiler. Ben maalesef onun yanına gidemedim. İlk gittiği yıllarda 1984 yılında Prof. Dr. Korkut Boratav Hocam ile bana çok güzel gül kurusu renginde bir kaban göndermişti. Ankara'ya 2014 yılında geldi, güzel sohbetler ettik, Kasım ayında Prof. Dr. Cahit Talas Hocamızın kabristanına Mülkiyeli arkadaş ve öğrencilerle gitmişti. Ben de Prof. Dr. Cahit Talas Hocamızın 14 Ekim 2006 tarihindeki vefatı ile ilgili cenaze töreni kapsamında TBMM'deki, Fakülte'deki resmi törenlere ve Karşıyaka Mezarlığı'ndaki defin törenine katılmışım. Hocamın defin törenine fotoğraf çekecek görevli bulunamayınca Mülkiyeliler Birliği görevlileri bana fotoğraf makinasını verdiler, defin töreninde fotoğrafları ben çekmişim. Yağmurlu, puslu ağır bir gündü. Benim babam da Ekim ayında vefat etmişti. O dönemlerde küresel ısınma yoktu, havalar çok soğuktu, ölümün soğuk yüzü gibi. Ağabeyim, Fransa'da iken bana Hocamızı ziyaret etmemizi, onunla ilgilenmemizi tembih etmişti. Ayrıca beni ziyaret edecek olan arkadaşlarını ise mutlaka onları yemeğe ya da kahve içmeye davet etmem gerektiğini hatırlatırdı, çünkü dostluğa verdiği değer büyüktü.

Ankara'da mutsuzluk ve yabancılığı derinden hissediyordu sanırım. Annemin buraya gelmesinden dört yıl önce ölmesi, onun hatıralarını yad etmesi kendisinde derin yaralar açıyordu. Fransa'ya dönüşüne on beş gün kala (gidiş dönüş biletini ben almışım) dönüş bileti olmasına rağmen, biletten vazgeçip yeniden bilet alıp Aralık ayının çok soğuk ilk günlerinde Fransa'ya döndü. Giderken kendisine, "Fakültemizin kuruluşu 4 Aralık günü etkinliğine az bir süre kaldı, ne olursun gitme," dedim. Ancak kararlıydı. Birlikte havaalanına gittik. Ankara'da kaldığı iki ay sürecinde benden ödünç aldığı kol saatimi bana geri verdi." Hediye olsun" dedim yine de almadı. Cep telefonu kullanmazdı, sadece burada kaldığı süre için bir kol saatimi istemişti, ben de ona vermişim. Sağlığına çok dikkat eder, müzmin bir sinüzit hastalığı vardı. Her zaman kendisine ve bize karşılaştığımızda veya birlikte yürüyüş yaptığımız günlerde sandviç büfelerinden taze portakal suyu ısmarlardı. Havaalanının da kendisine kahve aldım, üzerindeki kıyafeti kış mevsimine göre biraz ince idi. Benim boynuma sardığım Mülkiyeliler Birliği'nden almış olduğum lacivert polar atkı vardı, istememesine rağmen zorla ona verdim, boynuna atkıyı sardım, sanki hava artık soğuk değildi bana göre. Yarı huzur, yarı hüznün içinde onu uğurladım: Aynı gün Mülkiyeliler Birliği'ne geldim, "atkı varsa beş tane alacağım" dedim, ne yazık ki atkının kalmadığını bana söylediler. O günden itibaren çok defa

talep etmeme rağmen bu atkı Mülkiyeliler Birliği yönetimi tarafından temin edilemedi ve satışa sunulamadı.

Fransa'da Bir Ömür

Ağabeyim Fransa'ya gittikten sonra internet gelişmesinin etkisi ile “http://www.ayorum.com” da ayda bir iki kez çok yazılar yazdı, “ekitap.ayorum.com” da ise birçok kitaplarını yazdı, ücretsiz ekitapla okuyucuya ulaşmaya çalışıyordu. Çok çalışıyordu, devamlı notlar tutuyordu. Mesleki anlamda, edebiyat, sanat alanında çok sayıda kitaplar yazdı, işçiler için, sendikalar için, öğrenciler, yoksullar ve sanatçılar için onları kitaplarında değerlendirdi. Son zamanlarda sürekli annemi anıyor, onun sesini duyduğunu yemeklerini özlediğini yazıyordu. Önemli olan konularla ilgili kitaplar yazarak çok çaba gösterdi.

Vefatından önce 23 Kasım 2025 tarihinde son e-postasını yazmıştı. Ben de cevap yazmıştım. Bu epostasında son zamanlarda yazılarında da belirttiği gibi “Naci” diye birisiyle konuşur gibiydi, sanırım yalnızlık ve yabancılaşma ile birisiyle sohbet amacıyla yazıyordu. Son mailinde de yine Naci den bahsederek yazmıştı. Çocukluğundan beri bazen böyle değişik sözleri vardı. Örneğin; “cacık olmak”, “maydanoz olmak” vb. gibi. Yine son mailini ilk defa “Ben. Abin.” diye sonlandırmıştı. Hiçbir zamana maillerinde böyle yazmazdı, daima “Selamlar, hoşçakalın” derdi Bu tarihten sonra tekrar bir eposta gelmedi. Soğuktan, kış mevsiminden, gıdaların ve ilaçların bulunamamasından korkar, yoksulları devamlı dile getirirdi. Lise yıllarından itibaren tek başına yalnız ve yabancılaşmış bir çocuğun aile sıcaklığından uzak sadece kitaplarla bütünleşmiş ve herkesin derdini kendisine dert etmiş temiz yürekli bir yaşamın simgesiydi. Bana her zaman birlikte bir kitap yazalım, ya da “lütfen yaz, anılarını yaz, istersen bilimsel yaz, yeter ki yazmalısın” diye uyarıda bulunuyordu.

Ona söz vermiştim. Yıllar sonra bu yazıyla tekrar başlamak oldu.1979 yılında dergilerde yazı yazıyordum, bana kızmıştı: “Önce doktoranı bitir” demişti. Bir araştırma sonucu bir dergide yayınlanan yazım üzerine kitap yazmam önerisi gelmişti bana. Kendisi de bu teklifte yanımda idi, yayınevi sahibine dedi ki: “Şimdi kitap yazamaz doktorası bitmeli” demişti. Sevgili ağabeyim doktora bitmedi, başka yazılar, kitaplar yazdım, ancak bu kitabı ise doküman toplamama rağmen hala yazamadım. Ne kadar gençtik o zamanlar. Birgün telefonda kendisine “bir türlü doktora tezimi yazamıyorum, bitmiyor” demiştim. O da bana, “sen zaten aile fertleriyle ilgilenmekle zaten çok sayıda doktora yaptın, üzülme” demişti.

Veda: Kuşlar Ölmek İçin Saklanır mı?

Hayat sınırlı 3 Aralık 2025 tarihinde vefatın hepimizi, aileni, arkadaşlarını, öğrencilerini üzdü. Bu yıl içerisinde 9 Ocak 2025 günü ise küçük kardeşimizi de

kaybetmiştik. Bir yıl içinde iki kardeşi kaybetmem benim için zor oldu. Bize getirdiği kitap başlığı gibi: “Bu Hayat Bir Defa Yaşanır” ikinci kez yaşama hakkımız yok. Dünya yalan değilmiş, dünya gerçekmiş bana göre, bizler bu dünyaya gelip misafir ya da oyuncu gibi yaşıyoruz, ömrümüz bitince alıp başımızı gidiyoruz.

“Kısa Kesilmişler, Yaprak Dökümü” yazısında; Emmanuelle Poydepat isimli biyolojistin yakında çıkacak olan “Les Oiseaux se cachent-ils pour mourir?” isimli “Kuşlar ölmek için saklanıyorlar mı?” kitabından bahsetmiş bunu satın alıp okumanın ilginç olabileceğini belirtmişti. Bununla ilgili iki anımı anlatmak isterim: Yıllar önce 1962 yılında ablam Lise mezunuydu öğretmen olmak için sınava girdiği Öğretmen Okulu bahçesinde, ikimiz ablama eşlik için okula gitmiştik, bahçede onu beklerken henüz tüyü bitmemiş bir ölü yavru kuşu bahçede bulmuştuk. Ona özenle toprak içinde yer açtık, çıta tahtalarla güzel bir mezar yapıp anıt gibi bıraktık. Benzeri olayı Ankara Cebeci Tıp Fakültesi bahçesinde yine ablam 1966 yılının Haziran ayında Üniversite sınavına girdiğinde onu beklerken bulduğumuz minik serçe kuşuna özenle mezar yapmıştık. Biz çocukken evimizde yüze yakın kedi besledik, ancak evcil değillerdi, vahşi kedilerdi, ağabeyim onlara ciğer getirir beslerdi. Köyden gelen köylüler zaman zaman yavruları çuvallarla toplayıp kendi köylerine götürüyorlardı. Ancak bu kediler hiçbir zaman aile içine gelmez kendi özgürlüklerinden ödün vermez, odunlukta yaşamlarını sürdürürlerdi. Yaz günlerinde hasta babamla evin çatısından avluya düşerek ölen yavru kuşları toplar, onlara avludaki bahçenin toprağında mezar yapardık. Ağabeyimin çocukluk döneminde güzel bir köpeği varmış ölünce çok üzüldüğünü anlatırdı.

Ağabeyimin araştırmacı, meraklı hali ve vicdanlı kişiliği bana örnek olmuştu. Ne yazık ki vefatının ani olması yüzünden Paris'teki cenaze törenine ben gidemedim. Umarım yakın zamanda ziyaretine geleceğim. Sevgili Ağabeyim gittiğin yerde babam, annem, ağabeylerim, ablam ve bu yıl kaybettiğimiz küçük kardeşim ile diğer aile büyüklerimiz seninledir. Zaten hep gurbette yaşadın, yine gurbettesin. Gittiğin yerlerden dönerdin, şimdi Paris'ten artık ağabeyim gelmeyecek biliyorum. Getirdiğin şiir kitaplarından çocukluğumdan kalan bir dizede şair, “Sen beni seversen eğer, ben dünyanın en güzel insanı olurum” demişti. Bizler bu dünyada ne kadar misafiriz belli değil, iyilikle birbirimiz anlamalı, sevgiyi kalbimizden sökmemeliyiz. Seni unutmayan arkadaşların, öğrencilerin ve ailen bir yıldızın mum gibi eridiğini biliyorlar. Işığın yine de bilim, sanat, yaşam alanını yansıtacak. Çocukluk hayalinde gerçekleştirdiğin bitmeyen yazmak sürecindeki yazın dünyasında unutulmayacaksın. Huzur içinde uyu, bizler fırsat buldukça okuyacağız ve yazacağız.

26 Aralık 2025

Küçük kız kardeşin

Serap Güzel

Kadim Dostum Şehmus Güzel'in Ardından...

Ahmet MAKAL*

İnsanın kadim bir dostunun ardından yazması ne kadar zor. Şehmus'u neredeyse yarım yüzyıl önce, 1977'de tanıdım. Demek ki tam 48 yıl olmuş. O tarihlerde Mülkiye'de Sosyal Siyaset ve İş Hukuku Kürsüsü'nde profesör olarak Cahit Talas ve Sait Dilik, doçent olarak Alpaslan Işıklı, doktor asistan olarak Pars Esin bulunuyordu. 1977 yılı sonunda açılan asistanlık sınavı sonucunda, 1978 yılı başlarında ben ve Tülin Öngen kürsüye katıldık. Aynı yıl içinde daha sonraki aylarda açılan yeni bir sınav sonrasında ise Şehmus Güzel 25 Temmuz'da göreve başladı. Şehmus, 1969 yılında Siyasal Bilgiler Fakültesi'ni bitirdikten sonra Milli Eğitim Bakanlığı bursuyla Fransa'da doktora yapmış ve yurda dönüşünde mecburi hizmeti karşılığında, Bakanlığa bağlı Ankara Meslek Yüksek Okulu'nda Hukuk Bilgisi öğretmeni olarak çalışmaya başlamıştı. 1979'da Melda Sur'un da göreve başlamasıyla kürsü nüfusumuz iki katına çıkmış oldu. Şehmus'un göreve başlamasıyla ilgili iki belgeyi yazımın EK'inde paylaşıyorum. Göreve başlamasından yaklaşık 4.5 yıl sonra, 6 Kasım 1982 tarihi itibarıyla Şehmus'un görevine son verildi. Dönem 12 Eylül sonrasıydı ve yeni rejim birçok alana olduğu gibi, üniversitelere de yönelik düzenleme ve uygulamalar yapmaya başlamıştı. Siyasal Bilgiler Fakültesi de bu uygulamaların ana hedeflerinden biriydi. 1983 yılı başlarında 1402 sayılı yasa uyarınca çok sayıda hocamızın görevine son verildi, bazı hocalarımız da bunu takiben kendileri ayrıldılar. Ancak kıdemli hocalarımıza yönelik bu uygulamanın öncesinde de, 1982 yılı sonlarında Fakülte'deki bazı asistan arkadaşlarımızın görevlerine, Rektörlük tarafından görev sürelerinin yenilenmemesi yoluyla son verildi. Şehmus da bu asistanlardan biriydi. Yani ölümünden sonra bazı haber ve yorumlarda belirtildiği gibi, Şehmus 1402 sayılı yasa uyarınca değil, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü'nün görev süresini yenilememesi yoluyla üniversiteden uzaklaştırıldı. Şehmus'un görevden uzaklaştırılması ile ilgili belgeyi de yazımın EK'inde paylaşıyorum.

Fakülte'de birlikte olduğumuz 4.5 yıl boyunca, Şehmus'la sadece aynı bölümde olmaktan kaynaklanmayan yakın bir dostluğumuz oldu. Şehmus çalışkan, dürüst, temiz bir insandı. Kendisiyle, insanlarla ve dünyayla barışık. Kimse hakkında kötü düşünmeyen, kimsenin kötülüğünü istemeyen, iyi niyetli bir insandı. Düşüncelerini dobra dobra ifade ederdi, hani derler ya, harbî bir arkadaştı. Aynı ortamda bulunma süremiz sınırlı olsa da güzel bir dostluğumuz oldu, ilişkimizde hiçbir olumsuzluk yaşamadık. Annesini ve iki kardeşini de tanırdım.

* Prof. Dr.

Görevine son verildiğinde Şehmus bir bursla Fransa'daydı, sonrasında Türkiye'ye dönmedi ve ölümüne kadar yaşamını Paris'te sürdürdü. Kendisiyle zaman zaman internet üzerinden mesajlaştık. İsteddiği birkaç kitabımı gönderdim posta yoluyla. O da zaman zaman bazı kitaplarını gönderdi pdf formatında. Karşı karşıya gelme ve görüşme olanağını bir defa bulabildik. 24 Ekim 2014 günü Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde yapmakta olduğumuz 7. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde bizi ziyaret etti. O günden birkaç ortak fotoğrafımız var. 4 Aralık 2025'te ise Şehmus'un kaybını büyük üzüntüyle öğrendim, geriye zamanın sınavından geçmiş bir dostluğun anıları kaldı. Bir de kitapları ve koleksiyonum için 45 yıl önce Paris'ten getirdiği caz plâkları...

Şehmus Güzel SBF'de Genç Sosyal Politikacılar Kongresi (2014)

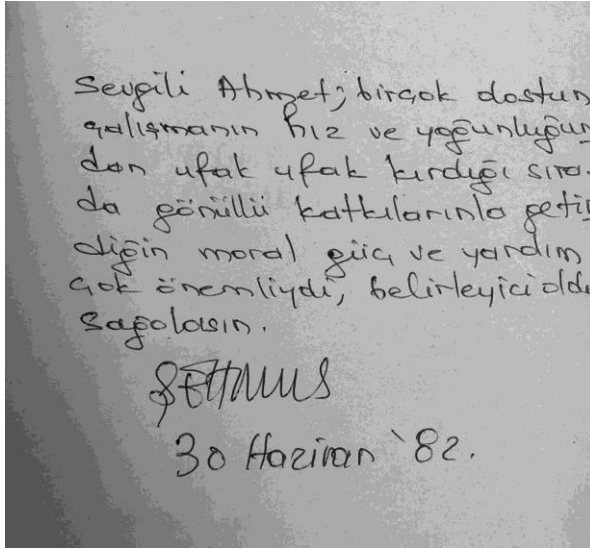


(Soldan sağa: Banu Uçkan, Alpay Hekimler, Ö. Zühtü Altan, Ahmet Makal, Aziz Çelik ve Şehmus Güzel)

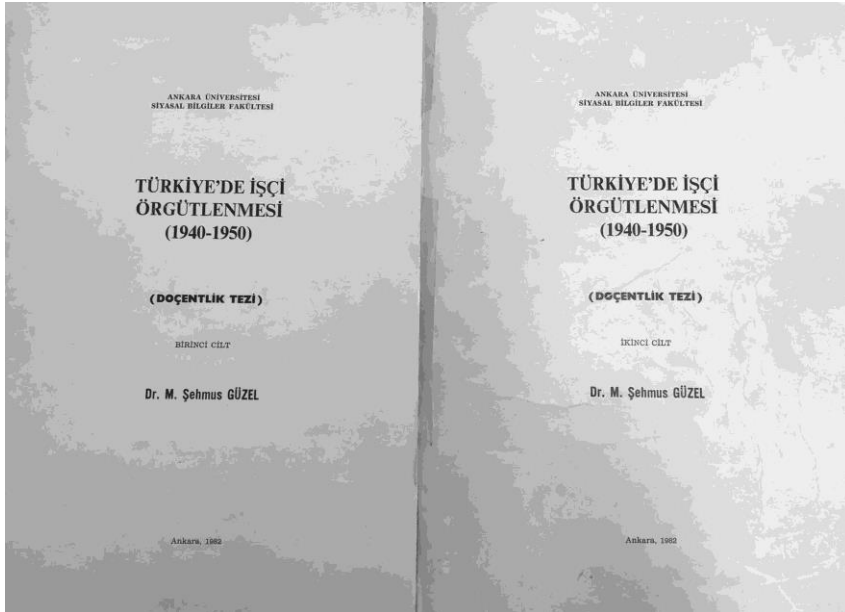
Şehmus'un çalışkan olduğunu söylemiştim, yarım yüzyıla yaklaşan akademik yaşamımda bu kadar çalışkan bir insan görmedim dersem, mübalağa etmiş sayılmam. Dönem henüz bilgisayar kullanımının olmadığı bir dönemdi, çoğumuz çalışmalarımızın yazımında daktilo kullanırdık. Şehmus ise daktilo da kullanmaz, tüm yazılarını elle ve kurşun kalemle yazardı. 1980 senesinde *Grev - Grevin Yapısal ve*

İşlensel Açıdan İncelenmesine Katkı başlıklı kitabı yayınlandı. Grev, o dönemlerde endüstri ilişkilerinin ve alana ilişkin literatürün temel konularından biriydi ve yaşama sosyal açıdan bakan birçoğumuz konuya ilgi duyardık. Daha sonra ben de doktora tezimi grev nedenselliği konusunda yazacak ve *Grev - Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar* başlıklı çalışmam 1987’de kitap olarak yayınlanacaktı. Şehmus’un önemli ve alana büyük katkı olarak kabul ettiğimiz çalışması ise 1982’de doçentlik tezi olarak hazırladığı, iki ciltlik ve yaklaşık 1.000 sayfalık *Türkiye’de İşçi Örgütlenmesi (1940-1950)*’dir. Daha sonra kitap olarak da basılan bu çalışma (En son baskı: *İşçiler Örgütleniyor (1939-1950)*, TÜSTAV Yayını, 2016) kaynak, yaklaşım ve metot itibarıyla zaman içerisinde aşılmış olsa da, Türkiye’de emek tarihi yazımının öncülerindendir ve bu alanda önemli bir dönüm noktasıdır. Alana büyük katkısı olan bu çalışma, kendisinden sonra geçecekler için bir yol açmış, altyapı hazırlamıştır. Türkiye emek tarihi çalışan ve bu yoldan geçen hepimizin Şehmus’a manevî borcu vardır. Türkiye’de işçi hareketleri konusundaki bilgi birikiminin sınırlı olduğu, arşiv belgelerinin mevcut olmadığı bir dönemde, olağanüstü zengin bir gazete taramasıyla ortaya çıkan bu eser, alınteri-göznuru büyük bir emek ürünüdür. 1.000 sayfalık bu çalışmanın cümle cümle, harf harf elle yazılmış olması ise bizatihi takdire şayandır. Belirli bir noktadan sonra bu çalışmanın ortaya çıkmasına naçizane katkıda bulunmuş olmak benim için mutluluk kaynağıdır. Şehmus’un bana verdiği elyazması sayfaları aynı gün içinde okuyup, düzelterek kendisine geri vermem ve onun da aynı gün içinde düzeltmeleri yapması süreci sanıyorum birkaç ay sürmüştü. Şehmus’un çalışkanlığı ve üretkenliği, daha sonra hayatının sonuna kadar yaşadığı Paris’te de sürdü. İlgi alanları genişleyen Şehmus, emekle-işçi hareketleriyle sınırlı kalmayan; Türkiye ve dünya düzleminde sosyal yaşamın değişik boyutlarına, kültüre, sanata, felsefeye uzanan çok sayıda yazı ve kitap yayınladı. Böylesi bir insanın yaşamının büyük bölümünü başka bir ülkede geçirmek durumunda kalması ne kadar üzücü olsa da yaşamını bu düzeyde bir üretkenlikle geçirmiş olması da o kadar anlamlı, güzel ve teselli edicidir. Şehmus’un kaybı hem insanî hem de akademik-kültürel açıdan büyüktür. Kadim arkadaşımı sevgiyle ve dostlukla anıyorum. Huzur içinde uyu aziz dostum...

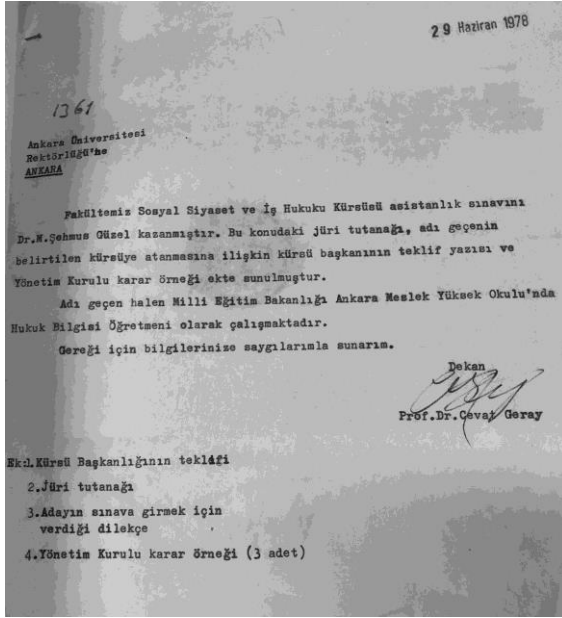
Şehmus Güzel'in Ahmet Makal'a mesajı



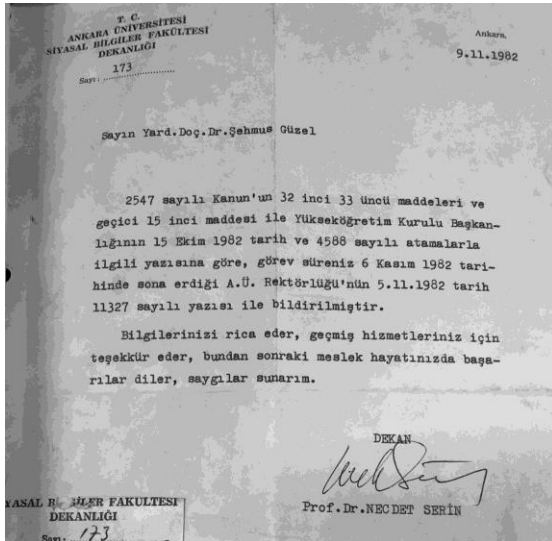
Şehmus Güzel'in Doçentlik Tezi



Cevat Geray'ın Rektörlüğe yazısı



Şehmus Güzel'in görevine son verme yazısı



Değerli Kürsü Arkadaşım M. Şehmus Güzel

Melda SUR*

Gençlik yıllarında yaşanan dostluklar, kişiliğimizin, zevklerimizin, bazı düşüncelerimizin ve geleceğe bakışımızın şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Akademik mesleğe adım atarak yedi yıl boyunca bir arada çalışma fırsatı bulduğum Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika ve İş Hukuku Kürsümüz, Prof. Dr. Cahit Talas'ın başkanlığında Prof. Dr. Sait Dilik, Doç. Dr. Alpaslan Işıklı, Doç. Dr. Pars Esin, Dr. M. Şehmus Güzel ve Ahmet Makal'ı bir araya getiriyordu. Buradaki adil, hoşgörülü ve çoğulcu ortamda adeta bir aile sıcaklığı içinde gelişme imkânı bulduk. Doktora çalışmalarımı aynı zamanda sürdürdüğüm Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesine paralel olarak SBF'deki asistanlık yıllarım bilhassa değerli dostluklar sayesinde silinmez bir hatıra oluşturmaktadır.

Kürsümüzde birebir sohbetlerle en çok zaman geçirdiğim arkadaşlarım her hâlde Ahmet Makal ve Şehmus Güzel'dir. Şehmus Güzel samimi, aynı zamanda ciddi, Türkçeyi günlük hayatta da çok iyi kullanan bir büyüğümdü. İnsanlara yaklaşımı anlayışlı, yapıcı ve bilgece idi. Çalışkanlığıyla dikkat çeken Şehmus Güzel, gece-gündüz dikkat ve sabırla birinci elden kaynakları bulup, bu metinleri araştırarak, tahlil ederek ülkemiz emek tarihine çok değerli katkılarda bulunmuştur. Eserleri arasında *Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984* (Kaynak Yayınları, 1996), *İşçiler Örgütleniyor (1039-1950)* (Sosyal Tarih Yayınları, 2016) kütüphanemde yer alan kıymetli eserlerinden bazılarıdır. Böylece Şehmus Güzel, kapsamlı araştırmalarından hareket ederek önemli saptamalar ve teşhisler koymuş, belli bir sistematik içinde emek tarihimizin daha iyi anlaşılmasını akıcı ve güzel Türkçesiyle sağlamıştır.

Emek tarihi konusunda M. Şehmus Güzel ve kadim dostum Ahmet Makal ile Ankara çevremizde yakından tanıma imkânı bulduğum Prof. Dr. Mesut Gülmez'i de burada saygıyla zikretmek isterim. Bu çok değerli akademisyenler zamanın eskitemeyeceği ve yıllar geçtikçe daha da değer kazanan eserler ortaya koymuşlar ve koymaktadırlar. İş Hukuku derslerinde ve ders kitaplarında pozitif hukuk normlarından başka, emek tarihine dair bilgilerimizi de pekiştirmek, paylaşmak önemlidir. Şehmus Güzel'in de ifade ettiği üzere, "geleceği kazanmak için dünü bilmek zorundayız."

* Prof. Dr. Melda Sur, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi; İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi. melda.sur@deu.edu.tr; melda.sur@ieu.edu.tr

Günümüzde hâlen emekçilerin durumları özellikle kolektif haklar yönünden geliştirilmeye muhtaçtır. Çalışanların sendikalaşması, birlikte hareket etmeleri ve serbest toplu pazarlık yoluyla hak ve menfaatlerini korumaları ve geliştirmelerinin önünde engeller farklı şekillerde süregelmektedir. Bu engellerden birisi, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin bazen aşırı ölçüde uzun sürerek toplu pazarlık hakkının adeta etkisiz hâle getirilmesi ve işçilerin sendikasızlaştırılmasıdır.

Şehmus Güzel'in emek tarihi hakkındaki araştırmaları bizleri aydınlatmış ve aydınlatmaya devam etmektedir. Emeğe adanmışlık, kanaatimce insanın yaşamını ve çevresini aydınlatan, mutlu ve umutlu kılan çok büyük bir erdemdir ve Şehmus Güzel, bu yönde kıymetli katkılarıyla ve dostluğuyla topluma, bilim hayatına ve bizlere paha biçilmez değerler katmıştır. Ülkemiz emek tarihi konusunda hiç eskimeyecek eserlerini ve sıcak dostluğunu bizlere kazandıran değerli dost ve ağabeyim M. Şehmus Güzel'i saygı ve sevgiyle anıyorum.

Araştırma Makalesi

The Status of Occupational Diseases in Türkiye and Their Relationship with Socioeconomic Development: An Analysis of the 2013-2022 Period

Mahmut KILIÇ¹

ORCID: 0000-0002-8921-1597

Lale KARASU²

ORCID: 0000-0001-9278-8779

Aysun GÖKALP³

ORCID: 0000-0001-9535-4669

Esra ÇINARLI⁴

ORCID: 0009-0005-1466-9818

DOI: 10.54752/ct.1738965

¹ Prof. Yozgat Bozok University Faculty of Medicine Department of Public Health, Yozgat, Türkiye. mahmutkilog@yahoo.com

² Lecturer. Erciyes University, Halil Bayraktar Health School, Kayseri, Turkey. laiekarasu@erciyes.edu.tr

³ Lecturer. Tokat Gaziosmanpasa University, Artova Vocational School, Tokat, Turkey. aysun.bakir@gop.edu.tr

⁴ Lecturer. Kırşehir Ahi Evran University, Central Research and Application Laboratory, Kırşehir, Turkey. e.cinarli@ahievran.edu.tr

KILIÇ, M., KARASU, L., GÖKALP, A., ÇINARLI, E., (2026) "The Status of Occupational Diseases in Türkiye and Their Relationship with Socioeconomic Development: An Analysis of the 2013-2022 Period", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.41-64

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi: 10.07.2025- Makale Kabul Tarihi: 30.12.2025

Abstract: This study aims to examine the relationship between occupational diseases and socioeconomic variables in Türkiye during the ten-year period following the enactment of the Occupational Health and Safety Law (2013–2022). Data were obtained from publicly available sources provided by the Social Security Institution (SSI), the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT), and the World Bank. According to the findings, the incidence rate of occupational diseases increased from 2.67 per 100,000 workers in 2013 to 6.8 in 2019, followed by a decline to 4.81 in 2022, likely due to the impact of the COVID-19 pandemic. A significant positive correlation was found with the Human Development Index ($r=0.759$), while a significant negative correlation was observed with per capita income ($r = -0.903$, $p < 0.01$). The highest incidence rates were recorded in Eastern Marmara, Istanbul, and the Aegean regions, where industrial activity is most concentrated. These results indicate that occupational diseases are influenced not only by workplace conditions but also by broader economic and social factors. Therefore, preventive measures should address both sector-specific risks and regional socioeconomic disparities.

Keywords: occupational diseases; economic indicators; social factors.

Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Durumu ve Sosyoekonomik Gelişmişlik ile İlişkisi: 2013-2022 Dönemine Yönelik Bir İnceleme

Öz: Bu çalışma, Türkiye’de 2013 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrasındaki 10 yıllık dönemde (2013–2022) meslek hastalıkları ile sosyoekonomik değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada kullanılan veriler, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Dünya Bankası’nın kamuya açık kaynaklarından temin edilmiştir. Bulgular, meslek hastalıkları insidansının 2013 yılında her 100.000 çalışan için 2,67 iken, 2019 yılında 6,8’e yükseldiğini; ancak COVID-19 pandemisinin etkisiyle 2022 yılında 4,81’e gerilediğini göstermektedir. Meslek hastalıkları ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasında pozitif yönde ($r = 0.759$), kişi başına düşen gelir ile ise negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -0.903$, $p < 0.01$) tespit edilmiştir. En yüksek vaka oranları, sanayileşmenin yoğun olduğu Doğu Marmara, İstanbul ve Ege bölgelerinde görülmüştür. Elde edilen bulgular, meslek hastalıklarının yalnızca işyeri ortamına bağlı olmadığını, aynı zamanda ekonomik ve sosyal faktörlerden de önemli

ölçüde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, koruyucu politikaların yalnızca sektörel riskleri değil, aynı zamanda bölgesel sosyoekonomik farklılıkları da göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: meslek hastalıkları; ekonomik göstergeler; sosyal faktörler.

Introduction

In the modern workplace, rapidly changing dynamics have increasingly underscored the significance of occupational diseases in relation to employee health and occupational safety and health (OSH). The International Labour Organization (ILO) defines occupational diseases as “all diseases arising from exposure to risk factors associated with work activities,” as articulated in Convention No. 155 and the ILO Protocol of 2002 (ILO, 2013). This concept must be distinguished from the broader category of work-related diseases. While occupational diseases involve a specific causal relationship with identifiable occupational exposures, work-related diseases are multifactorial conditions in which working conditions contribute to disease development, progression, or severity without constituting the sole causal factor (Rosenstock et al., 2006; WHO, 1985). The development of these diseases is influenced by multiple factors, including chemical substances, physical agents, biological agents, ergonomic risks, and psychosocial elements.

From a contemporary theoretical perspective, occupational diseases are not solely the outcome of inadequate physical working conditions. Rather, they constitute one of the most significant yet least visible outcomes of working life. Unlike occupational accidents, occupational diseases are characterized by long latency periods, complex diagnostic pathways, and limitations in reporting systems, all of which contribute to substantial underestimation of their true magnitude. Despite this limited visibility, occupational diseases impose severe individual, social, and economic consequences, positioning them not merely as medical conditions but as structural problems embedded within labor relations and social policy frameworks.

Modern occupational health literature conceptualizes occupational diseases as the combined outcome of the work environment, working conditions, and employment relations, emphasizing their interdependent and structural nature (Rosenstock et al., 2006; Takala et al., 2024). The work environment encompasses physical, chemical, biological, and ergonomic hazards, while working conditions refer to organizational characteristics such as working hours, workload intensity,

shift systems, and remuneration. Employment relations include structural factors such as job security, subcontracting, informal employment, unionization, and power relations in the workplace. The interaction of these dimensions determines both the intensity and duration of exposure to occupational risks and plays a decisive role in the emergence, recognition, and reporting of occupational diseases.

At the global level, recent estimates by the ILO and the World Health Organization indicate that work-related injuries and diseases account for approximately 2.8–2.9 million deaths annually worldwide, with the majority attributable to work-related diseases rather than occupational accidents (ILO, 2023; Takala et al., 2024). Circulatory diseases, work-related malignant neoplasms, and respiratory diseases represent the leading causes of work-related mortality. This burden is disproportionately concentrated in low- and middle-income countries, where rapid industrialization often exceeds the development of effective occupational health and safety systems.

Cross-country variation in reported occupational disease incidence reflects not only differences in exposure patterns but also disparities in socioeconomic development, regulatory enforcement, and occupational health service capacity. Studies have demonstrated that indicators such as occupational physician-to-worker ratios, health expenditure, and income inequality are associated with observed occupational health outcomes (Krakov et al., 2023). Systematic reviews further emphasize persistent underreporting and substantial differences in national notification practices, indicating that officially reported figures may significantly underestimate the true disease burden (Khoe et al., 2024).

Within this global context, Türkiye presents a notable discrepancy between international estimates and national records. Despite rapid industrialization and a large workforce, officially reported occupational disease figures have historically remained far below global expectations. This discrepancy reflects structural limitations in diagnostic, notification, and registration systems rather than a genuinely low disease burden. Although the Occupational Health and Safety Law No. 6331, enacted in 2012, aimed to align national OSH principles with European Union and ILO conventions, underreporting remains a persistent challenge, particularly in less industrialized regions.⁵

National statistics in Türkiye continue to be dominated by occupational accident data, while occupational diseases remain largely invisible in official records. This contrast with global patterns underscores the presence of an “invisible burden” of occupational disease, in which structural barriers to diagnosis

⁵ Please visit the official website Occupational Health and Safety Law No. 6331 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>.

and reporting obscure the true scale of occupational health risks. Occupational diseases often emerge under inadequate working conditions; however, contemporary research emphasizes that such conditions are embedded within broader structural contexts involving job security, regulatory enforcement, and access to occupational health services (Akkurt, 2007; Rosenstock et al., 2006; Takala et al., 2024). Risks associated with occupational environments, including dust exposure, excessive noise, and extreme temperatures, further contribute to disease development over time (Erol, 2020).

The implications of occupational diseases extend beyond the physical health of workers, affecting their social and economic well-being and placing sustained pressure on healthcare systems and labor markets. In Türkiye, addressing the prevention and reduction of occupational diseases is therefore of critical importance, not only for protecting worker health and safety but also for maintaining economic resilience and productivity. Achieving meaningful progress in this area requires coordinated, evidence-based policies and the active involvement of all stakeholders.

Against this background, this study aims to provide an in-depth analysis of trends in occupational disease incidence in Türkiye, with a particular focus on socioeconomic determinants. By examining the decade following the enactment of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, the study seeks to contribute empirical evidence to ongoing debates on occupational disease visibility, reporting, and structural determinants in a rapidly transforming middle-income economy.

Methods

This study was designed as a retrospective, record-based analysis examining trends in occupational diseases in Türkiye between 2013 and 2022. The analysis was conducted in 2024 and focused on the period following the enactment of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, which entered into force in 2013. This timeframe was selected to allow for the assessment of occupational disease trends under the current legislative framework.

Data were obtained from publicly available official sources. Information on occupational disease cases, permanent incapacity due to occupational diseases, and the number of actively insured workers was retrieved from the statistical yearbooks published by the Social Security Institution (SSI) of Türkiye. Socioeconomic indicators, including gross domestic product (GDP) per capita, economic growth rates, and inflation, were obtained from the World Bank database, while income inequality data measured by the Gini coefficient were sourced from the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT).

The analysis was restricted to employees insured under the 4/1-a category, which covers dependent wage earners. This restriction was applied because SSI statistical yearbooks provide occupational disease case counts, permanent incapacity data, and insured worker numbers in a consistent and disaggregated format only for the 4/1-a category. Although individuals insured under the 4/1-b category (self-employed) are legally covered by occupational accident and disease insurance, occupational disease statistics for this group are not reported separately in publicly available datasets. Consequently, all incidence rates and analyses presented in this study were calculated exclusively using 4/1-a data to ensure internal consistency and data reliability.

The selection of socioeconomic and occupational health variables was guided by a review of national and international literature on occupational diseases and their structural determinants. Socioeconomic indicators included GDP per capita, economic growth rate, inflation, the Gini coefficient, and the Human Development Index (HDI). These indicators were selected based on evidence demonstrating that macroeconomic conditions and economic cycles influence occupational health and safety outcomes, often described as the pro-cyclical nature of occupational accidents (Asfaw et al., 2012; Boone & van Ours, 2006). Furthermore, indicators such as GDP per capita, income inequality, and broader development measures serve as key proxies for socioeconomic development and social protection capacity, which are closely associated with occupational health trends (Hämäläinen et al., 2009; ILO, 2019; Takala et al., 2024).

Occupational disease incidence and permanent incapacity due to occupational diseases were selected as outcome variables in accordance with ILO recommendations and prior empirical studies examining national and regional occupational health trends (Hämäläinen et al., 2009; ILO, 2019). Variable selection was guided by considerations of theoretical relevance, empirical comparability, and consistency with existing research.

To ensure comparability with international standards, two outcome measures were calculated using formulas recommended by the ILO. The incidence rate of occupational diseases (IH1) was defined as the annual number of occupational disease cases per 100,000 active insured workers:

IH₁ (Occupational Disease Incidence Rate): The value for the incidence rate of occupational diseases within a year (per 100,000 workers):

$$IH_1 = \frac{\text{Number of Occupational Diseases} * 100,000}{\text{Number of Active Insured Workers}}$$

IH₂ (Permanent Incapacity Incidence Rate): The value for the incidence rate of permanent incapacity resulting from occupational diseases within a year (per 1000,000 workers):

$IH_2 =$

$$\frac{\text{Number of Permanent Incapacity Recipients Due to Occupational Disease} \times 1000000}{\text{Number of Active Insured Workers}}$$

The use of both denominators was intended to enhance analytical precision, particularly for rare outcomes such as permanent incapacity, and is consistent with international occupational health reporting practices (ILO, 2019).

Regional incidence rates were calculated based on the NUTS-1 regional classification defined by TURKSTAT, which divides Türkiye into twelve statistical regions: Istanbul, Western Marmara, Eastern Marmara, Aegean, Western Anatolia, Western Black Sea, Central Anatolia, Mediterranean, Eastern Black Sea, Northeastern Anatolia, and Southeastern Anatolia. Regional distributions of occupational disease incidence were visualized using thematic mapping techniques to illustrate spatial variation across regions.

Statistical analyses were performed using Spearman's rank-order correlation analysis to assess the relationships between occupational disease incidence rates and selected socioeconomic development indicators. Spearman correlation analysis was selected because the number of annual observations was limited and several variables exhibited non-normal distributions, conditions under which nonparametric methods are recommended (Conover, 1999; Field, 2018). In addition, the associations under investigation were expected to be monotonic rather than strictly linear, given the complex and potentially non-linear relationships between socioeconomic indicators and occupational disease reporting patterns. Under these conditions, Spearman's method provides a robust alternative to parametric correlation techniques.

Parametric alternatives such as Pearson correlation analysis were not preferred because their assumptions of normality and linearity could not be reliably satisfied by the available dataset (Field, 2018). More complex multivariate techniques were also not applied due to the limited number of observations and the increased risk of overfitting. Statistical significance was evaluated at the 0.05 and 0.01 levels.

Results

In this descriptive study, data were obtained from the statistical yearbooks regularly published by the SSI. To identify scholarly articles related to occupational diseases in Türkiye between 2013 and 2022, searches were conducted in the TÜBİTAK-

ULAKBİM TR Index and DergiPark databases, both of which are recognized as major sources of peer-reviewed scientific publications. Additionally, the Council of Higher Education (YÖK) Thesis Center was examined to identify all relevant postgraduate theses, as it serves as the primary repository for the mandatory registration of graduate research in Türkiye.

This study compiled various datasets, including the incidence of occupational diseases recorded in Türkiye between 2013 and 2022; numerical data on employees insured under the 4/1-a category of the SSI (hereafter referred to as 4/1-a); demographic indicators; and provincial-level distributions. Data regarding the number of occupational diseases and employment rates were obtained from SSI publications. A comprehensive data retrieval and integration process was conducted to consolidate all relevant information into a unified dataset. Furthermore, Türkiye's socioeconomic and development indicators were analyzed and statistically correlated with the incidence of occupational diseases.

Table 1. Data Influencing Occupational Diseases in Türkiye from 2013 to 2022.

Years	Number of Occupational Diseases	Number of Actively Insured 4/1-a Workers	Number of Permanent Incapacity Cases Due to Occupational Disease	Occupational Disease Incidence Rate (IH1)	Permanent Incapacity Incidence Rate (IH2)	Gini Coefficient	Human Development Index (HDI)	GDP per Capita (USD)
2013	351	13.136.339	3	2,67	0,23	0,4	0,802	12.578
2014	494	13.967.837	17	3,53	1,22	0,391	0,812	12.165
2015	510	14.802.222	11	3,44	0,74	0,397	0,821	11.050
2016	597	15.355.158	35	3,88	2,28	0,404	0,826	10.970
2017	691	16.369.073	32	4,22	1,95	0,405	0,833	10.695
2018	1044	16.054.759	46	6,5	2,87	0,408	0,838	9.568
2019	1088	16.010.002	51	6,79	3,19	0,395	0,842	9.215
2020	908	17.358.140	49	5,23	2,82	0,41	0,835	8.638
2021	1207	18.399.864	52	6,55	2,83	0,401	0,841	9.743
2022	953	19.814.531	53	4,8	2,67	0,415	0,855	10.674

As presented in Table 1, the incidence of occupational diseases in Türkiye exhibited a steady increase between 2013 and 2022. The incidence rate, which was 2.67 in 2013, reached its highest level at 6.79 in 2019 before showing a decline in 2022. A similar upward trend was observed in the incidence rate of permanent incapacity resulting from occupational diseases, which rose from 0.23 in 2013 to a peak of 3.19 in 2019, followed by a relatively stable pattern thereafter.

Regarding income inequality, the Gini coefficient showed no substantial fluctuations throughout the study period, maintaining an overall parallel trend. The HDI, on the other hand, displayed a gradual improvement, increasing from 0.802 in 2013 to 0.855 in 2022. In contrast, GDP per capita (in USD) declined over the same period, decreasing from \$12,578 in 2013 to a low of \$8,638 in 2020, before recovering slightly to \$10,674 in 2022.

Table 2. Correlation Matrix of Occupational Diseases and Development Indicators in Türkiye from 2013 to 2022.

	IH ₁	2	3	4	5	6	7
1 IH ₁	1,000						
2 IH ₂	,976**	1,000					
3 Years	,806**	,758*	1,000				
4 HDI	,867**	,842**	,939**	1,000			
GINI	0,261	0,285	0,612	0,479	1,000		
5 Coefficient							
6 GDP	-,903**	-,903**	-,806**	-,794**	-0,467	1,000	
7 Inflation Rate	,794**	,770**	,964**	,927**	,673*	-,770**	1,000
8 Growth Rate	-0,418	-0,552	-0,188	-0,297	-0,079	0,576	-0,152

Notes. IH₁: Occupational Disease Incidence Rate, IH₂: Incidence Rate of Individuals Receiving Permanent Incapacity Income Due to Occupational Diseases, HDI= Human Development Index, GDP= Gross Domestic Product (USD)

Spearman's rho **p < 0.01, *p < 0.05

Shown in Table 2, the results of the Spearman correlation analysis among the study variables are presented. A strong and statistically significant positive correlation was found between the incidence of occupational diseases (IH1) and the incidence rate of permanent incapacity due to occupational diseases (IH2) ($r = 0.976$, $p < 0.01$). Furthermore, the incidence of occupational diseases demonstrated a significant positive correlation with the passing years ($r = 0.806$, $p < 0.01$), indicating a steady increase over time.

A notable finding is the strong positive correlation between the incidence of occupational diseases and the HDI ($r = 0.867$, $p < 0.01$). Conversely, a strong negative correlation was identified between GDP per capita and the incidence of occupational diseases ($r = -0.903$, $p < 0.01$), suggesting that a decline in GDP per capita is associated with an increase in occupational disease incidence. Additionally, inflation displays a strong positive relationship ($\rho = 0.794$, $p < 0.01$), implying that economic instability could exacerbate occupational health risks. The relationships between IH1 and both the Gini coefficient ($\rho = 0.261$) and growth rate ($\rho = -0.418$) are statistically insignificant, suggesting that income inequality and short-term growth fluctuations have limited direct effects on occupational disease incidence. Overall, the findings highlight that macroeconomic stability and socioeconomic development play a crucial role in shaping occupational health outcomes.

Likewise, the incidence rate of individuals receiving IH2 demonstrates a correlation structure closely aligned with that of IH1. Given the strong intercorrelation among year, HDI, GDP per capita, and inflation, the patterns likely reflect common time trends; during downturns, the incidence of occupational diseases tends to rise.

Figure 1. Incidence Map of Occupational Diseases Among 4/1-a category-Insured Individuals in Türkiye by Region, 2013-2022.

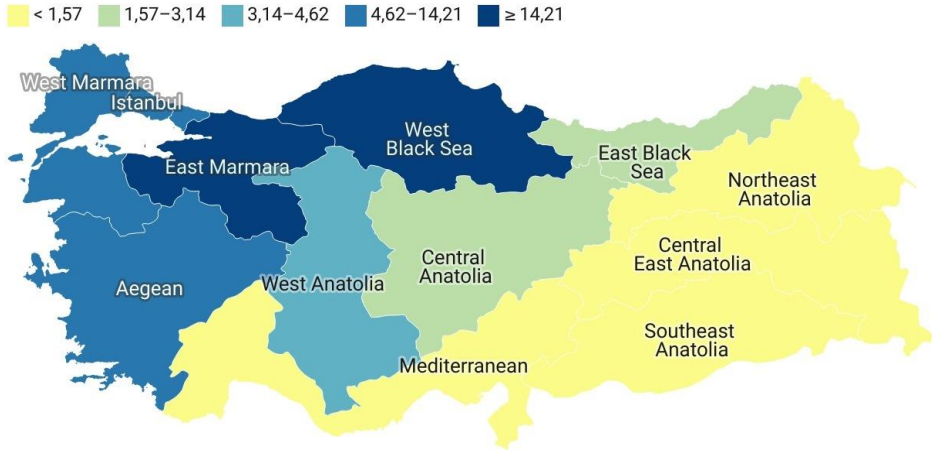
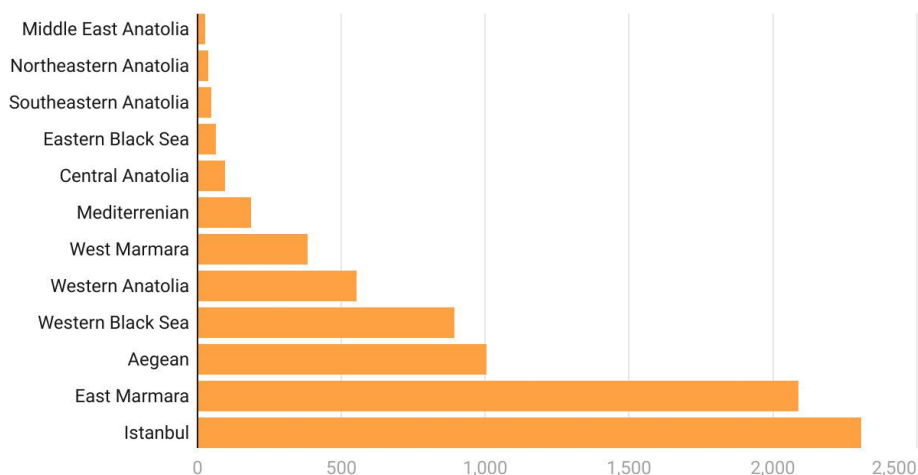


Figure 1 illustrates the regional distribution of occupational disease incidence across Türkiye, based on the TR12 regional classification defined by the TURKSTAT. The analysis utilizes employment data for individuals insured under the 4/1-a category between 2013 and 2022, compiled according to provincial records. Incidence rates of occupational diseases were calculated using official data obtained from the SSI.

As shown in the map, the Eastern Marmara region recorded the highest incidence rate of occupational diseases, with 16.62 cases per 100,000 insured individuals. This was followed by the Western Black Sea region (14.21), Western Marmara (5.29), Istanbul (5.12), Aegean (4.62), Western Anatolia (3.14), Eastern Black Sea (1.64), Central Anatolia (1.57), Northern Anatolia (1.22), Mediterranean (1.08), Southeastern Anatolia (0.49), and Eastern Anatolia (0.66), which reported the lowest incidence rate.

These findings align with expectations, as the Eastern Marmara region exhibits the highest levels of industrialization and manufacturing activity in the country, which are key factors contributing to the elevated incidence of occupational diseases observed in this area.

Figure 2. Distribution of Occupational Disease Cases Across the 12 Regions of Türkiye, 2013–2022.



As shown in Figure 2, data on individuals diagnosed with occupational diseases between 2013 and 2022 were obtained from the SSI and aggregated on a provincial basis. These data were subsequently grouped according to the twelve statistical regions of Türkiye to construct a bullet bar chart illustrating the regional distribution of reported cases.

The analysis reveals that Istanbul recorded the highest number of occupational disease cases ($n = 2,309$), followed by the Eastern Marmara region ($n = 2,092$), the Aegean region ($n = 1,005$), and the Western Black Sea region ($n = 839$). Other regions included Western Anatolia ($n = 554$), Western Marmara ($n = 382$), and the Mediterranean region ($n = 187$). The Central Anatolia region reported 95 cases, Eastern Black Sea 66, Southeastern Anatolia 50, Northeastern Anatolia 38, and Central Eastern Anatolia the lowest number of reported cases, with 28.

Discussion

The findings of this study indicate that occupational diseases in Türkiye have shown an overall increasing trend between 2013 and 2022, with a notable peak observed in 2019, followed by a decline during the COVID-19 pandemic period. This pattern should not be interpreted solely as a reflection of changes in actual disease burden but rather as the combined outcome of diagnostic capacity, reporting practices, and broader socioeconomic conditions. Similar trends have

been documented in previous studies, which emphasize that increases in reported occupational disease incidence often coincide with institutional reforms and improvements in surveillance systems (İlman, 2015; Koçali, 2023).

One of the most striking findings of this study is the strong positive association between occupational disease incidence and the HDI. At first glance, this relationship may appear counterintuitive, as higher levels of human development are typically associated with better working conditions and lower health risks. However, this finding aligns with the theoretical framework adopted in this study, which emphasizes the role of diagnostic capacity, institutional effectiveness, and access to occupational health services in shaping registered occupational disease statistics. In more developed regions, higher HDI values are often accompanied by stronger occupational health infrastructures, increased awareness among workers and physicians, and more effective reporting mechanisms, leading to higher recorded incidence rates rather than necessarily higher true disease prevalence (Gümüş & Gülsün, 2017; Rosenstock et al., 2006).

Conversely, the strong negative correlation observed between occupational disease incidence and GDP per capita suggests that periods of economic contraction may exacerbate occupational health risks or reduce preventive investments by employers. Economic downturns are frequently associated with cost-cutting strategies, increased work intensity, and reduced compliance with occupational health and safety regulations, all of which may contribute to heightened exposure to occupational hazards. At the same time, declining income levels may limit employers' and workers' capacity to access preventive services, thereby increasing the likelihood of occupational diseases (Songur & Songur, 2018; Takala et al., 2024).

The positive association between inflation and occupational disease incidence further supports this interpretation. High inflation environments tend to place additional financial pressure on firms, particularly small and medium-sized enterprises, which constitute the majority of workplaces in Türkiye. Under such conditions, occupational health and safety measures are often perceived as cost burdens rather than long-term investments, potentially increasing exposure to occupational risks. Similar observations have been reported in studies examining the relationship between macroeconomic instability and occupational health outcomes in developing and middle-income countries (Songur & Songur, 2018; Yılmaz, 2010).

Regional disparities identified in this study also warrant careful consideration. The higher incidence rates observed in industrialized regions such as Eastern Marmara, Istanbul, and the Western Black Sea should be interpreted within the context of both higher exposure to industrial hazards and more

developed diagnostic and reporting systems. In contrast, the lower incidence rates reported in less industrialized regions likely reflect underdiagnosis and underreporting rather than a genuinely lower occupational disease burden. This finding underscores the importance of interpreting occupational disease statistics as indicators of registered cases rather than absolute measures of true disease prevalence, a limitation widely acknowledged in the occupational health literature (İlman, 2015; Karadeniz, 2012).

In this study, occupational diseases in Türkiye were examined through an analysis of the existing literature and secondary data obtained from the Turkish SSI, and Eurostat (Eurostat, 2025). A correlation analysis was conducted to explore how the incidence of occupational diseases has evolved over time in relation to various development indicators. Consistent with the findings of Koçali (2023), this research focused exclusively on employees insured under the 4/1-a category in the SSI database, while excluding other insurance groups. This approach was adopted because both the Labor Law and the Social Security and General Health Insurance Law specifically address workers under 4/1-a category status. Accordingly, individuals insured under the 4/1-b (self-employed) and 4/1-c (public servants) categories were excluded from the analysis ⁶.

This interpretation is consistent with the findings reported by Karadeniz (2012), who similarly emphasized the role of institutional capacity in shaping registered occupational disease statistics. However, in the present study, Table 1 demonstrates a positive correlation between HDI and the incidence rate of occupational diseases in Türkiye.

Yılmaz (2010) noted that the total cost of workplace accidents and occupational diseases in industrialized countries ranges from 1% to 5% of their GDP, emphasizing that such costs impose a significant economic burden, particularly on developing nations. Supporting this perspective, Songur and Songur (2018) analyzed 2015 data to assess the significance of workplace accidents and occupational diseases, as well as the responsibilities of social partners. Their findings revealed that most workplaces in Türkiye are small- and medium-sized enterprises, which often perceive occupational health and safety measures as financial burdens. In line with these observations, Table 1 in the current study indicates a positive correlation between the incidence rate of occupational diseases and inflation, suggesting that the sharp increase in inflation in Türkiye may have contributed to the rise in occupational disease cases.

⁶Please visit the official website 4857 Labor Law No <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Gümüş and Gülsün (2020) discussed how rapid technological advancements, while improving quality of life, also introduce new risks to both individuals and the environment. They emphasized that increased industrialization, combined with inadequate workplace safety measures, has led to a rise in workplace accidents, occupational diseases, and environmental pollution posing serious threats to human health and ecological balance. The authors further highlighted that the material and non-material losses resulting from such incidents constitute major obstacles for developing countries. Moreover, Gümüş and Gülsün (2017) identified a negative relationship between HDI and economic growth rates, suggesting that developing countries often struggle to provide high living standards for their populations. This pattern was evident in Türkiye between 1998 and 2014. The analysis of Table 1 in the present study confirms that this negative association between HDI and economic growth persisted during the period from 2013 to 2022. Specifically, Table 2 shows a strong positive correlation between occupational disease incidence and HDI ($r = 0.867$, $p < 0.01$), and a strong negative correlation between occupational disease incidence and GDP per capita ($r = -0.903$, $p < 0.01$), providing empirical support for this relationship.

Ilıman (2015) reported that diagnostic systems and workplace inspections in Türkiye were inadequate and that the number of occupational diseases showed a general downward trend between 2000 and 2012. In contrast, data presented in Table 1 of this study reveal that the incidence rate of occupational diseases generally increased between 2013 and 2022. This rise is likely linked to the enactment of the Occupational Health and Safety Law on June 29, 2012, which came into force on January 1, 2013, facilitating improved identification and reporting of occupational diseases. As observed in this study, the incidence rate increased from 2.67 in 2013 to a peak of 6.8 in 2019, followed by a decline to 4.81 in 2022. This decrease may be attributed to COVID-19-related restrictions or potential diagnostic inaccuracies in identifying occupational diseases during the pandemic. Although the enactment of Occupational Health and Safety Law No. 6331 has increased institutional awareness and reporting capacity for occupational diseases, its implementation has not been homogeneous across regions and sectors in Türkiye. Previous studies indicate that industrialized regions benefit from greater access to authorized healthcare facilities, more effective occupational health services, and stronger reporting mechanisms, whereas less industrialized regions continue to face limitations in diagnostic and registration capacity (Ilıman, 2015; Karadeniz, 2012; Koçali, 2023).

In this context, the higher incidence rates observed in regions such as Eastern Marmara, İstanbul, and the Western Black Sea may reflect not only a higher underlying disease burden but also more effective diagnostic and reporting

systems. While this does not invalidate the findings of the present study, it necessitates interpreting the results within the framework of “registered occupational diseases.” The regional and sectoral variation in diagnostic and reporting practices therefore represents both a key finding of this study and a structural issue that should be addressed in occupational health policy planning.

Koçali (2023) analyzed data from the SSI to determine the provinces where workers diagnosed with occupational diseases were employed between 2011 and 2021. His findings indicated that the provinces with the highest number of reported occupational diseases included Istanbul, Zonguldak, Kocaeli, Kütahya, Ankara, İzmir, Bursa, Balıkesir, Sakarya, Manisa, and Tekirdağ. In parallel, the present study analyzed occupational disease incidence rates among employees with 4/1-a category insurance status across 12 regions of Türkiye between 2013 and 2022. Consistent with Koçali’s (2023) findings, the highest incidence rates were observed in the Eastern Marmara, Western Black Sea, Western Marmara, and Istanbul regions (Figure 1). Conversely, lower incidence rates were recorded in the eastern regions, suggesting a direct correlation between occupational disease incidence and regional industrial development. This finding indicates that the prevalence of occupational diseases increases with the level of urbanization and industrialization. Furthermore, the analysis of Figure 3 demonstrates that provinces reporting occupational diseases between 2013 and 2022 are predominantly concentrated in industrialized areas, reinforcing this conclusion.

Conclusion and Recommendations

Conclusion

This study analyzed the trends in occupational diseases in Türkiye between 2013 and 2022, focusing on dependently employed workers (4A category) following the enactment of the Occupational Health and Safety Law No. 6331. The results demonstrate a significant disparity between the expected burden of occupational diseases and the officially recorded figures. Although the incidence rate rose from 2.67 per 100,000 workers in 2013 to a peak of 6.79 in 2019, these figures remain well below global ILO estimates, confirming the persistence of a serious "under-reporting" and "under-diagnosis" problem in Türkiye. The decline observed in 2022 (4.81) is attributed to the diagnostic disruptions caused by the COVID-19 pandemic rather than an actual improvement in workplace safety.

The statistical analysis revealed two critical dynamics regarding socioeconomic development:

- The "Better Development, Better Reporting" Paradox: A strong positive correlation was found between the Human Development Index (HDI) and recorded occupational diseases ($r=0.867$). This indicates that regions with higher industrialization and development (such as Eastern Marmara and Istanbul) possess better diagnostic and reporting capacities, whereas lower numbers in less developed regions likely reflect "invisible" unregistered cases rather than safer conditions.

- The Economic Vulnerability Factor: A strong negative correlation with GDP per capita ($r=-0.903$) and a positive correlation with inflation ($r=0.794$) suggest that economic instability exacerbates occupational health risks. During periods of economic downturn and high inflation, safety measures may be compromised, particularly in Small and Medium Enterprises (SMEs), leading to higher disease incidence.

Recommendations

Based on these findings, the following policy recommendations are proposed:

- Targeted Regional Surveillance: Inspection and diagnostic capacities must be urgently strengthened in regions with low HDI and low reported cases (e.g., Eastern and Southeastern Anatolia) to uncover the "invisible burden." Conversely, in high-incidence industrial hubs like Eastern Marmara, the focus should shift to advanced prevention technologies.

- Economic Support Mechanisms: Given the link between high inflation and increased occupational diseases, policymakers should introduce financial subsidies or tax incentives for OSH investments specifically for SMEs during periods of economic instability to prevent safety budget cuts.

- Closing the Diagnostic Gap: To align Türkiye's statistics with ILO expectations, the integration between the Ministry of Health and the Social Security Institution (SGK) databases should be improved. Training for physicians on recognizing work-related diseases should be expanded to reduce the under-diagnosis rate.

Holistic Policy Making: Occupational health strategies must be integrated with macroeconomic policies. Reducing income inequality and ensuring economic stability should be viewed as indirect but effective tools for improving worker health.

Limitations of the Study

A primary limitation of this study is its exclusive focus on employees registered under the 4/1-a category (dependently employed workers) of the SSI. Although

self-employed individuals (Category 4/1-b) are also covered by occupational accident and disease insurance under the Turkish social security system, they were excluded from this analysis. This exclusion was intentional to ensure data homogeneity, as the working conditions, reporting mechanisms, and legal responsibilities for dependently employed workers differ significantly from those of the self-employed. Accordingly, all data regarding the number of insured workers and occupational disease cases utilized in this study were specifically retrieved from the statistical tables designated for the 4/1-a category in official SGK reports. Consequently, the findings reflect the trends associated with dependently employed workers and may not be generalizable to the entire insured workforce in Türkiye.

Geniştirilmiş Özet

Bu çalışma, Türkiye’de 2013–2022 yılları arasında meslek hastalıklarının eğilimlerini ve bu eğilimlerin temel sosyoekonomik kalkınma göstergeleriyle ilişkisini incelemektedir. Araştırma, 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrasında geçen on yıllık süreci kapsamaktadır. Amaç, meslek hastalıklarının zaman içindeki değişimini ve bu değişimlerin toplumsal ve ekonomik koşullarla nasıl şekillendiğini ortaya koymaktır.

Çalışma, SGK, TÜİK ve Dünya Bankası gibi kurumlardan elde edilen ikincil verilere dayalı retrospektif bir araştırmadır. İncelenen değişkenler arasında meslek hastalıklarının görülme sıklığı, 4/1-a kapsamındaki sigortalı işçi sayısı, İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE), kişi başına düşen gayrisafi yurt içi hasıla (GSYH), enflasyon oranı, Gini katsayısı ve meslek hastalıklarına bağlı sürekli iş göremezlik vakaları yer almaktadır. Veriler, Spearman korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgulara göre, meslek hastalıklarının görülme sıklığı 2013’te 100.000 çalışan başına 2,67 iken, 2019’da 6,79 ile zirveye ulaşmış, ardından 2022’de 4,80’e gerilemiştir. Bu düşüş, büyük olasılıkla COVID-19 pandemisi sırasında yaşanan bildirim eksikliklerinden kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde, meslek hastalıklarına bağlı sürekli iş göremezlik oranı da 2013’te 0,23 iken 2019’da 3,19’a yükselmiştir; bu artış, yasanın etkisiyle tanı ve raporlamada yaşanan gelişmeleri yansıtabilir.

Meslek hastalıkları ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasında güçlü bir pozitif korelasyon ($r = 0,759$; $p < 0,05$), kişi başına düşen gelir ile ise anlamlı negatif bir korelasyon ($r = -0,903$, $p < 0,01$) tespit edilmiştir. İGE ile yıllar arasında da güçlü pozitif ilişki gözlenmiştir ($r = 0,944$). Enflasyon oranı ile meslek hastalığı sıklığı arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur; bu da makroekonomik istikrarsızlığın iş sağlığı risklerini artırabileceğine işaret etmektedir.

Bölgesel düzeyde değerlendirildiğinde, en yüksek meslek hastalığı sıklığı Doğu Marmara (16,62/100.000), Batı Karadeniz ve İstanbul'da görülmüştür. Bu bölgeler, sanayileşmenin yoğun olduğu alanlar olup, sanayi yoğunluğunun iş sağlığı üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. En düşük oranlar ise sanayi faaliyetlerinin sınırlı olduğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kaydedilmiştir; bu durum, gelişmişlik düzeyiyle doğrudan ilişkili olabilir.

Tartışma bölümünde, Türkiye'de meslek hastalıklarına ilişkin raporlama sistemlerinin ve tanı süreçlerinin eksikliklerine dikkat çekilmektedir. Daha gelişmiş bölgelerdeki daha yüksek vaka sayıları, tanı ve kayıt sistemlerinin etkinliğinden kaynaklanabilir. Ayrıca, ekonomik zorluklar ve artan enflasyonun işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarını kısıtlayarak riski artırabileceği vurgulanmaktadır. 6331 sayılı kanunun uygulamaya girmesiyle birlikte artan farkındalık, raporlamadaki yükselişi kısmen açıklayabilir.

Çalışma, Karadeniz (2012), Gümüş & Gülsün (2017) ve Koçali (2023) gibi araştırmacıların bulgularıyla karşılaştırılmıştır. Karadeniz'in küresel düzeyde İGE ile iş kazaları arasında ters ilişki olduğunu belirttiği çalışmasının aksine, bu çalışmada pozitif bir ilişki görülmektedir. Bu farklılık, gelişmiş bölgelerde tanı kapasitesinin artmış olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca, Gümüş & Gülsün'ün sanayileşme ve ekonomik kırılganlıkla artan meslek hastalıkları riskine ilişkin değerlendirmeleri bu çalışma ile uyumludur. Koçali'nin bölgesel analizleri de çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de meslek hastalıklarının son 10 yılda artış gösterdiği ve bu artışın sadece işyeri koşullarıyla değil, aynı zamanda bölgesel ve ekonomik faktörlerle de yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle, meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik politikaların yalnızca sektörel riskleri değil, aynı zamanda bölgesel sosyoekonomik eşitsizlikleri de dikkate alacak şekilde tasarlanması gerekmektedir. Tanı sistemlerinin güçlendirilmesi, raporlama süreçlerinin iyileştirilmesi ve sanayileşmiş bölgelerde önleyici tedbirlerin artırılması, Türkiye'de meslek hastalıklarının yükünü azaltmada önemli bir rol oynayacaktır.

Contributions

Author Contributions

Study design: MK, LK, AG, EÇ; data collection: LK, AG, EÇ; data analysis: LK, AG; study supervision: LK, MK; manuscript writing: LK, AG, EÇ; critical revisions for important intellectual content: LK, MK.

Competing Interests

The authors declare that there are no conflicts of interest.

Funding

The authors declare that they have received no funding or support for this study.

Ethics Statement

Ethical guidelines were strictly followed throughout all stages of the research, and the study was conducted in accordance with the principles outlined by the Committee on Publication Ethics (COPE).

Acknowledgements

This study was not supported by any institution or organization.

REFERENCES

- Akkurt, İ. (2007). *Occupational respiratory diseases*. Turkish Medical Association Publications. <http://www.ttb.org.tr>
- Asfaw, A., Pana-Cryan, R., & Bushnell, P. T. (2012). Incidence and costs of family member hospitalization following injuries of workers' compensation claimants. *American Journal of Industrial Medicine*, 55(11), 1028–1036. <https://doi.org/10.1002/AJIM.22110;SUBPAGE:STRING:FULL>
- Boone, J., & van Ours, J. C. (2006). Are recessions good for workplace safety? *Journal of Health Economics*, 25(6), 1069–1093. <https://doi.org/10.1016/J.JHEALECO.2006.03.002>
- Conover, W. J. (1999). Chapter 6 Nonparametric Methods CHAPTER. In *Wiley: Vol. II*. Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/Practical+Nonparametric+Statistics%2C+3rd+Edition-p-9780471160687>
- Erol, İ. (2020). An analysis of occupational diseases observed in the mining sector in Türkiye. *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Çukurova University*, 35(4), 859–872. <https://doi.org/10.21605/CUKUROVAUMMF.867378>
- Eurostat. (2025). *HICP-All items (tei00127)*, Data coverage: 2013 – 2024. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/tec00027>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics. 5th Edition*, Sage, Newbury Park.-References-Scientific Research Publishing. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3504991>
- Gümüş, R., & Gülsün, Z. (2017). International Journal of Healthcare Management Occupational health and safety indicators of Turkey and their relationships with social and economic development factors between 1998 and 2014. *International Journal of Healthcare Management*, 13(2), 99–107. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1308669>
- Hämäläinen, P., Leena Saarela, K., & Takala, J. (2009). Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. *Journal of Safety Research*, 40(2), 125–139. <https://doi.org/10.1016/J.JSR.2008.12.010>
- ILO. (2013). *World Day for Safety and Health at Work 2013 | International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/meetings-and-events/world-day-safety-and-health-work-2013>
- ILO. (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*. Geneva: ILO. www.ilo.org/labadmin-osh
- ILO. (2023). *Global strategy on occupational safety and health | International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health>

- İlman, Z. E. (2015). Occupational diseases in Türkiye. *International Journal of Health Management and Strategies Research*, 1(1), 21–36. www.saysad.org
- Karadeniz, O. (2012). Occupational Accidents and Diseases and Inadequate Social Protection in the World and in Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 34(3), 15–73. <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.do?wid=76>,
- Khoe, L. C., Saldi, S. R. F., Isbayuputra, M., Mansyur, M., Wiseman, V., & Asante, A. (2024). *Global trends in occupational disease reporting: a systematic review*. <https://doi.org/10.1101/2024.09.19.24314032>
- Koçali, K. (2023). Occupational Disease Profile of Turkey: Analysis by Economic Activities and Cities. *Journal Of Social Humanities and Administrative Sciences*, 68(68), 3448–3459. <https://doi.org/10.29228/JOSHAS.72063>
- Krakov, A. O., Zack, O., Sagiv, O. Y., Slodownik, D., Raanan, R., Alperovitch-Najenson, D., Rinsky-Halivni, L., & Moshe, S. (2023). Disparities in occupational health services: an international comparative study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 2023 18:1, 18(1), 21-. <https://doi.org/10.1186/S12995-023-00386-2>
- Rosenstock, L., Cullen, M., & Fingerhut, M. (2006). Occupational Health. *Disease Control Priorities in Developing Countries*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK11750/>
- Songur, L., & Songur, G. (2018). The Importance Of Work Accidents And Occupational Diseases In Economic Growth And The Responsibilities Of Social Partners. *Academic Perspective International Peer-Reviewed Journal of Social Sciences*, 68, 43–55. https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuhssbd/article/467047?issue_id=39548
- Takala, J., Hämäläinen, P., Sauni, R., Nygård, C. H., Gagliardi, D., & Neupane, S. (2024). Global-, regional- and country-level estimates of the work-related burden of diseases and accidents in 2019. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(2), 73. <https://doi.org/10.5271/SJWEH.4132>
- WHO. (1985). *Identification and control of work-related diseases: Report of a WHO expert committee*. World Health Organization Technical Report Series 714 Albany. NY: WHO Publications Centre USA distributor. <https://iris.who.int/handle/10665/40176>
- Yılmaz, F. (2010). The Importance of Corporate Social Responsibility (CSR) in Improving Occupational Health and Safety. *Journal of Social Policy Conferences*, 56. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/article/9858>

Building an Inclusive Just Transition Framework for Türkiye's Fossil Fuel Workforce: An Input-Output Analysis

Ahmet Atıl AŞICI¹

ORCID:0000-0002-5067-6143

Baran ÖRNEK²

ORCID: 0009-0007-4549-7742

DOI: 10.54752/ct.1750387

Abstract: As Türkiye commits to achieving net-zero emissions by 2053, the phase-out of fossil fuels necessitates a Just Transition framework to mitigate socio-economic risks for workers and coal-dependent regions like Zonguldak, Soma, and Afşin-Elbistan. This study combines a global review of Just Transition practices with empirical Input-Output (IO) analysis of Türkiye's labor market to identify equitable pathways for workforce redeployment and policy design. The study draws on comparative case studies—including Germany's Ruhr region, Spain's coal transition, and Poland's Upper Silesia—to extract transferable lessons on reskilling, regional diversification, and social protection. Using Türkiye's 2018 IO tables,

¹ Associate Professor. Istanbul Technical University, Management Faculty, Maçka, Istanbul, Türkiye. asici@itu.edu.tr

² Independent researcher. Istanbul Technical University, Management Faculty, Maçka, Istanbul, Türkiye. ornekb21@itu.edu.tr

AŞICI, A.A., ÖRNEK, B., (2026) "Building an Inclusive Just Transition Framework for Türkiye's Fossil Fuel Workforce: An Input-Output Analysis", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 88, C.1, s.65-94

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

Makale Geliş Tarihi:25.07.2025 - Makale Kabul Tarihi:18.12.2025

the analysis quantifies employment multipliers across 24 sectors, revealing that redirecting demand from coal to agriculture yields the highest job creation potential (135,617 new jobs per 8.93 billion TL shifted), followed by retail, health services, and education. Conversely, shifting demand to petroleum products risks net job losses.

Türkiye's Just Transition requires targeted reskilling, linking fossil fuel workers to renewable energy and green manufacturing. Regional transition agencies should oversee diversification, leveraging renewable hubs. Social safety nets like wage subsidies and portable benefits are vital. A national Just Transition Fund, funded by redirected subsidies, can drive change. Stakeholder engagement ensures inclusive governance. By blending global best practices with local realities, Türkiye can become a model for emerging economies, balancing climate action with labor equity and regional resilience.

Keywords: Just Transition, employment impacts, input-output analysis, coal phase-out, Türkiye

Türkiye'nin Fosil Yakıt İşgücü için Kapsayıcı Bir Adil Dönüşüm Çerçevesi İnşası: Girdi-Çıktı Analizi

Öz: Türkiye'nin 2053 net-sıfır emisyon hedefine ulaşma taahhüdü, fosil yakıtların aşamalı olarak terk edilmesini gerektirmekte ve bu süreçte Zonguldak, Soma ve Afşin-Elbistan gibi kömüre bağımlı bölgelerdeki işçiler ile yerel ekonomilerin karşılaşabileceği sosyo-ekonomik riskleri hafifletecek bir Adil Dönüşüm çerçevesini zorunlu kılmaktadır. Bu çalışma, küresel Adil Dönüşüm uygulamalarının bir incelemesini, Türkiye'nin işgücü piyasasına dair ampirik Girdi-Çıktı (G-Ç) analizi ile birleştirerek işgücünün yeniden istihdamı ve politika tasarımı için eşitlikçi yollar ortaya koymaktadır. Araştırma, Almanya'nın Ruhr bölgesi, İspanya'nın kömürden çıkış deneyimi ve Polonya'nın Yukarı Silezya'sı gibi karşılaştırmalı vaka çalışmalarından yararlanarak yeniden beceri kazandırma, bölgesel çeşitlendirme ve sosyal koruma alanlarında aktarılabilir dersler çıkarmaktadır. Türkiye'nin 2018 G-Ç tablolarını kullanan analiz, 24 sektördeki istihdam çarpanlarını nicelendirmekte ve talebin kömürden tarıma kaydırılmasının en yüksek istihdam potansiyeli yarattığını (8,93 milyar TL'lik kaymayla 135.617 yeni iş) ortaya koymaktadır. Buna karşılık, talebin petrol ürünlerine yönlendirilmesi net istihdam kaybı riski taşımaktadır.

Türkiye'nin Adil Dönüşümü; fosil yakıt işçilerini yenilenebilir enerji ve yeşil imalata bağlayacak hedefli yeniden beceri kazandırma programlarını, bölgesel çeşitlendirmeyi yenilenebilir enerji merkezleriyle yönetecek bölgesel dönüşüm ajanslarını, ücret sübvansiyonları ve taşınabilir haklar gibi sosyal güvenlik ağlarını, fosil yakıt sübvansiyonlarının yönlendirilmesiyle finanse edilecek bir Ulusal Adil Dönüşüm Fonu'nu ve sendikalar, yerel yönetimler ve toplulukları kapsayan katılımcı yönetişimi gerektirmektedir. Küresel en iyi uygulamaların yerel sosyo-ekonomik gerçeklerle harmanlanmasıyla Türkiye, iklim hedeflerini emek eşitliği ve bölgesel dirençlilikle uzlaştırarak yükselen ekonomiler için bir model olabilir.

Anahtar Kelimeler: Adil Dönüşüm, istihdam etkileri, girdi-çıkıtı analizi, kömürden çıkış, Türkiye

Introduction

Avoiding the most severe consequences of climate change has become one of the defining challenges of the twenty-first century. Unfortunately, global warming has already come dangerously close to exceeding the 2°C limit. Limiting global warming to well below 2°C is critical because the risks of climate impacts increase sharply beyond this threshold. Warming above 2°C is associated with far more frequent extreme heat events, severe declines in agricultural productivity, widespread water stress, and accelerated loss of ecosystems such as coral reefs and forests (IPCC, 2023). As a result, the world is seeking more sustainable systems and solutions. The global transition toward a sustainable and low-carbon economy, driven by climate change mitigation policies and technological advancements, presents significant challenges for workers entrenched in fossil fuel-dependent industries. A critical consequence of this shift is job displacement—the obsolescence of certain roles—necessitating large-scale reskilling and upskilling initiatives to enable workforce adaptation to emerging green and circular economy sectors. A Just Transition framework is essential to ensure that this structural transformation occurs equitably, minimizing socio-economic disruptions while advancing environmental sustainability. Effective job replacement schemes are particularly vital, as they facilitate the reintegration of displaced workers into suitable roles within sustainable industries, thereby mitigating unemployment risks and fostering inclusive growth.

In Türkiye, policymakers are actively exploring institutional mechanisms to support fossil fuel workers at risk of job loss, ensuring their reallocation to environmentally sustainable sectors. This effort aligns with broader objectives of

achieving an economically viable, socially equitable, and ecologically responsible transition. However, the design and implementation of such policies must account for regional disparities, sectoral dependencies, and the need for robust social safety nets.

This paper acknowledges constraints in obtaining precise, up-to-date labor market data, necessitating reliance on tertiary sources for comprehensive analysis. Furthermore, the efficacy of proposed solutions may be influenced by dynamic external factors, including global climate policy shifts, technological disruptions, and macroeconomic fluctuations. Future studies should incorporate real-time labor market assessments and localized stakeholder engagement to enhance policy relevance and adaptability.

This research is one of the first to combine I-O analysis with the Just Transition framework in the coal phase-out of Türkiye and provides a quantitative assessment of sectoral labor absorption capacity. It also extends the analysis from sector-level effects to capturing the economy-wide interdependencies by using 2018 I-O data and demonstrates how job losses in coal-dependent regions such as Zonguldak, Soma, and Afşin-Elbistan could spill over nationally. Third, this report reviews Just Transition experiences internationally through the perspective of transferability, matching global best practices to the institutional, economic, and labor market context of Türkiye. These contributions collectively build an evidence-based, regionally sensitive, and policy-relevant foundation for supporting a net-zero goal for 2053 in Türkiye.

The organization of the paper is as follows. Second section reviews the literature by dwelling on the Just Transition case studies around the globe. Section 3 presents the data and the methodology. Fourth section discusses the findings and the last section concludes.

Literature Review

The climate crisis constitutes an existential threat, with cascading effects across ecological, economic, and public health systems. Agriculture exemplifies this dual role, contributing 30-40% of global GHG emissions (Abbass et al., 2022) while facing yield declines of up to 50% for staple crops due to extreme weather. Concurrently, biodiversity loss, disease proliferation, and projected climate-attributable mortality (250,000 annual deaths by 2050; Abbass et al., 2022) underscore systemic vulnerabilities. Economically, single-year climate disaster costs have reached ¥298.3 billion in China (2016), disproportionately affecting climate-exposed sectors. Effective mitigation necessitates resilient agricultural practices, renewable energy investments (Yardımcıoğlu, 2024), and localized implementation

of Paris Agreement targets through innovation and equity-centered governance. Originating in 1970s labor activism, Just Transition (JT) frameworks now integrate environmental and social equity imperatives within low-carbon transitions (Franssen, 2021). Institutional adoption by the ILO and UN reflects JT's critical role in addressing sectoral skill mismatches and workforce displacement. While the Paris Agreement institutionalizes labor rights in climate action, operationalization varies: Germany's €40 billion coal transition combines economic diversification with worker protections (Yardımcıoğlu, 2024), whereas Spain prioritizes reskilling (€250 million) and regional redevelopment (Portakal et al., 2024). However, inadequate policy coordination risks exacerbating inequalities, necessitating participatory governance.

Unions have strategically advanced JT through international climate accords (Stavis & Felli, 2015), though tensions persist between incrementalist and transformative approaches. Divergent strategies—exemplified by Portugal's Climate Jobs Campaign (Kenfack, 2019)—highlight governance complexities in balancing worker protections with systemic change. Spatial inequalities further challenge transitions, requiring state intervention to prevent eco-precarity in emerging green sectors (While & Eadson, 2021).

Research employing Input-Output (I-O) analysis has become central to understanding the labor, energy, and structural dynamics of low-carbon transitions. Garrett-Peltier (2017) demonstrates through an environmentally extended I-O model that clean energy and energy-efficiency investments generate substantially higher employment multipliers than fossil-fuel sectors, illustrating how structural shifts in demand reshape job creation across the entire economy. Similar insights emerge in country-specific studies: Avınca (2019) and Karkacier & Bölük (2017) use I-O techniques to map Türkiye's sectoral interdependencies, showing how energy, agriculture, and food-related industries contribute to production and employment through backward and forward linkages. Taşcı and Yılmaz (2024) build a multi-regional I-O model to show how regional imbalances influence structural transformation. Collectively, this literature demonstrates that I-O models are uniquely suited to quantify economy-wide employment dynamics, identify sectoral absorption capacities, and evaluate the broader socio-economic implications of fossil-fuel phase-outs—providing a robust analytical foundation for assessing Just Transition pathways in Türkiye.

Černý et al. (2021) employs an I-O framework to analyze the employment effects of renewable energy transition specifically in the electricity sector. It details the resultant labor force reallocations and changes in labor demand. Markandya et al. (2016) presents EU-wide modeling (often CGE or hybrid I-O) estimating substantial net job creation (hundreds of thousands of jobs) from renewable

energy deployment, concentrated in manufacturing, services, and construction. UNDP (2023) report on China (e.g., 2023) provides quantitative analysis on a massive scale, projecting significant coal job losses (1.3 million by 2030) alongside a simultaneous increase in electricity sector employment driven by wind and solar power. This offers a powerful global case study on the scale of labor reallocation.

Comparative Case Studies of Just Transition

Germany's Ruhr Region: A Paradigm of Structural Transformation

The Ruhr region stands as a seminal case of managed industrial transition, with coal sector employment experiencing a dramatic decline from 473,000 workers in 1957 to merely 11,448 by 2013 (Galgóczi, 2014). The German government implemented a comprehensive four-pillar strategy encompassing economic redirection through targeted high-tech sector investments, extensive labor market assistance programs including extended unemployment benefits, robust social welfare provisions featuring specialized pension schemes for miners, and systematic environmental enhancement through mine site rehabilitation initiatives (Furnaro et al., 2021). This institutionalized approach culminated in the 2020 Coal Phase-out Act, which established definitive decarbonization timelines while simultaneously creating a €17.5 billion Just Transition Fund specifically designed to support affected regions (Arora & Schroeder, 2022).

Poland's Upper Silesia: Challenges of Incremental Transition

The Polish transition experience demonstrates significant quantitative achievements, with hard coal production declining by 63% and mining employment contracting by 80% between 1990 and 2020 (Śniegocki et al., 2022). Policy interventions primarily focused on workforce reduction through early retirement packages and severance schemes, complemented by substantial EU-funded regional development programs totaling €6.6 billion. However, critical analyses have identified systemic limitations, particularly regarding delayed phase-out implementation timelines and concerning transparency deficits in the formulation of Silesia's Territorial Just Transition Plan, raising substantive questions about the initiative's long-term efficacy (Nowakowska et al., 2021).

Spain's Institutionalized Transition Model

Spain's systematic coal phase-out, completed by 2018, represents one of the most comprehensive transition frameworks implemented to date. The nationally coordinated approach features centralized governance through the Institute for Just Transition (ITJ), which oversees the implementation of 15 distinct regional agreements incorporating multifaceted support mechanisms. These include

extensive job bank systems, vocational retraining programs delivering 13,760 training hours to 829 affected workers, and leveraged private sector investment exceeding €7 billion for industrial redevelopment projects (Theodoropoulou et al., 2024). The transition's success is perhaps best exemplified by flagship renewable energy developments such as the 1,200 MW Teruel solar complex, which serves as a cornerstone of Spain's emerging green economy (ITJ, 2023).

Transition Dynamics in Emerging Economies: The African Context

The African experience presents fundamentally distinct transition challenges, characterized by labor market structures where approximately 70% of workers operate within the informal sector without access to conventional social protections (Cock, 2019). While international cooperation mechanisms such as South Africa's \$8.5 billion Just Energy Transition Partnership demonstrate ambitious scaling potential, operational challenges persist regarding equitable funding allocation and implementation transparency (Otihogile & Shirley, 2023). Concurrently, grassroots initiatives including the continent-wide Great Green Wall project, which aims to restore 100 million hectares of degraded land, illustrate the significant potential of context-specific, community-driven transition approaches in resource-constrained environments.

Türkiye's Just Transition Challenges and Opportunities

Türkiye faces unique challenges with approximately 35,000 workers in coal mining and related industries (Şahin et al., 2022). Regionally concentrated in Zonguldak, Soma, and Afşin-Elbistan, these workers earn 60% above average wages but possess specialized skills not easily transferable to renewables (Özenç & Aşık, 2024). Educational gaps are significant, with 74-91% lacking post-secondary education, complicating reskilling efforts.

Renewable energy presents major opportunities, with solar and wind projected to create 200,000 jobs by 2028 (Avcı et al., 2022). However, policy gaps remain-Türkiye lacks formal JT mechanisms despite its 2053 net-zero commitment. Key recommendations include:

1. Targeted Reskilling: Vocational programs linking mining skills to solar/wind installation (Şahin et al., 2022)
2. Social Protection: Early retirement for older workers and wage subsidies (Baysal, 2024)
3. Regional Development: Economic diversification through tourism and tech hubs (Ayhan & Çelik, 2024)
4. Stakeholder Engagement: Formalizing union participation in policy design (Güler & Demirkaya, 2024)

The transition requires significant funding (estimated €200-300 million annually), potentially redirected from coal subsidies (Europe Beyond Coal, 2021). Learning from international models while adapting to local contexts will be crucial for Türkiye's equitable transition.

Data and Methodology

This study employs a multidimensional approach to examine the implementation potential of Just Transition frameworks in Türkiye's coal-dependent regions, particularly Zonguldak, Soma, and Afşin-Elbistan. The methodological foundation combines comparative policy analysis with economic modeling techniques to assess both the structural requirements and socioeconomic impacts of transitioning from carbon-intensive industries to sustainable alternatives.

The research draws upon extensive secondary data sources selected for their authority and relevance. These include peer-reviewed academic literature, institutional reports from international organizations (United Nations, European Union, International Labor Organization), and statistical databases from the World Bank, International Energy Agency, and Turkish Statistical Institute (TÜİK). Historical and contemporary data on coal production, employment patterns, and regional economic indicators provide the empirical basis for understanding transition dynamics.

Policy documents from governmental and non-governmental organizations, along with labor union reports, offer critical insights into stakeholder perspectives and ongoing policy debates. Particular attention has been given to verifying data consistency across sources to ensure analytical rigor and minimize interpretive bias. This comprehensive approach facilitates a nuanced understanding of both the technical dimensions and human factors inherent in energy transition processes.

The comparative dimension of the study examines international case studies not as direct analogues, but as conceptual references that inform potential policy adaptations for the Turkish context. This allows for the evaluation of transition frameworks through the interdependent lenses of economic resilience, labor market stability, and social equity considerations.

This study adopts a tripartite analytical framework to examine the Just Transition in Türkiye, integrating comparative case studies, Input-Output (IO) analysis, and strategic policy mapping. Each methodological component addresses distinct dimensions of the transition process while collectively providing a comprehensive assessment of systemic risks and opportunities.

Drawing on international experiences, the research examines transition pathways in Canada, Germany, Spain, and Poland—selected for their relevance to

Türkiye's socioeconomic context. This comparative approach identifies transferable policy instruments, institutional best practices, and implementation challenges. The analysis focuses on structural parallels in labor market dynamics, energy dependencies, and governance frameworks to derive contextually appropriate lessons.

The study employs Türkiye's 2018 IO tables to quantify intersectoral linkages and employment multipliers, analyzing potential ripple effects from fossil fuel phase-outs. Utilizing Leontief inverse matrices, the IO methodology estimates both direct and indirect employment impacts across carbon-intensive and renewable energy sectors.

Findings from the comparative and quantitative analyses inform the development of actionable policy frameworks. Matrix-based tools and stakeholder mapping techniques systematically translate identified challenges into targeted interventions, ensuring alignment with Türkiye's institutional capacities and transition objectives.

While this multidimensional approach enhances analytical rigor, several constraints merit acknowledgment:

1. *Data Recency Constraints:* The reliance on 2018 IO data limits capture of post-pandemic economic restructuring and energy market disruptions following the 2022 crisis.

2. *Contextual Transferability:* Policy lessons from advanced economies may require significant adaptation to Türkiye's distinct political economy.

3. *Stakeholder Perspectives:* The absence of primary data collection through interviews restricts granular understanding of institutional capacities and local implementation barriers.

4. *Interpretative Nature:* Qualitative components inherently involve analytical subjectivity, mitigated through methodological triangulation but not fully eliminable.

These limitations necessitate cautious interpretation of results while highlighting critical areas for future empirical research, particularly regarding real-time stakeholder engagement and updated economic modeling. The methodological design nevertheless provides a robust foundation for assessing Türkiye's Just Transition pathways through interdependent economic, social, and policy lenses.

Input-Output Methodology

Input-output (I-O) analysis, pioneered by Wassily Leontief, provides a robust quantitative method for examining intersectoral economic linkages through matrix-

based modeling of goods and services flows (Christ, 1955). The framework distinguishes between intermediate demand (interindustry transactions) and final demand (consumption, investment, government spending, and exports), structured via input-output tables to analyze both direct and indirect economic impacts.

Central to the methodology is the Leontief inverse matrix, derived from technical coefficients, which enables estimation of economy-wide production requirements resulting from demand shocks. This approach has become indispensable for policy analysis, particularly in employment forecasting, environmental accounting, and structural change assessment - making it especially valuable for evaluating energy transition scenarios.

The technique's capacity to simulate sectoral interdependencies and ripple effects offers critical insights for studying Just Transition pathways, as demonstrated in this analysis of Türkiye's economic transformation.

The IO model, at the defined sectoral level, begins with the definition of sectoral gross output production. Therefore, for each of the n sectors, one has:

$$X = AX + Y \quad (1)$$

where X is the vector of total outputs, Y is the vector of final demands, and A is the $(n \times n)$ matrix of production coefficients whose typical element $a_{i,j} = \frac{x_{i,j}}{x_j}$.

Rearranging Equation (1) yields the fundamental equation for I-O analysis:

$$X = (I - A)^{-1}Y \quad (2)$$

where $(I - A)^{-1}$ represents the Leontief inverse matrix (Leontief, 1986).

Final Demand for each sector $Y = C + I + G + EX$, consists of household consumption expenditures, C ; gross fixed investment expenditures, I ; public expenditures, G ; and foreign demand (exports) EX .

This study utilizes input-output (I-O) modeling to systematically analyze the employment impacts resulting from structural economic shifts, with particular focus on the reallocation of resources from coal extraction to alternative sectors including automotive manufacturing and renewable energy. The analytical framework enables examination of three distinct employment effects: *direct consequences* within specific sectors, *indirect effects* transmitted through supply chain networks, and *induced effects* stemming from changes in household income patterns. By quantifying these interconnected impacts, the methodology provides robust empirical evidence regarding net employment changes under various energy transition scenarios. The application of employment multipliers derived from the Leontief inverse matrix offers a systematic approach to identifying sectors with the

greatest potential for labor absorption, while simultaneously evaluating different transition pathways. This analytical approach yields critical insights for policymakers seeking to anticipate and manage workforce transitions during periods of structural economic transformation, particularly in the context of shifting from carbon-intensive to sustainable production systems. The findings contribute substantively to understanding how targeted demand reallocation may influence aggregate employment levels across the economy.

Pre-multiplying the RHS of Equation (2) by an Employment -intensity matrix, K_{EMP} , hosting elements $\frac{EMP_j}{x_j}$ on the diagonal of the $(n \times n)$ K_{EMP} matrix, yields:

$$EMP = K_{EMP}(I - A)^{-1}Y \quad (3)$$

where EMP is the $(n \times n)$ matrix of employment generated by the final demand.

The row-sum of any sector j of EMP then, illustrates the total employment created by the final demand of sector j .

Note that the most recent Turkish IO table released by Turkstat is from 2012. To better capture changing economic structure, we updated this table with year 2018 data. In the first step, 65 sectors from the original 2012 IO table were aggregated into 24 model sectors (see Table 1 model sectors). In the second step, using the final demand components of national income accounting from Turkstat, the 2012 intermediate flows were updated to 2018 values using the RAS technique.

Table 1. Demand Matrix of Türkiye's IO and Sectoral Employment (2018)

	C+I+G+EX (at basic prices, Millions TL, IO Table)	Employment	K_{EMP} (worker/million TL)
AG: Agriculture	221141	5296763	13,1
MI: Mining	37459	150829	0,4
FO: Food Processing	322259	629121	1,5
TE: Textiles, Clothing	256325	1743208	4,2
OE: Other Economy	559227	4950993	4,5
PA: Paper Products	21489	141662	1,5
PE: Petroleum Products	80315	16684	0,1
CH: Chemicals	144581	370964	0,8
CE: Cement	28497	285404	2,3
IS: Iron and Steel	199581	206515	0,4
MW: Machinery, White Goods	402099	861144	1,4
AU: Automotive	260107	295654	0,9
EL: Electricity	144782	122500	0,2
CN: Construction	491352	1992425	3,1
RT: Retail trade	196050	2639374	10,4
TR: Transportation	251113	897102	1,9
AT: Air Transport	102399	256210	1,4
PS: Postal and Courier Services	5660	101204	5,0
AF: Accomodation and Food	205672	1630041	6,7
PR: Professional Services	213433	1686161	3,9
FS: Financial and Real Estate Services	304859	1114181	1,8
TS: Tourism	83745	232829	2,3
ES: Education Services	168284	1688855	9,5
HE: Health Services	164638	1427740	7,9

Source: Turkstat Labor Force Statistics 2018.

In this paper, we calculate the employment effects by diverting a portion of the final demand from the coal to other sectors. In other words, it employs input-output analysis to quantify the employment impacts of demand reallocation from the coal sector to alternative economic sectors. The methodological approach begins by establishing the proportional relationship between coal extraction and the broader mining sector, using 2018 employment data which indicates that coal and lignite extraction accounted for approximately 23.84% of total mining sector employment (35,953 workers out of 150,829).

The analytical procedure involves redistributing the corresponding share of mining sector demand (valued at 37,458 million TL in 2018) to other sectors. Specifically, we calculate the adjusted demand by reducing the original mining sector demand by the coal sector's proportional share ($37,458 * (1-0.2384) = 28,529$). This redistributed demand is then allocated across 23 other economic sectors one at a time in the input-output framework, as shown in Equation 4.

$$EMP_{new} = K_{EMP}(I - A)^{-1}Y_{new} \quad (4)$$

Equation 4 is calculated 23 times and the resulting rowsums of EMP_{new} are deducted from the rowsum of EMP from Equation 3 to find the net employment effects of diverting demand from the coal sector to other sectors (23 in total).

This approach provides a systematic mechanism for estimating net employment changes resulting from structural economic shifts, while accounting for the complex interdependencies within the national economy. The methodology enables policymakers to anticipate and quantify the labor market implications of energy transition policies with empirical precision.

Results

Note that as of 2018 Türkiye's total employment was 28,737,561. This is the employment generated by the final demand as shown in Table 1.

As mentioned in the previous section, we diverted a portion of the final demand of Mining sector to other 23 sectors one at a time. With this new final demand Equation 4 is calculated and rowsums are calculated. The results are summarized in Table 2.

Table 2. Results of New Employment Values for Sectors

	Previous Total Employment	New Total Employment	Net Change
AG: Agriculture	28737562	28873179	135617
FO: Food Processing		28786246	48685
TE: Textiles, Clothing		28805060	67499
OE: Other Economy		28790389	52828
PA: Paper Products		28764184	26622
PE: Petroleum Products		28737321	-241
CH: Chemicals		28752444	14883
CE: Cement		28769573	32011
IS: Iron and Steel		28756968	19406
MW: Machinery, White Goods		28760226	22665
AU: Automotive		28756419	18858
EL: Electricity		28746273	8712
CN: Construction		28780232	42671
RT: Retail trade		28839961	102399
TR: Transportation		28753927	16366
AT: Air Transport		28763392	25831
PS: Postal and Courier Services		28796541	58980
AF: Accomodation and Food		28812345	74783
PR: Professional Services		28782802	45240
FS: Financial and Real Estate Services		28756859	19298
TS: Tourism		28779177	41615
ES: Education Services		28824511	86949
HE: Health Services		28834580	97019

Source: Turkstat's Labor Force Statistics, 2018; Authors' calculation.

The empirical analysis reveals significant sectoral variations in employment generation capacity when demand is reallocated from the Mining/Fossil Fuel sector. As demonstrated in Table 2, Agriculture emerges as the most efficient sector for employment creation, exhibiting the highest positive response to demand shifts. Conversely, the Electricity sector shows minimal employment growth potential, while the Petroleum Products sector paradoxically demonstrates

net employment losses when subjected to increased demand.

The comparative assessment of net changes identifies five optimal sectors for labor absorption in the Turkish context: *Agriculture, Retail Trade, Health Services, Education Services, and Accommodation and Food Services*.

These sectors collectively demonstrate robust capacity to facilitate a just transition for the 35,953 affected coal workers. The quantitative analysis confirms that all examined sectors - with the singular exception of Petroleum Products - possess sufficient labor absorption potential to not only accommodate displaced fossil fuel workers but generate additional employment opportunities.

Figure 1. Bar Chart of Change in Employment

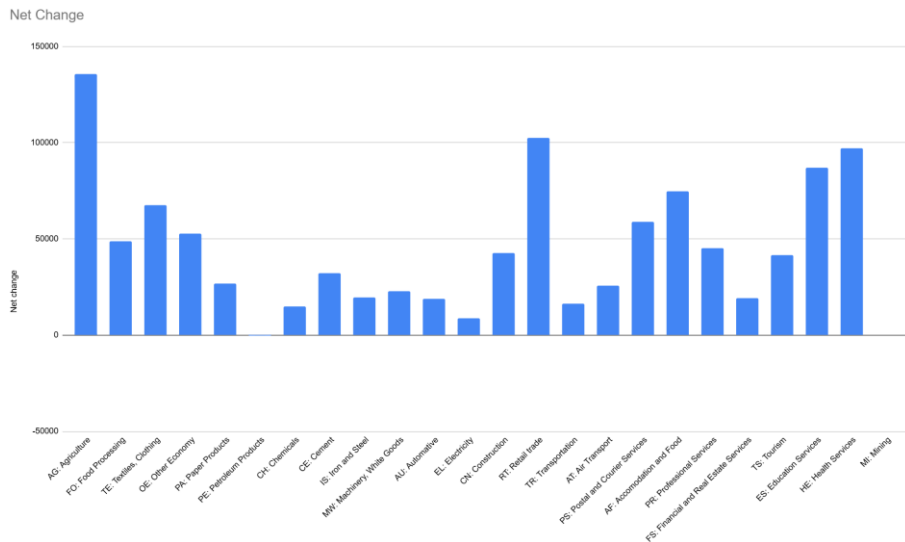


Figure 1 visually reinforces these findings by illustrating the net employment changes across sectors. Particularly noteworthy is Agriculture's superior performance, suggesting its potential as a cornerstone sector for Türkiye's just transition strategy. This sector's labor-intensive nature and existing workforce characteristics may facilitate smoother skills transfer for displaced miners compared to more specialized industries.

The Petroleum Products sector's negative employment elasticity warrants particular attention, indicating structural characteristics that make it unsuitable for demand reallocation strategies. This finding suggests that policy measures targeting this sector should focus on workforce transition rather than demand stimulation.

These results provide empirical support for targeted sectoral policies in Türkiye's energy transition, highlighting the importance of:

- Prioritizing agricultural and service sector development
- Designing sector-specific retraining programs
- Avoiding demand-side interventions in petroleum-related industries
- Implementing complementary policies to address potential regional mismatches between labor supply and demand

The findings underscore the feasibility of achieving employment-neutral or positive transitions through careful sectoral reallocation of economic demand. Our findings supports Markandya et al. (2016), Montt et al. (2018), which highlight that renewables are a source of positive job multipliers.

Comparative Analysis of Just Transition Frameworks: Policy Lessons for Türkiye

Türkiye can derive valuable insights from international Just Transition experiences by adapting key elements to its national context. The German Ruhr region's six-decade structural transformation from coal and steel production to renewable energy and technology sectors demonstrates the efficacy of long-term planning, having generated over 100,000 environmental technology jobs through coordinated investments in workforce reskilling, early retirement schemes, and regional economic revitalization.

The European Union's Just Transition Mechanism offers a replicable financial model, demonstrating how blended public-private investments can effectively fund green transition projects across multiple sectors. Spain's targeted approach to coal sector transition, involving €250 million in dedicated funding for worker retraining, early retirement options, and green job creation, provides a template for managing sectoral decline while maintaining social stability.

North American models present alternative approaches to workforce support. Canada's Coal Workforce Transition Program combined severance packages with education grants and career counseling services, facilitating smoother labor market re-entry for displaced workers. The Appalachian region of the United States illustrates the challenges of abrupt industrial decline, responding through retraining initiatives, small business development programs, and investments in sustainable industries like ecotourism - underscoring the necessity of proactive economic diversification to reduce single-industry dependence.

The Polish experience in Upper Silesia reveals both the potential and limitations of transition policies, where a 63% reduction in coal production and 80% decline in mining employment since 1990 has been partially mitigated through

EU-funded reskilling programs and renewable energy projects. This case highlights the critical importance of sustained external funding coupled with long-term regional development strategies.

African energy transitions present distinct challenges in balancing energy poverty alleviation with renewable energy adoption. Community-controlled renewable projects across the continent demonstrate how localized solutions can simultaneously create employment and improve energy access, emphasizing the need to align climate objectives with broader development priorities.

These comparative cases collectively suggest that successful transitions require: 1) multi-stakeholder governance structures, 2) diversified funding mechanisms, 3) tailored workforce development programs, and 4) region-specific economic revitalization strategies. For Türkiye, synthesizing these elements while accounting for its unique labor market characteristics and regional disparities will be essential for designing an effective Just Transition framework that balances environmental imperatives with socioeconomic stability. The international experience confirms that transitions require substantial lead times and sustained investment, suggesting Türkiye should initiate its planning processes immediately to ensure adequate preparation for coming structural changes in its energy economy.

The implementation of a Just Transition framework in Türkiye must account for distinctive political and institutional realities that shape both policy formulation and execution. While environmental activism has gained momentum, it remains fragmented, operating within a civil society space that remains more constrained than in Western democracies. Public trust in institutions exhibits significant regional variation, further complicating the development of consensus-driven transition policies.

These contextual factors necessitate a transition model that transcends conventional economic and ecological considerations to address deeper sociopolitical dimensions. A viable framework must navigate existing power asymmetries, account for territorial ecological vulnerabilities, and operate within Türkiye's unique governance constraints while simultaneously strengthening institutional capacities and participatory mechanisms.

The challenge lies not in replicating international best practices verbatim, but in achieving a delicate equilibrium between climate objectives, economic equity, and social stability. A poorly adapted transition risks exacerbating regional disparities, provoking labor unrest, and undermining the long-term legitimacy of decarbonization efforts. Conversely, a context-sensitive implementation could position Türkiye as a regional leader in equitable energy transformation, demonstrating how industrial change can be managed while protecting vulnerable workers and communities.

The comparative analysis presented in Table 3 reveals fundamental differences between Türkiye's structural conditions and those of other case study nations, underscoring why transition models cannot be mechanically transplanted.

Table 3. Key Structural Differences: Türkiye vs. Case Countries

Criterion	Türkiye	Germany (Ruhr)	Spain	Poland
Fossil Fuel Dependency	High (Coal ~30% of electricity)	Declining steadily	Mostly phased out	High (Declining)
Regional Economic Dependence	Strong (Zonguldak, Soma etc.)	Diversified	Moderate	Very Strong
Informal Labor Rate	High (~30%)	Low	Low	Moderate
Union Strength	Moderate (sector-specific)	Strong	Moderate-Strong	Strong
Access to Reskilling Programs	Limited	Extensive	Moderate	Improving
Local Governance Capacity	Centralized, Uneven	Strong regional autonomy	Coordinated regions	Mixed

These divergences necessitate a policymaking process that prioritizes contextual sensitivity, recognizing that the institutional, economic, and sociopolitical ecosystem in Türkiye requires tailored solutions rather than prefabricated policy prescriptions. A successful transition will depend on developing endogenous models that reconcile global climate imperatives with local realities, ensuring both ecological effectiveness and social acceptability.

This analysis of international Just Transition experiences reveals both universal challenges in fossil fuel phase-outs and context-specific innovations, offering critical insights for Türkiye's decarbonization pathway. The examined cases - Germany's Ruhr region, Poland's Upper Silesia, Spain's coal transition, Canada's employment-focused approach, and African community-led initiatives - collectively demonstrate that while structural transition challenges are global, effective solutions require localized adaptation.

Germany's Ruhr transformation underscores the necessity of long-term planning horizons, early stakeholder inclusion, and parallel industrial development to absorb displaced workers. Its success relied heavily on robust social dialogue mechanisms, strong labor unions, and comprehensive welfare systems institutionalized through decades of tripartite governance. Conversely, Spain's more recent, decentralized approach featured rapid-response policies through its Institute for Just Transition (ITJ), combining EU-funded economic diversification with intensive private sector participation.

Poland's experience presents a cautionary tale about premature top-down restructuring, where initial coal sector reforms generated social discontent before later EU-funded retraining and regional regeneration programs achieved more inclusive outcomes. Canada's distinctive contribution lies in its equity-focused model, integrating skills development with Indigenous leadership in programs like Indigenous Off-Diesel, thereby linking decarbonization with broader social empowerment agendas.

African cases, despite facing institutional and financial constraints, exemplify innovative community-driven transitions. Initiatives ranging from South Africa's Just Energy Transition Partnership to rural cooperatives demonstrate how participatory approaches can prioritize job creation and social ownership under resource limitations.

Several cross-cutting lessons emerge: First, transition timing and sequencing critically influence outcomes - abrupt closures without adequate support foster resistance. Second, effective multilevel governance must balance national direction with local implementation. Third, meaningful investment in reskilling and labor mobility systems is essential rather than symbolic. Fourth, trust-building and transparency prove particularly vital in contexts of historical marginalization. Finally, the discursive framing of transition as either opportunity or threat significantly shapes public acceptance and institutional responsiveness. The key strengths of JT cases are presented in Table 4.

Table 4. Lessons from Global Just Transition Models

Country	Key Strength of Transition Model	Lessons for Türkiye
Germany	Long-term planning, strong unions, diversification	Start early, ensure institutional coordination
Spain	Central coordination (ITJ), participatory agreements	Combine central planning with regional involvement
Poland	EU fund integration, regional targeting	Use external funding strategically, avoid one-time payments
Canada	Employment equity, indigenous leadership, reskilling	Focus on vulnerable groups, promote social ownership
Africa	Community-based approaches, circular economy models	Innovate under constraints, empower local actors

For Türkiye, these comparative experiences suggest that a successful Just Transition framework must combine long-term industrial planning with flexible, locally-adapted solutions, while ensuring robust social protections and participatory decision-making processes that address the nation's specific institutional and socioeconomic context.

Conclusion

The global climate emergency and consequent decarbonization mandates require Türkiye to develop a comprehensive just transition framework, particularly given the nation's significant dependence on coal and lignite for regional employment. Coal-intensive regions such as Zonguldak, Manisa, and Sivas face acute socio-economic vulnerabilities as climate policies accelerate fossil fuel phase-outs, necessitating urgent workforce transitions to sustainable sectors. Agriculture presents a strategically viable alternative despite existing structural constraints, offering potential solutions to both rural economic decline and labor absorption challenges.

Türkiye's transition from a carbon-intensive economy presents both a climate imperative and a strategic opportunity to advance regional equity, social inclusion, and sustainable development. This analysis demonstrates that an effective energy transition must be fundamentally coupled with robust job creation, comprehensive social protection systems, and enhanced community resilience. Far from being a supplementary consideration, a just transition framework constitutes the most legitimate and sustainable pathway for Türkiye to fulfill its long-term climate commitments while safeguarding socioeconomic stability.

The research reveals that the socioeconomic impacts of coal phase-out will be acutely concentrated in fossil fuel-dependent regions, particularly Zonguldak, Soma, and Afşin-Elbistan, where local economies and employment are deeply intertwined with extractive industries. These regions face disproportionate risks of labor displacement and economic decline. Crucially, the Input-Output analysis identifies agriculture as possessing exceptional labor absorption capacity - a demand shift of 8,929.06 million TL from mining to agriculture could generate 135,617 new jobs, substantially exceeding the 35,953 workers facing displacement in the coal sector. Notably, all sectors except petroleum products demonstrate capacity to absorb displaced workers, with agriculture emerging as particularly strategic due to its regional feasibility and alignment with existing labor profiles.

This transition necessitates the development of accessible, localized training programs that build upon workers' existing skills while introducing competencies in agricultural technology, climate-smart production methods, cooperative farming models, and sustainable land management. Such programs must incorporate

targeted support mechanisms for vulnerable groups including women, youth, and informal workers to prevent their marginalization during the transition process.

Complementary social protection systems should integrate early retirement options, transitional income support, retraining stipends, and continuous health coverage, designed as permanent institutional supports rather than temporary measures. Financing should derive from blended sources including national budgets, international climate funds, and private sector contributions to ensure sustainability.

Effective implementation requires an innovative governance model combining national strategic direction with decentralized, participatory execution. Institutionalized channels for community participation in policy design and monitoring must be established, supported by strong inter-ministerial coordination and robust monitoring and evaluation frameworks.

In sum, the secondary regulations arising from the new Climate Law No. 7552 (enacted in July 2025) must embed Just Transition principles. This includes ensuring that the planned Emissions Trading System (ETS) and Carbon Market Regulation directly channel a mandated share of their revenues into the proposed Just Transition Fund. Keeping in mind the effects of EU's CBAM on the Turkish energy-intensive sectors, policies should extend the scope of "transition" beyond just fossil fuel extraction regions to include carbon-intensive manufacturing sectors (e.g., iron/steel, cement, aluminum, fertilizer) that are most vulnerable to the EU's Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM). The Just Transition Fund can be utilized to, (i) provide subsidized loans and grants for technology upgrades and green production methods in CBAM-affected industries to protect high-value manufacturing jobs; (ii) fund specific green skills training tailored for industrial workers (e.g., hydrogen handling, carbon capture utilization) who face transition risks due to trade pressure.

Given that the new Climate Law mandates the preparation of Local Climate Change Action Plans (LCCAPs) for each province, it is important to stress that these LCCAPs must serve as the primary vehicle for implementing the Just Transition at the provincial level. This ensures that diversification strategies (like promoting agriculture, retail, and health services as identified by your I-O results) are locally tailored and enforceable.

Another policy implication is the creation of Inter-Provincial Just Transition Coordination Boards for regions with interconnected energy infrastructure (e.g., linking the coal basin of Zonguldak with the developing renewable/industrial hubs on the Black Sea coast or Marmara). This would optimize the sharing of skilled labor pools and infrastructure investments, ensuring a smoother geographical transfer of labor.

It is important to keep in mind that, while a Just Transition Working Group exists, policy should focus on formally institutionalizing tripartite dialogue (Government, Employers, and Trade Unions) at the national, sectoral, and provincial levels, guaranteeing that unions have a meaningful voice in the design and execution of phase-out and retraining programs.

To facilitate green transition, government can introduce a voluntary, phased early retirement scheme specifically for older coal workers (e.g., those within 5-10 years of statutory retirement) in critical coal basins. Additionally, the policy on portable health and social security benefits can be strengthened to ensure workers who move from formal mining employment to new, potentially less formal green jobs do not lose their accumulated social rights.

These findings indicate that, by blending global best practices with its own local socio-economic realities, Türkiye can become a model for the emerging economies' quest to align climate goals with labor equity and regional resilience. The renewable energy potential of the country, its labor-intensive service sectors, and experience with regional development initiatives provide a strong foothold for a contextually appropriate Just Transition framework. If combined with effective social protection, reskilling localized programs, data-driven employment planning, and inclusive governance, Türkiye will be able to design a transition pathway that supports decarbonization and strengthens social and regional cohesion. In this sense, Just Transition should be regarded not just as a compensatory process but as an opportunity to reshape the development model of Türkiye via fair and climate-compatible growth. Türkiye's just transition cannot simply replicate foreign models, but must instead develop an empirically grounded, context-specific approach. When implemented with comprehensive vision, this transition can transcend conventional climate policy to become a transformative framework for inclusive development. The imperative is clear: Türkiye must act decisively to simultaneously achieve decarbonization and foster justice, resilience, and prosperity in its most vulnerable regions. This dual approach represents not merely a policy option, but a necessary condition for sustainable national development in the post-carbon era.

Genişletilmiş Özet

İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında düşük karbonlu ekonomiye geçiş süreci, özellikle fosil yakıt endüstrilerine bağımlı bölgelerde önemli sosyoekonomik dönüşümleri gerektirmektedir. Bu çalışma, Türkiye'nin kömür bağımlı bölgelerinde (Zonguldak, Soma ve Afşin-Elbistan) yaşanacak geçiş sürecini küresel örnekler ışığında analiz etmekte ve politika önerileri sunmaktadır.

Küresel ölçekte, enerji dönüşümü sürecinde işgücü piyasalarında yaşanan yapısal değişimler, özellikle kömür sektörü çalışanlarını etkilemektedir. Türkiye'de yaklaşık 35.000 kömür işçisinin bu dönüşümden doğrudan etkileneceği tahmin edilmektedir. Bu işçilerin ortalama ücretleri Türkiye ortalamasının %60 üzerinde olmakla birlikte, sahip oldukları becerilerin yenilenebilir enerji sektörüne doğrudan aktarılabilirliği sınırlıdır.

Çalışmada, Türkiye'nin 2018 yılı girdi-çıkış tabloları kullanılarak kömür sektöründen diğer sektörlerle talep kaymasının istihdam üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Leontief ters matrisi yöntemiyle yapılan hesaplamalar, farklı sektörlerin işgücü absorpsiyon kapasitelerini karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktadır.

Analiz sonuçlarına göre, kömür sektöründen tarıma yönlendirilecek 8.929 milyon TL'lik talep değişimi 135.617 yeni istihdam yaratma potansiyeli taşımaktadır. Bu rakam, yer değiştirmesi beklenen kömür işçisi sayısının neredeyse dört katıdır. En yüksek istihdam potansiyeli sunan sektörler sırasıyla tarım, perakende ticaret, sağlık hizmetleri, eğitim hizmetleri ve konaklama/yemek hizmetleri olarak belirlenmiştir. Dikkat çekici bir bulgu olarak, petrol ürünleri sektörü talep artışına rağmen net istihdam kaybı yaşayan tek sektör olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye'nin Adil Dönüşüm stratejisi dört temel bileşen üzerine inşa edilmelidir: Birincisi, kömür işçilerinin yenilenebilir enerji ve tarım gibi sektörlerle geçişini kolaylaştıracak mesleki eğitim programlarıdır. İkincisi, geçiş döneminde işçilerin gelir kaybını önlemeye yönelik sosyal koruma mekanizmalarıdır. Üçüncüsü, kömür bölgelerinin ekonomik çeşitlendirilmesini sağlayacak kalkınma politikalarıdır. Dördüncüsü ise sendikalar ve yerel yönetimlerin sürece aktif katılımını sağlayacak yönetim modelleridir.

Türkiye'nin Adil Dönüşüm süreci, küresel deneyimlerden öğrenirken yerel koşulları dikkate alan özgün bir yaklaşım gerektirmektedir. Özellikle tarım sektörünün yüksek istihdam potansiyeli, kırsal kalkınma politikalarıyla entegre edilmelidir. Finansman ihtiyacının kömür sübvansiyonlarının yeniden yönlendirilmesiyle karşılanabileceği öngörülmektedir. Bu kapsamlı dönüşüm, Türkiye'nin hem iklim taahhütlerini yerine getirmesine hem de bölgesel eşitsizlikleri azaltmasına katkı sağlayacaktır.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Makale Baran Örnek'in İTÜ İşletme Mühendisliği Bitirme Projesi kapsamında Ahmet Atıl Aşıcı gözetiminde gerçekleştirmiş olduğu tezin bulgularına dayanmaktadır. Ahmet Atıl Aşıcı'nın gözetimi altında Baran Örnek yazın taraması, vaka analizleri ve girdi-çıkış analizini gerçekleştirmiştir. Sonuçlar ortaklaşa yazılmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Herhangi bir kurum, kuruluş veya kişiler ile çıkar çatışması yoktur. Yazarların kendi aralarında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makale Baran Örnek'in de STAR bursiyeri olarak içinde yer aldığı "Türkiye'nin Enerji Dönüşümü Sürecinde Kömürden Çıkışı Adil Kılmak ve Bölgesel Kalkınmayı Yeniden Planlamak: Muğla Örneği" başlıklı ve 123K509 no'lu TÜBİTAK 1001 programı altında desteklenmiştir. Desteği için TÜBİTAK'a teşekkür ederiz.

REFERENCES

- Abbass, K., Qasim, M. Z., Song, H., Murshed, M., Mahmood, H., & Younis, I. (2022). A review of the global climate change impacts, adaptation, and sustainable mitigation measures. *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 42539-42559. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-19718-6>
- Arora, A., & Schroeder, H. (2022). How to avoid unjust energy transitions: Insights from the Ruhr region. *Energy, Sustainability and Society*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13705-022-00345-5>
- Avcı, D., Acar, S., Adaman, F., & Uncu, B. A. (2022). *Net Sıfıra Giden Yolda Adil Dönüşüm İçin Yol Haritası Önerisi*. WWF-Türkiye, S360. https://wwftr.awsassets.panda.org/downloads/acil_donusum_cozunurlukdusuk.pdf
- Avınca, E. (2019). Türkiye'de enerji sektörü: Girdi-çıkı analizi. <https://hdl.handle.net/11454/60897>
- Ayhan, S., & Çelik, C. (2024). *UNVEILING THE JUST TRANSITION: POLICY IMPLICATIONS AND DESCRIPTIVE DATA INSIGHTS FOR COAL MINERS IN TÜRKİYE*. IPC-Mercator Analysis. <https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/20240528-10050775.pdf>
- Baysal, B. (2024). *ANALYZING CLIMATE SECURITY PERCEPTIONS IN TÜRKİYE: TOWARD A JUST SECURITIZATION OF CLIMATE CHANGE*. Istanbul Policy Center-Sabancı University-Stiftung Mercator Initiative. <https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/20241223-12122489.pdf>
- Bell, I., & Katz-Rosene, R. (2024). The contested futures of just transition in Canada's energy sector. *Studies in Political Economy*, 105(2), 161-173. <https://doi.org/10.1080/07078552.2024.2373587>
- Bray, R., Montero, A. M., & Ford, R. (2022). Skills deployment for a 'just' net zero energy transition. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 42, 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2022.02.002>
- CAN Europe. (2019). *İKLİM DOSTU BİR EKONOMİYE ADİL DÖNÜŞÜM NASIL GERÇEKLEŞEBİLİR? Fosil Yakıt Merkezli Enerji Üretiminden Düşük Karbonluya Adil Geçişin Örneklerle Açıklaması*. https://caneurope.org/content/uploads/2019/12/TR_JTbriefing_Final_16.12.pdf
- Cerny, Martin & Bruckner, Martin & Weinzettel, Jan & Wiebe, Kirsten & Kimmich, Christian & Kerschner, Christian & Klaus, Hubacek. (2022). Employment effects of the renewable energy transition in the electricity sector: An input-output approach. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.4013339.

- Christ, C. F. (1955). *A Review of Input-Output Analysis*. Princeton University Press. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c2866/c2866.pdf>
- Cock, J. (2019). Resistance to coal inequalities and the possibilities of a just transition in South Africa. *Development Southern Africa*, 36(6), 860-873. <https://doi.org/10.1080/0376835X.2019.1660859>
- Deshpande, Z., & Mertins-Kirkwood, H. (2019). *Who is included in a Just Transition?: Considering social equity in Canada's shift to a zero-carbon economy* [Unpublished manuscript].
- Europe Beyond Coal, CAN Europe, Sürdürülebilir Ekonomi ve Finans Araştırmaları Derneği (SEFİA), WWF Türkiye, Greenpeace Akdeniz, İklim Değişikliği Politika ve Araştırma Derneği, 350.org, & APLUS Enerji. (2021). *Karbon Nötr Yolunda İlk Adım: Kömürden Çıkış 2030*. <https://turkiyedekomur.org/wp-content/uploads/2021/11/Ko%CC%88mu%CC%88rden-C%CC%A7ikis%CC%A7-2030.pdf>
- Franssen, M. M., & Holemans, D. (2021). *Yeşil ve Sosyal Bir Adil Geçiş için İklim, İstihdam ve Adalet*. https://gef.eu/wp-content/uploads/2021/05/GEF_just-transition-paper-turkish_final-3.pdf
- Furnaro, A., Herpich, P., Brauers, H., Oei, P. Y., Kemfert, C., & Look, W. (2021). *German just transition: A review of public policies to assist German coal communities in transition*. Environmental Research Fund.
- Galgóczi, B. (2014). The long and winding road from black to green: Decades of structural change in the Ruhr region. *International Journal of Labour Research*, 6(2), 217-240.
- Ghaleigh, N. S. (2019). Just transitions for workers: When climate change met labour justice. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3456148>
- Garrett-Peltier, H. (2017). Green versus brown: Comparing the employment impacts of energy efficiency, renewable energy, and fossil fuels using an input-output model. *Economic Modelling*, 61(c), 439-447. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2016.11.012>
- Greenberg, P. (2018). Coal waste, socioeconomic change, and environmental inequality in Appalachia: Implications for a just transition in coal country. *Society & Natural Resources*, 31(9), 995-1011. <https://doi.org/10.1080/08941920.2018.1456593>
- Güler, C., & Demirkaya, S. (2024). *Sendikalar ve Adil Geçiş Mevcut Durum, Potansiyel ve Kısıtlar*. CAN Europe-DİSK. https://caneurope.org/content/uploads/2024/04/Sendikalar-ve-Adil-Gecis_web_Full-report-Turkish.pdf

- Gürtler, K., Löw Beer, D., & Herberg, J. (2021). Scaling just transitions: Legitimation strategies in coal phase-out commissions in Canada and Germany. *Political Geography*, 88, 102406. <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2021.102406>
- Harris, D. M., & McCarthy, J. (2023). A just transition to what, for whom, and by what means? Transition technology, carbon markets, and an Appalachian coal mine. *Energy Research & Social Science*, 106, 103307. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2023.103307>
- Hearn, A., & Castaño-Rosa, R. (2021). Towards a just energy transition, barriers and opportunities for positive energy district creation in Spain. *Sustainability*, 13(16), 8698-8716. <https://doi.org/10.3390/su13168698>
- Instituto Para la Transición Justa (ITJ). (2023, May). *Spain, 4 Years Towards a Just Energy Transition*. https://www.transicionjusta.gob.es/content/dam/itj/files-1/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Spain_4%20years%20towards%20a%20just%20energy%20transition.pdf
- International Energy Agency. (2024). *World Energy Employment 2024*. <https://iea.blob.core.windows.net/assets/54ed2968-172c-4a55-acf5-cd6cdf298b35/WorldEnergyEmployment2024.pdf>
- IPCC. (2023). Climate Change 2023: Synthesis Report. *Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. 35-115. doi: 10.59327/IPCC/AR6-9789291691647
- Karkacier, O. & Bölük, G. (2017). THE STRUCTURAL ANALYSIS OF AGRICULTURE, FOOD AND ENERGY SECTORS in TURKEY: AN INPUT-OUTPUT MODEL. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 289-305.
- Kenfack, C. E. (2019). Just transition at the intersection of labour and climate justice movements: Lessons from the Portuguese Climate Jobs Campaign. *Global Labour Journal*, 10(3). <https://doi.org/10.15173/glj.v10i3.3631>
- Lazer, L. (2021, April 6). *A just transition to a zero-carbon world is possible. here's how*. World Resources Institute. <https://www.wri.org/insights/just-transition-zero-carbon-world-possible-heres-how>
- Leontief, W. (1986). *Input-Output Economics*. Oxford University Press.
- Markandya, A., Iñaki Arto, Mikel González-Eguino, Maria V. Román. (2016). Towards a green energy economy? Tracking the employment effects of low-carbon technologies in the European Union. *Applied Energy*, 179: 1342-1350. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2016.02.122>.
- Męczyński, M., & Ciesiołka, P. (2022). Regional green transition: Cases of Polish and Russian regions. *Quaestiones Geographicae*, 41(4), 165-177. <https://doi.org/10.14746/quageo-2022-0036>

- Montt, G., Fraga, F., & Harsdorff, M. (2018). *The future of work in a changing natural environment: Climate change, degradation and sustainability*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/media/415211/download>
- Montt G, Wiebe KS, Harsdorff M, Simas M, Bonnet A & Wood, R. (2018) Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal. *Int Labour Rev.*, 157(4):519–556
- Moskwa-Bęczkowska, D. (2024). Green transition in Poland - opportunities and threats. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series*, 204. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2024.204.25>
- Nowakowska, A., Rzeńca, A., & Sobol, A. (2021). Place-based policy in the "Just transition" process: The case of polish coal regions. *Land*, 10(10), 1072-1097. <https://doi.org/10.3390/land10101072>
- Otlhogile, M., & Shirley, R. (2023). The evolving just transition: Definitions, context, and practical insights for Africa. *Environmental Research: Infrastructure and Sustainability*, 3(1), 013001. <https://doi.org/10.1088/2634-4505/ac9a69>
- Özen, E. N., & Aşık, G. (2023). *Kömiire Dayalı İstihdamdan Çıkış: Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri*. CAN Europe & SEFIA. <https://sefia.org/wp-content/uploads/2024/06/komure-dayali-istihdamdan-cikis-web.pdf>
- Özenç, B. (2022). *Enerji Dönüşümünde Ana Eksen: Adil Dönüşüm, Tanımlar, Prensipler, Uygulamalar ve Türkiye'deki Durum*. SHURA Energy Transition Center. <https://www.shura.org.tr/wp-content/uploads/2022/09/SHURA-2022-09-Enerji-Donusumunde-Ana-Eksen-Adil-Donusum.pdf>
- Özenç, B., & Aşık, G. (2024). *Adil Dönüşüm ve Bölgesel İstihdam: Türkiye İçin Politika Seçenekleri*. SHURA Energy Transition Center. <https://shura.org.tr/wp-content/uploads/2024/07/SHURA-EDM-Adil-Donusum-ve-Bolgesel-Istihdam-Turkiye-Icin-Politika-Secenekleri-27.06.2024.pdf>
- Pollin, R. (2023). Fossil Fuel Industry Phase-Out and Just Transition: Designing Policies to Protect Workers' Living Standards. *Journal of Human Development and Capabilities*, 24(4), 539-568. <https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2241840>
- Portakal, C., Tamcı, I., & Acar, S. (2024). Adil Geçiş Planlamak: Yeşil Dönüşümü Adil Kılmak İçin Bir Çerçeve Önerisi. **Ekonomi-Tek*, 13*(2), 160-182. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ekonomitek/issue/87147/1504507>
- SGK. (2023). *Statistics for 2023*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>
- Śniegocki, A., Wasilewski, M., Zygmunt, I., & Look, W. (2022). *Just transition in Poland: a review of public policies to assist polish coal communities in transition*. Resources for the Future (RFF)/Environmental Defense Fund (EDF).

- Stevis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15, 29-43. <https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1>
- Strambo, C., Burton, J., & Atteridge, A. (2019). *The end of coal? Planning a "just transition" in South Africa*. Stockholm Environment Institute.
- Swilling, M., Musango, J., & Wakeford, J. (2015). Developmental states and sustainability transitions: Prospects of a just transition in South Africa. *Journal of Environmental Policy & Planning*, 18(5), 650-672. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2015.1107716>
- Şahin, Ü., Tör, O. B., Kat, B., Teimourzadeh, S., Demirkol, K., Künar, A., Voyvoda, E., & Yeldan, E. (2022). *Türkiye'nin Karbonsuzlaşma Yol Haritası: 2050'de Net Sıfır*. Istanbul Policy Center. <https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/2022/0220-22020792.pdf>
- Taşcı, K., & Yılmaz, M. (2024). Türkiye Merkez-Çevre Çok Bölgeci Girdi-Çıktı (MRIO) Modeli ile Bölgesel ve Sektörel Yapısal Bağınlaşma Analizi (2006-2021). *Verimlilik Dergisi*, 58(3), 375-398. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.1484691>
- Theodoropoulou, S., Sabato, S., & Akgüç, M. (2024). National eco-social policies in the framework of EU Just transition: The cases of Greece, Italy, Portugal and Spain. *Global Social Policy*. <https://doi.org/10.1177/14680181241291122>
- Thompson, S. (2022). Green Renewable Power and policy in Canada: A just energy transition to net-zero. *Journal of Geoscience and Environment Protection*, 10(3), 1-12. <https://doi.org/10.4236/gep.2022.103001>
- UNDP. (2023). *Navigating the path to a just transition: Employment implications of China's just transition*. <https://www.undp.org/china/publications/navigating-path-just-transition-employment-implications-chinas-just-transition-executive-summary>
- Unroe, C. (2021). *SOCIAL MOVEMENT LEARNING ABOUT JUST TRANSITION IN CENTRAL APPALACHIA* [Doctoral dissertation]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17598.41281>
- While, A., & Eadson, W. (2021). Zero carbon as economic restructuring: Spatial Divisions of Labour and just transition. *New Political Economy*, 27(3), 385-402. <https://doi.org/10.1080/13563467.2021.1967909>
- Wilgosh, B., Sorman, A. H., & Barcena, I. (2022). When two movements collide: Learning from labour and environmental struggles for future just transitions. *Futures*, 137, 102903. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2022.102903>

- Yardımcıoğlu, D. (2024). İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş için Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(1), 467-511. <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1383496>
- Yeldan, E., Acar, S., & Aşıcı, A. (2020). *Ekonomik Göstergeler Merceğinden Yeni İklim Rejimi*. TÜSİAD Araştırma Raporu. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30696.499285>

Silent Screams in The Workplace: What Do Academic Studies Say?

Alper Tunga ALKAN¹

ORCID: 0000-0002-8309-7463

Hakan ACER²

ORCID: 0000-0002-4713-7974

DOI: 10.54752/ct.1772904

Abstract: This study systematically reviewed the literature on mobbing within the framework of the PRISMA 2020 flow diagram and conducted a comprehensive bibliometric analysis of 380 articles. The first article was published in 1996, and the most intensive period was in 2020 with 32 articles. The review identified 911 authors, with Elfi Baillien, Hans De Witte, Jolita Vveinhardt, Jordi Escartín, Guy Notelaers, and Dieter Zapf emerging as prominent researchers. In the citation analysis, Ståle Einarsen, Heinz Leymann, and Dieter Zapf were found to have the strongest influence. Among the key terms, “mobbing,” “bullying,” and “workplace bullying” stood out, while “burnout,” “job satisfaction,” and “workplace violence” were also frequently used. Türkiye stands out as the most productive country with 105 articles and 1.320 citations; Gazi, Hacettepe, Istanbul,

¹ Assoc. Prof. Dr. Selçuk University, Akşehir Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business. atalkan@selcuk.edu.tr

² Certified Public Accountant (CPA). Karamanoğlu Mehmetbey University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Master's Program with Thesis smmmhakanacer@gmail.com

ALKAN, A.T., ACER, H., (2026) “Silent Screams in The Workplace: What Do Academic Studies Say?”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.95-134

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

Makale Geliş Tarihi: 27.08.2025- Makale Kabul Tarihi: 05.01.2026

Atatürk, and Muğla Sıtkı Koçman Universities have made significant contributions. Internationally, the University of Bergen and KU Leuven stand out. Analyses show that mobbing studies exhibit an interdisciplinary structure and produce multidimensional results that vary at the individual (burnout, depression, trauma), organizational (loss of commitment, low performance, decrease in innovation), and cultural levels. The study highlights that this field, which has developed through strong collaborations, is in a process of conceptual maturation and that there are significant research gaps, particularly in the areas of prevention, intervention, and legal regulations.

Keywords: Mobbing, workplace bullying, emotional abuse, discrimination, conflict.

İşyerinde Sessiz Çığlıklar: Akademik Çalışmalar Ne Diyor?

Öz: Bu çalışmada, PRISMA 2020 akış şeması doğrultusunda mobbing literatürü sistematik olarak incelenmiş ve 380 makale kapsamlı bir bibliyometrik analizle değerlendirilmiştir. İlk makalenin 1996 yılında yayımlandığı, en yoğun yayın döneminin ise 2020 yılı olduğu ve bu yılda 32 makalenin yayımlandığı belirlenmiştir. İnceleme kapsamında toplam 911 yazar tespit edilmiştir. Elfi Baillien, Hans De Witte, Jolita Vveinhardt, Jordi Escartín, Guy Notelaers ve Dieter Zapf öne çıkan araştırmacılar olarak dikkat çekmiştir. Atıf analizinde ise Ståle Einarsen, Heinz Leymann ve Dieter Zapfın alan üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu görülmüştür. Anahtar kelimeler arasında “mobbing”, “bullying” ve “workplace bullying” öne çıkarken; “tükenmişlik”, “iş tatmini” ve “işyeri şiddeti” kavramlarının da sıklıkla kullanıldığı belirlenmiştir. Türkiye, 105 makale ve 1.320 atıf ile en üretken ülke olarak öne çıkmıştır ve Gazi, Hacettepe, İstanbul, Atatürk ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversiteleri önemli katkılar sunmuştur. Uluslararası düzeyde ise Bergen Üniversitesi ve KU Leuven dikkat çeken kurumlar arasında yer almıştır. Yapılan analizler, mobbing araştırmalarının disiplinler arası bir yapıya sahip olduğunu ve bireysel (tükenmişlik, depresyon, travma), örgütsel (bağlılık kaybı, düşük performans, inovasyonda azalma) ve kültürel düzeylerde farklılaşan çok boyutlu sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Çalışma, güçlü iş birlikleriyle gelişen bu alanın kavramsal olarak olgunlaşma sürecinde olduğunu ve özellikle önleme, müdahale ve yasal düzenlemeler alanlarında önemli araştırma boşluklarının bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Mobbing, işyerinde zorbalık, duygusal istismar, ayrımcılık, çatışma.

Introduction

In recent years, mobbing has become a serious problem for both individuals and organizations due to the complexity of social relations in the work environment and the increase in competition. Heinz Leymann, one of the pioneers of the concept of mobbing, defined mobbing as “when one or more people regularly (at least once a week) and for a long period of time (at least six months) exert pressure against a particular employee with hostile and unethical behaviors, making the person vulnerable and helpless” (Leymann, 1996:168). Tools for measuring mobbing, which is extremely important for the field of applied psychology and organizations, are very limited both in Türkiye and worldwide. Among the important scales developed are the 22-question negative behaviors scale developed by Norwegian researchers Ståle Einarsen and Bjørn Inge Raknes and the negative behaviors scale developed by Denise Salin in 2001. The most widely used scale is the 45-item “Leymann Inventory of Psychological Terror” (LPT) developed by Heinz Leymann in 1990. This scale includes questions that examine the employee’s relationships with coworkers, the violence they are exposed to and the level of feedback they receive and consists of five main factors. These factors are attacks on social relationships, systematic exclusion, changes in job duties, reputation attacks and threats. The LIPT is an important resource used in mobbing research and forms the basis for other scales developed.

Going back a little further, a series of experiments conducted by Stanley Milgram in the 1960s, known in the literature as the “Milgram Experiment”, measured how willing participants were to inflict pain on other individuals in accordance with the instructions of an authoritarian figure. The results revealed how ordinary people could show obedience to the orders of authority, even though it contradicted their own conscientious values (Milgram, 1963:8). The “Stanford Prison Experiment” conducted by Philip Zimbardo in 1971 was a study in which a prison environment was simulated, and the behaviors of the participants were examined according to their roles, showing how ordinary university students can do terrible things (Stanford University, 1971). The experiment was terminated on the sixth day by Philip Zimbardo at the suggestion of Christina Maslach, the developer of the “Maslach Scale,” famous for her work on burnout syndrome and widely used in this field. In this experiment, participants selected after psychological tests were assigned to the roles of guards and prisoners, and in the following days of the experiment, it was observed that individuals assigned as guards abused their power and practiced psychological harassment and bullying on prisoners (Haney and Zimbardo, 1998:709).

The concepts of bullying, abuse of power and subordination provide an important framework for understanding the concept of mobbing, especially in

workplaces, professional relationships and among adults. In both cases, power dynamics shape the relationships between individuals and pave the way for the emergence of phenomena such as psychological harassment and bullying. This situation is also depicted in Orwell's novel "Animal Farm." In Orwell's novel, it is seen that the characters who hold the power in their hands constantly put pressure on other characters by abusing their authority. This situation can be considered as a criticism of power inequality in the social structure by associating it with mobbing and abuse of power (Altıparmak and Durakoglu, 2021).

While Philip Zimbardo's Stanford Prison Experiment illustrates the consequences of abuse of power, Stanley Milgram's Obedience Experiment reveals the dangers of individuals' compliance with authority. These classic experiments highlight how situational and structural factors can foster harmful behaviors in organizational contexts-a concern that is also central to the study of workplace mobbing. In this regard, the LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) scale, developed by Heinz Leymann, has become a widely used instrument in scientific research on mobbing, enabling the systematic measurement of psychological harassment in work environments.

As a result, examining the mobbing phenomenon is of significant importance to protect psychological health in workplaces and to prevent such negative situations. In this context, important studies such as Philip Zimbardo's Stanford Prison Experiment, Stanley Milgram's Milgram Experiment and Heinz Leymann's LIPT scale allow us to understand the nature of mobbing and to examine the effects of this phenomenon on individuals in depth. These valuable studies reveal the destructive effects of psychological harassment and power dynamics on social relationships. It also contributes to raising awareness of the need for a healthy environment of communication and cooperation in the workplace. The contributions of scientists on this topic have had significant impacts not only in the academic field but also in the fields of applied psychology and organizational behavior.

This study aims to bibliometrically analyze the literature on psychological harassment and bullying in the workplace, known as "mobbing." There are studies in literature that analyze the concept of mobbing bibliometrically. For example, Sesen and Gürbüz (2024) bibliometrically examined the organizational stress factors experienced by information managers through postgraduate theses prepared in Turkey, revealing that the subject was addressed at the thesis level in a limited number of universities. Similarly, Yavuz, Sabur, and Demirel (2024) analyzed 241 academic articles from the 1981–2024 period in the Scopus database using bibliometric methods, revealing the interdisciplinary nature of the topic of mobbing. The findings show that Turkey stands out in terms of the number of publications and that the concepts of "bullying," "workplace bullying," "conflict," and

“depression” occupy a central position in the literature. Studies conducted by Sesen and Gürbüz (2024) and Yavuz, Sabur, and Demirel (2024) addressed mobbing and organizational stress through bibliometric analyses limited to graduate theses and the Scopus database, respectively. In contrast, the current study presents an international and interdisciplinary analysis supported by the PRISMA 2020 guideline, covering 380 academic articles published from 1996 to the present. As in the study by Yavuz, Sabur, and Demirel (2024), this study also reveals a parallel result, with Turkey standing out in terms of the number of publications. The study is structured as follows. In the introduction section, the importance of the subject is emphasized. In the section titled Conceptual framework, the definition of mobbing and its place in literature are discussed. In the section titled research methodology, the study purpose, limitations, bibliometric analysis findings, and visual mapping results are presented. In the conclusion and discussion section, the findings are discussed and compared with previous studies. This structure aims to examine the topic in a clear and systematic way.

The aim of this study is to comprehensively examine the literature on “mobbing.” In addition, this study, which focuses on the effects, causes and consequences of workplace bullying, aims to reveal a visual map of the literature with bibliometric analysis methods. In this way, the authors of the studies in literature, the topics covered, countries, publishing houses, commonly used terms, and the relationships between these data will be revealed.

Conceptual Framework

This study comprehensively addresses the concept of “mobbing.” First, the definition and epistemological framework of mobbing are discussed, followed by a detailed evaluation of the relevant literature. A total of 380 articles were reviewed as part of the literature review. Of these publications, 374 are “Articles,” 4 are “Articles; Proceedings Papers,” and 2 are “Articles; Early Access.” Based on the reviewed studies, prominent themes were identified, and their reflections in the academic field were revealed through bibliometric analysis and visual mapping methods. Within this framework, research trends, conceptual discussions, and scientific collaboration networks in the field of mobbing were systematically evaluated.

Mobbing

The term “mobbing” is derived from the English verb “mob.” The word “mob” is used in the sense of “a group or gang that is unlawfully violent” (OED, 2024; TPD, 2024). In the Turkish Language Association (TDK) dictionary, mobbing is defined as “bezdiri,” which is defined as the act of intimidation and exclusion by targeting a

specific person in workplaces, schools, or other communities, systematically preventing their work and causing them to be restless (IDK, 2024).

Mobbing is defined as a systematic, prolonged, and escalating conflict directed at a specific target, different from normal social stressors in the workplace (Zapf, 1999). This situation leads to serious social and psychological consequences in the workplace and is a source of stress for both the victims and the entire organization (Pilch and Turska, 2015). Mobbing refers to the bullying of an individual by a group at work (Vveinhardt and Streimikiene, 2015). Workplace mobbing creates a hostile environment where employees are subjected to insults, verbal, or physical attacks (Mendez Celis and Diego, 2016).

Mobbing is defined as several types of abuse by one or more employees against a colleague or subordinate (Faria et al., 2012). The aim is to render the victim passive, frustrate him/her, and remove him/her from work (Erdis et al., 2021).

Mobbing has devastating consequences on victims and decreases the performance of companies (Vveinhardt and Sroka, 2020). Workplace mobbing is an extremely costly phenomenon for the health of targeted individuals and organizations (Shallcross et al., 2013). Mobbing negatively affects the motivation and commitment of employees at the workplace and reduces their level of internalization of the mission (Erten and Çögenli, 2024). In other words, employees understand the mission and vision of the organization and strive to achieve these goals, but negative situations such as mobbing negatively affect this internalization process and reduce employees' commitment and motivation to the organization.

Existing research has revealed strong links between the work environment and workplace bullying. For example, leadership style, job design, organizational norms and values, and communication climate have been found to have significant effects on the prevalence of bullying (Salin, 2005). Transformational and transactional leadership styles reduce the likelihood of mobbing, while authoritarian leadership increases this risk (Ertureten et al., 2013). Paternalistic leadership reduces the perception of mobbing and affects organizational pessimism (Durmaz et al., 2020). As the level of mobbing increases, emotional commitment, normative commitment, and trust in managers decrease (Murat and Elci, 2020). It is also confirmed that mobbing is not only a psychological but also a managerial problem (Vveinhardt and Streimikiene, 2015). Coercive management styles are seen as triggers of workplace bullying (Baillien et al., 2014).

Mobbing problems are frequently encountered in academic environments. In today's universities, academics are under pressure from neoliberal processes such as profit maximization, aggressive competition and individualism. These pressures can lead to degrading behaviors (Zawadzki and Jensen, 2020). Victims of mobbing report feeling a greater sense of inferiority in conflicts (Baillien et al., 2017).

For anti-bullying regulations to be successful, legal interventions need to be supported by well-informed, educated and motivated employers and trade unions (Hoel and Einarsen, 2010). Research on this issue in small and medium-sized enterprises (SMEs) is important because SMEs differ culturally, structurally and strategically from larger organizations and the majority of them do not enjoy union rights. Research suggests that SMEs experiencing organizational change need to be more vigilant against workplace bullying. Moreover, bullying has been found to be more prevalent in SMEs and family businesses that do not have a people-oriented culture (Baillien et al., 2011). Therefore, cooperation between employers and trade unions is vital in combating mobbing and creating a healthy working environment in SMEs.

A statistically significant relationship was found between mobbing and revenge thoughts; especially mobbing affects revenge thoughts at a high level (Yıldız and Güllü, 2022). The most common type of bullying is stalking at work. In this context, it is emphasized that the intervention of Human Resources can play a critical role in preventing bullying (Muñoz-Londoño et al., 2022).

As a result, mobbing leads to many negative consequences, including direct and indirect economic losses. Mobbing prevention is one of the ways to reduce losses and ensure efficient operations of the organization. Prevention methods include the code of ethics, which is a collection of values and rules that regulate relations between employees (Vveinhardt, 2012). The main task of mobbing prevention is to maintain optimal functionality between interpersonal relationships and organizational processes. This can be guaranteed by the culture within the organization, which is based on alignment of goals and values, trust and openness (Vveinhardt, 2011).

Literature Review on the Concept

The literature review on the concept of mobbing is based on the most cited studies in the WoS database. These studies deal with mobbing in different dimensions and discuss various aspects of mobbing.

Mobbing appears as a complex phenomenon in an organizational context. In his study, Zapf (1999) emphasizes that mobbing is related to multiple factors and that one-way explanations are insufficient. Pilch and Turska (2015) revealed that individuals with high manipulative tendencies are more likely to commit mobbing and that victims' perception of organizational culture may change. In this context, it is stated that manipulative behaviors are a crucial factor in mobbing experiences in the workplace.

Zawadzki and Jensen (2020) examined the impact of free market reforms in universities on academic bullying and found that free market pressures such as profit

orientation and individualism trigger bullying behaviors. Vandekerckhove and Commers (2003) emphasize that deliberate and sustained acts of harm by administrators are common and that such behaviors are often overlooked.

Baillien et al. (2017) examined the determinants that distinguish workplace bullying from interpersonal conflict and stated that power imbalance and perceived intention are important among these characteristics. Hoel and Einarsen (2010) argue that regulations that increase the seriousness of bullying should be supported by well-informed employers and unions.

Studies also point out that management styles can influence bullying. Baillien et al. (2014) found that coercive and authoritarian management styles can trigger bullying behavior in the workplace. However, it was observed that such management styles did not significantly affect employees' likelihood of becoming direct targets of bullying. Bortoluzzi et al. (2014) examined the role of leadership style in nurse teams and found that participative leadership reduced tensions.

Although research on mobbing has predominantly focused on large organizations, it is emphasized that SMEs are also important in this regard (Baillien et al., 2011). Furthermore, addressing the moral dimension of bullying, Wornham (2003) states that increasing job demands create a fertile ground for bullying.

Concurrently, acts of mobbing by university administrators not only increase the risk of dismissal of professors, but this may also lead to negative consequences for the institution Faria et al. (2012). Supporting this, a study in Spain found that 5% of workers experienced mobbing at work (Angeles Carnero et al., 2012).

Moreover, while Zukauskas and Vveinhardt (2010) contend that managers bear primary responsibility for preventing bullying, Shallcross et al. (2013) underscore that mobbing entails substantial costs for both individuals and organizations.

A study conducted in public universities in Türkiye examined the negative effects of mobbing on the motivation of academics and found that the motivation of academics who were subjected to mobbing decreased (Erten and Çögenli, 2024). Similarly, psychological bullying studies in Hungary and Slovakia revealed that perceptions depend on personal factors (Bencsik et al., 2024). Karanfil et al. (2023) examined the relationship between mobbing and provoking incivility and showed that satisfaction mediates this relationship.

The literature shows that mobbing is shaped by sectoral characteristics. Rahman et al. (2025) draw attention to the psychological dangers that overshadow physical risks in the construction industry. The study reveals that job insecurity and long working hours combined with bullying trigger mental health problems. Similarly, Camarda et al. (2025) documented that high stress increases bullying behaviors in the health sector, especially among nurses working in emergency and

intensive care units. These findings indicate that improving working conditions in high-risk sectors is critical in combating mobbing. Vidanapathirana et al. (2025) revealed the endemic dimensions of mobbing among intern doctors in Sri Lanka and emphasized the link between this phenomenon and structural problems in medical education systems. The findings of the study show that 76.9% of the participants were exposed to bullying and draw attention to the fact that ethnicity is a significant risk factor.

It is seen that the effects of mobbing are not only limited to the victims but also reflect on family members and work performance. Rodríguez-Muñoz et al. (2025) examined the short- and medium-term effects of bullying and revealed the mediating role of rumination on sleep quality. The remarkable finding is that these effects “spillover” to spouses, which suggests that the social effects of mobbing should be evaluated in a broader context. De Clercq (2025) focuses on the destructive effects of mobbing on organizational ethics. The study shows that bullied employees are less likely to speak out on ethical issues, and that distrust of top management plays a critical role in this process. However, the finding that personal resources such as resilience and innovativeness can buffer this negative impact is promising for intervention strategies.

The concept of organizational preparedness is becoming increasingly important in combating mobbing. Gough et al. (2025) propose a two-dimensional model consisting of structural (policies, leadership) and psychological (trust, justice) components for effective interventions. This model emphasizes the need for comprehensive and context-sensitive approaches to combat mobbing. Rosander (2025) focuses on an often-overlooked group among mobbing victims, first-line managers. The study reveals that perceived “laissez-faire leadership” from top management increases the risk of bullying in middle managers and emphasizes that anti-bullying policies should cover all hierarchical levels. Terminological confusion in the mobbing literature is an important problem that hinders the development of research and practice. Lambert et al. (2025) draw attention to the need for interdisciplinary standardization by documenting the use of 13 different terms such as “mobbing”, “horizontal violence” and “microaggression” in nursing literature.

Carvalho et al. (2024) examine the prevalence of mobbing in rural areas of Portugal, showing that this phenomenon can manifest differently in cultural and geographical contexts. The study reveals that young employees and individuals with short lengths of service are particularly at risk.

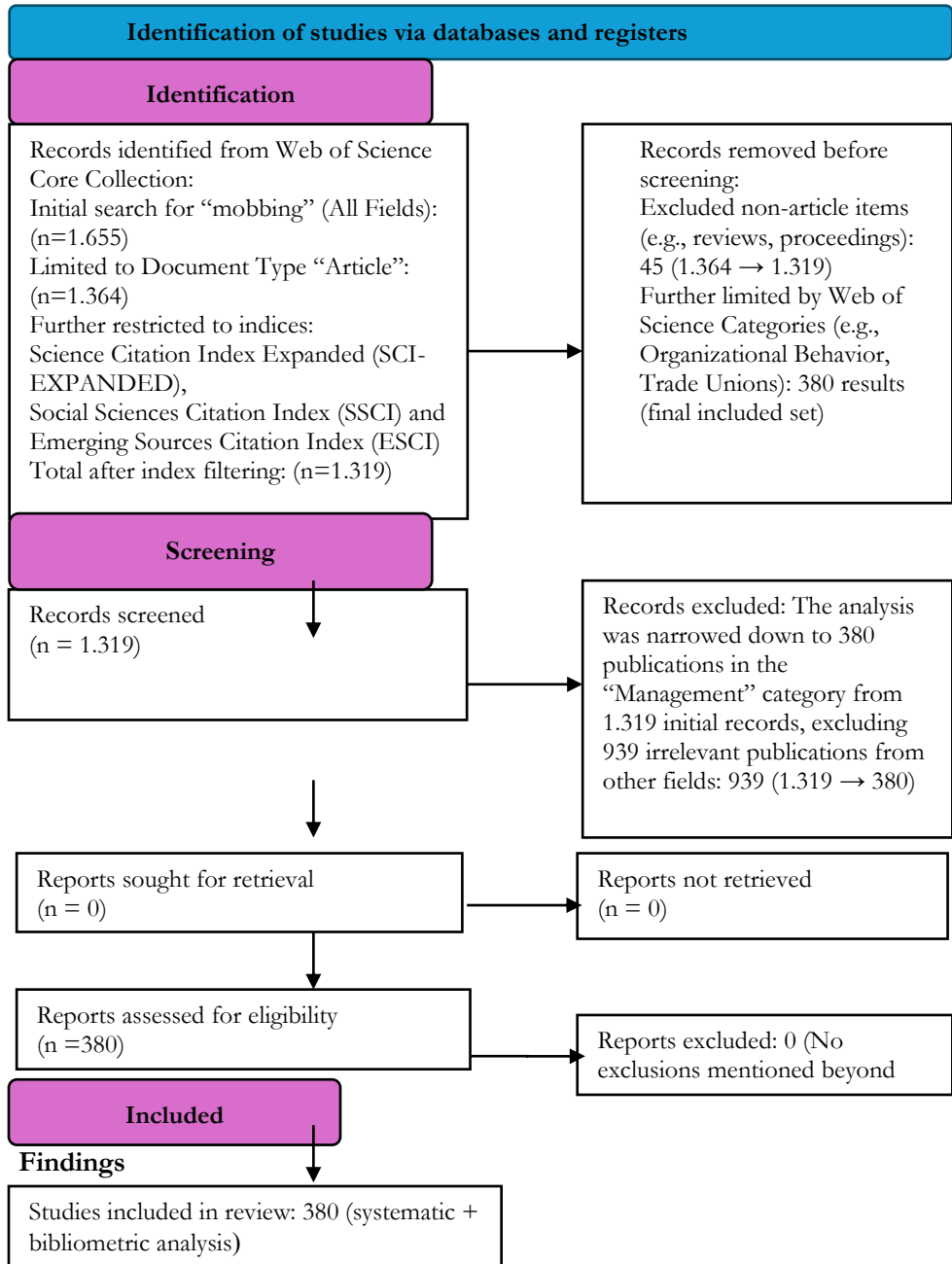
Overall, these studies show that mobbing is a complex issue influenced by social, psychological, and organizational factors. Therefore, in order to deal with mobbing effectively, management styles, organizational culture, and individuals’ psychological conditions should be considered together.

Methodology Of Research

The methodological process of the study, including literature review and selection steps, is summarized below in the PRISMA 2020 flow chart.

This PRISMA 2020 diagram summarizes the process of the systematic literature review conducted on August 16, 2025. A search using the keyword “mobbing” in the Web of Science database yielded 1,655 records. Only articles were selected, reducing the number of records to 1,319. To enhance the scientific quality of the study, the SSCI, SCI-Expanded, and ESCI indices were used as criteria. In this context, 939 off-topic publications were excluded, and 380 articles were included in the systematic review and bibliometric analysis.

Figure 1. PRISMA 2020 Flow Diagram



Data on the concept of mobbing were obtained through a systematic search, resulting in 380 publications. The findings of the analysis are explained in detail below.

Analysis of the Distribution of Publications on Mobbing by Years

The analysis was conducted using the keyword “mobbing,” and the annual distribution of publications is presented in Table 1 and Figure 1. The highest number of publications on the subject was recorded in 2020, with a total of 32.

Table 1. Analysis of the Number of Publications by Year

Year	Number of Articles	Year	Number of Articles	Year	Number of Articles
2025	4	2016	15	2007	14
2024	21	2015	23	2006	5
2023	8	2014	19	2005	5
2022	16	2013	22	2004	2
2021	22	2012	22	2003	2
2020	32	2011	17	2002	1
2019	21	2010	18	2001	3
2018	21	2009	22	1999	2
2017	23	2008	19	1996	1

Source: **WoS**

According to Table 1, the first study on the concept in the WOS database started in 1996 and a total of 380 articles were published between 1996 and 2025.

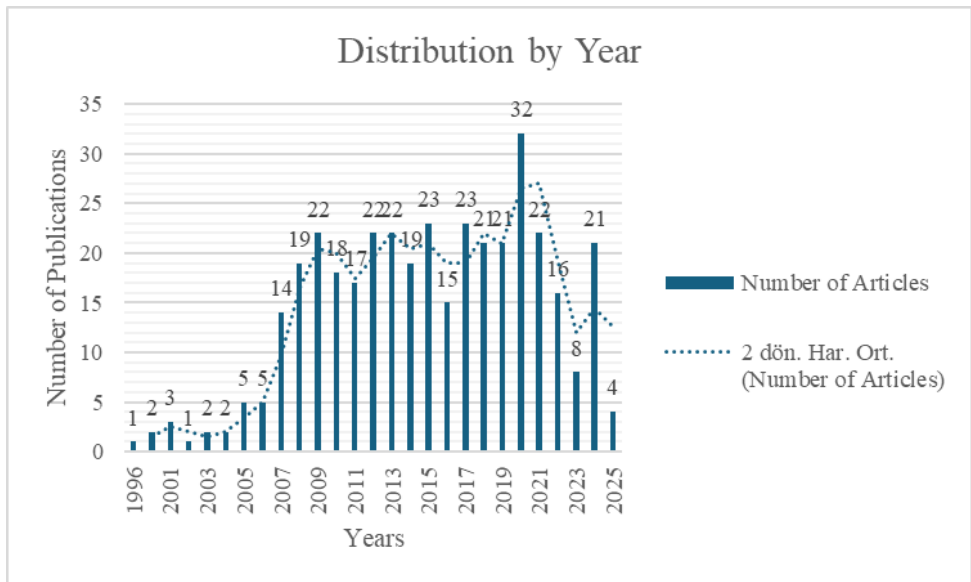
Figure 2. Analysis of the Number of Publications by Years Graphical Display

Figure 2 shows a graphical representation of the number of publications by years.

Co-authorship Dynamics and Key Influencers in Collaborative Research

This research looked at 911 authors from 380 different studies. The largest connected component containing 73 items out of 911 items in the data set was visualized. This approach enabled the examination of the underlying interaction network in the study; it was determined that the network had a sparse structure and that the vast majority of items were scattered in isolation. The examined component forms the structural core of the network.

Table 2. Authors' Publication, Citation, and Collaboration Metrics

Author	Documents	Citations	Total Link Strength
Elfi Baillien	11	518	34
Hans De Witte	9	469	28
Dieter Zapf	2	429	1
Morten Birkeland Nielsen	2	378	4
Nele De Cuyper	2	325	5
Sue Fox	1	315	1
Leon E. Stallworth	1	315	1
Jordi Escartín	9	306	25
Susana Llorens	2	289	6
Marisa Salanova	3	289	8
Other Authors (average values of 901 authors)	1,19	16,92	3,70

Source: WoS

Table 2 shows that Elfi Baillien is the most productive author, followed by Hans De Witte and Jordi Escartín, all demonstrating higher productivity, impact, and collaboration strength than the average author.

Figure 3. Co-Author Analysis Academic Collaboration Network Map (VOSviewer, WoS data)

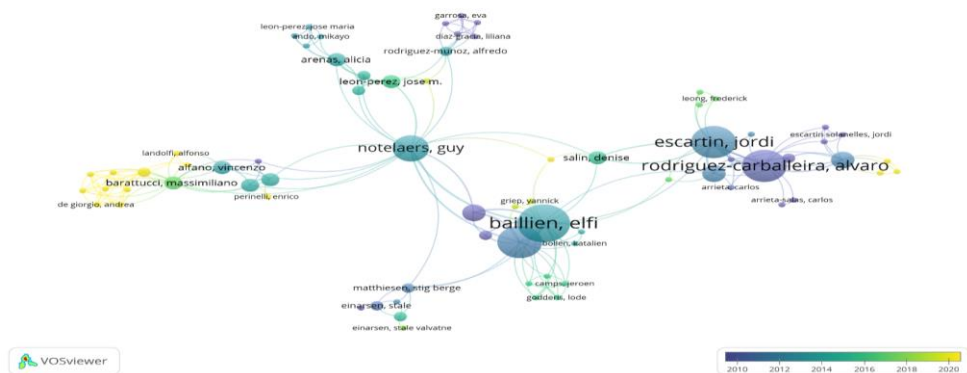


Figure 3 illustrates that authors such as Elfi Baillien, Guy Notelaers, and Jordi Escartín occupy central positions in the network, with Notelaers being the main hub

of collaboration. The color distribution indicates changing collaboration patterns over time.

Table 3. Authors' Documents, Citations, and Total Link Strength (Ranked by Number of Documents)

Author	Documents	Citations	Total Link Strength
Jolita Vveinhardt	20	131	20
Elfi Baillien	11	518	34
Hans De Witte	9	469	28
Jordi Escartín	9	306	25
Alvaro Rodríguez-Carballeira	9	280	25
Guy Notelaers	7	91	24
Włodzimierz Sroka	5	48	5
Pranas Zukauskas	5	39	7
Erkan Yaman	5	20	3
Inge Neyens	4	219	11
Other Authors (average values of 901 authors)	1,15	18,60	3,62

Source: WoS

Table 3 shows that Jolita Vveinhardt has the most publications, while Elfi Baillien has the highest citations. These authors hold a more central and influential position compared to the average author.

Authors' Citation Status Analysis

In the author citation analysis, Elfi Baillien and Hans De Witte stand out with their publication and citation counts, while Dieter Zapf demonstrates strong network connectivity. Overall, a core group of influential authors play a pivotal role in shaping the mobbing literature.

Table 4. Publication, Citation, and Link Performance of Authors in Author Citation Analysis

Author	Documents	Citations	Total Strength	Link
Elfi Baillien	11	518	170	
Hans De Witte	9	469	133	
Dieter Zapf	2	429	269	
Morten Birkeland Nielsen	2	378	54	
Nele De Cuyper	2	325	79	
Suzy Fox	1	315	28	
Leon E. Stallworth	1	315	28	
Jordi Escartín	9	306	69	
Susana Llorens	2	289	4	
Marisa Salanova	3	289	4	
Eva Cifre	1	288	0	
Other Authors (average values of 901 authors)	1,19	16,92	12,85	

Source: WoS

As a result, Table 4 shows that Elfi Baillien and Hans De Witte stand out in terms of both publications and citations and have strong connections in the academic interaction network.

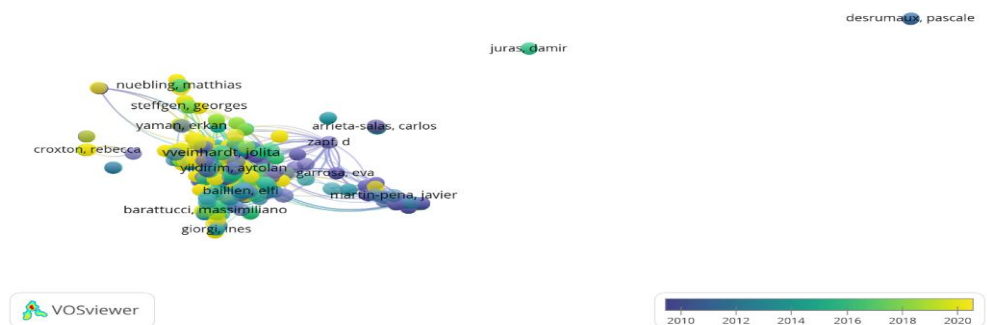
Figure 4. Author Citation Analysis Collaboration Network

Figure 4 shows some of the most influential or central authors in the collaboration network analyzed in this study. Names such as Jolita Weinhardt, Elfi

Baillien, Erkan Yaman, and Georges Steffgen stand out as key authors, represented by larger nodes in the network map and thus having more collaboration links.

Co-Citation and Author Citation Analysis

Of the total 8.131 authors, only those with at least three citations were included in the evaluation. This threshold value ensured that 1.050 authors were included in the analysis. The largest connected set of items consists of 1.049 items. This connected set of items was used in the analysis. According to this criterion, 12 clusters, 1.049 items, 63.988 links and 187.773 total link strength were determined.

Table 5. Authors' Co-Citation and Author Citation Strength Analysis

Author	Citations	Total Link Strength
Ståle Einarsen	657	34.888
Heinz Leymann	509	25.237
Dieter Zapf	356	18.485
Helge Hoel	205	11.639
Denise Salin	169	8.877
Morten Birkeland Nielsen	147	9,52
Eva Gemzøe Mikkelsen	113	6.443
Loraleigh Keashly	99	6.015
Maarit Vartia	97	5,28
Charlotte Rayner	90	4.556
Louise Quine	78	4.151
Other Authors (average values of 8,121 authors)	1,95	127,56

Source: WoS

According to Table 5, Ståle Einarsen, Heinz Leymann, and Dieter Zapf are the most influential researchers in the field, holding a clearly central and impactful position compared to the average values.

These findings show that the concept of “mobbing” occupies a central position in the literature, while other keywords cluster around this phenomenon, enriching the organizational, psychological, and social dimensions of research.

Figure 6. Keyword Distribution

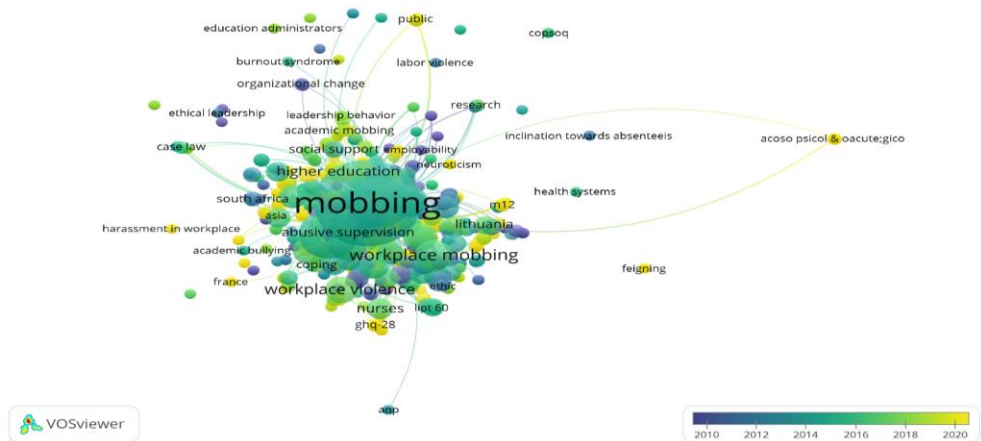


Figure 6 presents the visual representation of the keyword distribution for the bibliometric analysis of the concept of mobbing. Figure 10 provides the density map of the same visual. The analysis shows that the keywords “mobbing” and “bullying” are used most frequently.

Citation Analysis of Organizations

A collaboration network map of organizations has been created. 508 organizations in the data set were included in the analysis. The largest connected component consists of 413 organizations. To obtain more meaningful results, the analysis was conducted on this cluster of 413 connected elements. Overall, this analysis reveals which organizations have provided significant support for workplace bullying (mobbing) research and which have brought greater visibility to this area. The analysis identified 27 clusters, 413 elements, 2,164 link, and 2,585 total link strengths.

Table 7. Organizational Citation Analysis on the Concept of Mobbing (Ranked by Documents)

Organization	Documents	Citations	Total Link Strength
Gazi University	14	348	142
Hacettepe University	14	122	97
Vytautas Magnus University	13	67	146
University of Barcelona	11	348	46
University of Bergen	11	539	87
Istanbul University	10	254	129
Katholieke Universiteit Leuven	9	491	86
University of Valencia	7	124	60
Atatürk University	6	74	54
Lithuanian Sports University	6	32	134
Other Organizations (n=498, Average)	1,25	18,40	8,49

Source: WoS

According to Table 7, Gazi and Hacettepe Universities from Türkiye have the most publications, while the University of Bergen stands out globally with the highest citation count. Overall, these institutions occupy a central position in the field compared to the average.

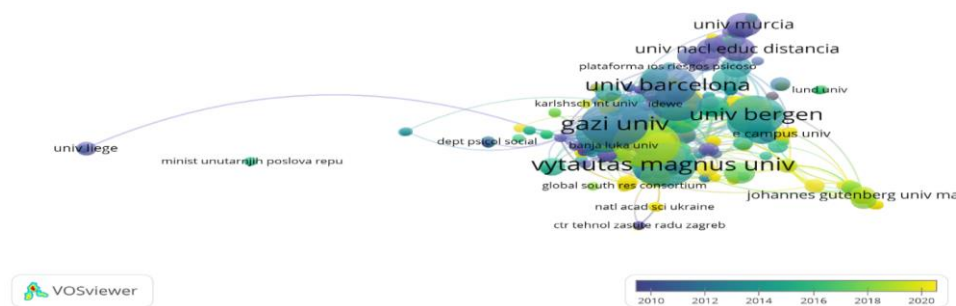
Figure 7. Citation Analysis Visualization of Organizations

Figure 7 shows the inter-institutional cooperation network and its evolution over time. Distinct colors (blue, yellow, orange) represent different cooperation networks. Universities such as “Gazi University,” “Vytautas Magnus University,”

“University of Barcelona,” and “University of Bergen” are centrally located. The time axis (2010-2020) shows how these collaborations have developed over time. Blue tones indicate older activities, while yellow/red tones indicate newer activities.

Citation Status Analysis of Countries

The data show that 59 countries contributed to mobbing research, with Türkiye leading in publications and impact. Spain and Germany also stand out with high citation counts.

Table 8. Country Analysis

Country	Documents	Citations	Total Link Strength
Turkey	105	1.320	303
Spain	60	1.181	166
Germany	27	1.016	186
Italy	22	286	89
United States	20	575	100
Poland	18	196	74
Lithuania	17	90	131
Belgium	15	581	97
Norway	13	553	71
Türkiye*	10	6	17
Other Countries (average values of 49)	3,24	47,94	13,31

Source: WoS

*Note: “Turkey” and “Türkiye” are recorded separately in WoS due to database inconsistencies.

Table 8 shows that scientific production related to the concept of mobbing is concentrated in certain institutions and that academic visibility is strengthened through institutional cooperation.

Figure 8. Country Analysis Visualization

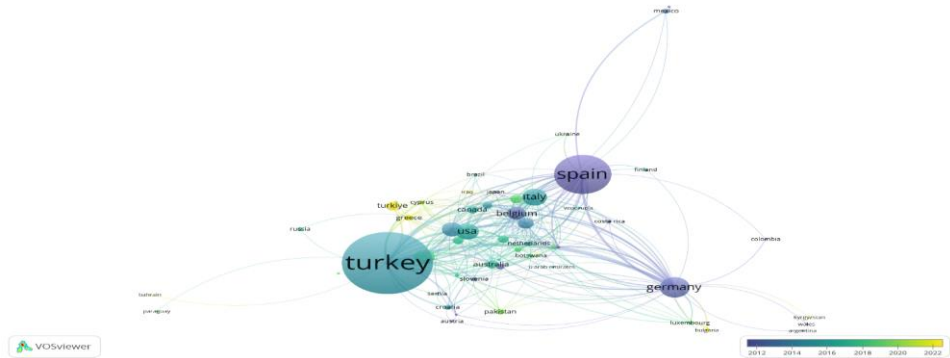


Figure 8 presents a visual representation of the country analysis. According to the visual representation, Türkiye ranks among the leading countries in terms of publication and citation numbers.

Bibliographic Matching Status Analysis of Authors

The analysis shows that 890 of 911 authors form an interconnected network with 13 thematic clusters, indicating strong academic collaboration in the field.

Table 9. Bibliometric Overview of Leading Authors in the Research Field

Authors	Documents	Citations	Total Link Strength
Jolita Vveinhardt	20	131	22.142
Elfi Baillien	11	518	34.823
Hans De Witte	9	469	28.751
Jordi Escartín	9	306	23.231
Álvaro Rodríguez-Carballeira	9	280	26.376
Guy Notelaers	7	91	18.920
Włodzimierz Sroka	5	48	6.069
Pranas Žukauskas	5	39	4.754
Erkan Yaman	5	20	9.374
Inge Neyens	4	219	13.452
Dieter Zapf	4	208	15.048
Other Authors (900, average)	1,14	18,39	1.883,88

Source: WoS

Table 9 shows that Elfi Baillien and Hans De Witte are the most influential authors, while Jolita Vveinhardt, despite having the most publications, demonstrates limited influence.

Figure 9. Visual of Authors' Bibliographic Matching Status Analysis



Figure 9 displays the visual representation of the bibliographic matching of authors. This visual illustrates the connections, collaborations, and citation relationships between authors in the form of a network graph.

Analysis of the Bibliographic Matching Status of Texts

In the analysis, due to the presence of uncited publications, the minimum citation criterion was set to 0. The analysis was conducted on 380 connected publications, with strong links identified among 372 of them. As a result, 8 thematic clusters, 38.403 links, and a total link strength of 96.943 were identified. The findings indicate a dense network of interaction and collaboration among publications in the field.

Table 10. The Analysis of Bibliographic Matching of Texts

Document	Citations	Total Link Strength
Zapf (1999)	399	591
Fox (2005)	315	592
Salanova (2013)	288	73
Nielsen (2018)	242	1.384
Van Dick (2001)	200	267
Baillien (2009)	187	913
Yildirim (2009)	150	1.093
Yildirim (2007b)	142	838
Bulutlar (2009)	139	1.161
De Cuyper (2009)	138	9290
Other Articles (370, Average)	11,95	502,83

Source:WoS

Table 10 shows that Zapf (1999) and Fox (2005) are foundational studies, while newer works like Nielsen (2018) and Yildirim (2009) hold more central positions in the current research network.

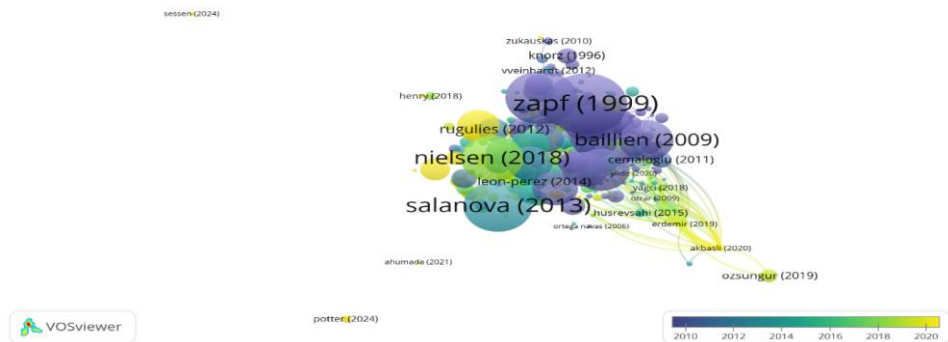
Figure 10. The Visual Representation of the Bibliographic Matching Analysis of Texts

Figure 10 presents the bibliographic matching analysis of the texts.

Thematic Trends in The Research Field

This section examines the thematic distribution of 380 studies on mobbing based on Braun and Clarke's (2006) thematic analysis approach. A detailed examination of the data revealed ten main themes, reflecting the field's development over time.

Scales, Psychometric Properties, and Cultural Adaptations

The methodological foundation of mobbing research lies in the development of valid and reliable measurement tools. In this context, scales such as the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) and the Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) have become fundamental measurement tools in the field. The literature presents an extensive body of research on the adaptation of these scales to diverse cultures (Agrela et al., 2025; Karaahmet et al., 2013) and occupational groups (Didier and Luna, 2022). These efforts confirm the universal dimensions of mobbing (e.g., personal attacks, work-related harassment).

Leadership Styles and Organizational Context

Research indicates that the organizational environment and leadership behaviors are the most critical factors in the emergence of mobbing. In particular, it has been found that authoritarian, despotic, and unethical leadership styles (Ergen et al., 2025) fuel mobbing by creating a culture of fear among subordinates. In contrast, transformational, ethical, and servant leadership styles have been observed to reduce bullying by increasing psychological safety (Cemaloglu and Kiliç, 2012). Furthermore, low perceptions of organizational justice, unclear role definitions, and instability caused by organizational change processes create fertile ground for mobbing (Sabino et al., 2025; Baillien et al., 2019).

Effects on Health

The effects of mobbing on victims are profound and two-sided. At the psychological level, major depression, anxiety disorders, burnout syndrome, and post-traumatic stress disorder (PTSD) are the most common outcomes (Sener et al., 2024; Karatuna and Gök, 2014). More recent studies show that it can also lead to more specific syndromes such as Post-Traumatic Grief Disorder (PTED) (Starke et al., 2020). At the physiological level, cardiovascular diseases, gastrointestinal problems, chronic pain, and sleep disorders are strongly associated with mobbing.

Business and Organisational Outcomes

The effects of mobbing are not limited to individuals; they also have profound consequences on the performance and health of organizations. This phenomenon is positively associated with increased intention to leave, actual turnover rates, low job performance, organizational silence (employees refraining from sharing their opinions), and behaviors such as “quiet quitting” (Atta et al., 2025; Çetin and Danacı, 2021). It also has a negative impact on the organization’s innovation capacity and creativity. These negative outcomes become more pronounced, especially in

situations where the perception of organizational justice is weak (Otto and Mamatoglu, 2015).

Occupational Groups and High-Risk Sectors

Mobbing occurs in every sector, but its frequency and severity are significantly higher in certain occupational groups. Healthcare workers (doctors, nurses), educators, academics, police officers, elderly care workers, and sports referees are frequently highlighted in the literature as high-risk groups (Ötken and Çolakoglu, 2025; Hacıcaferoglu, 2015). The intense emotional labor, high stress levels, rigid hierarchical structures, and direct contact with human life in these sectors create a triggering context for mobbing (Rugulies et al., 2012).

Mobbing and Other Negative Workplace Behaviors

Mobbing is just one type of negative behavior in the workplace and is often seen alongside behaviors such as destructive leadership, rudeness, physical or psychological violence, cyberbullying, and discrimination (Zafar and Mahmood, 2022; Henry et al., 2023). Therefore, mobbing is often considered an important indicator of a broader “toxic environment” and unethical organizational culture in the workplace.

Individual Differences and Demographic Factors

Research shows that how people perceive mobbing, how they react to it, and how they cope with it depends on individual differences. Personality traits such as narcissism, neuroticism, and external locus of control can increase the likelihood of both victimization and perpetration (Bingül and Göncü-Köse, 2024). Demographic factors such as gender, age, seniority, and marital status also affect the experience of bullying in diverse ways (Carvalho et al., 2024). Furthermore, victims’ efforts to give meaning to life, their psychological resilience, and their perceptions of self-efficacy play a critical role in reducing the negative effects of the trauma experienced (Pheko, 2019; Meseguer et al., 2014).

Reflections on Family and Social Life

The negative effects of workplace bullying extend beyond the workplace, impacting the victim’s personal and social life. Work-family conflict, deterioration of family relationships, withdrawal from social life, and increased need for health services are the most obvious examples of these effects (Machado et al., 2021; Hajek and König, 2019). This situation shows that the cost of bullying is not limited to the workplace; it also has a significant impact on family life and public health.

Witnesses, Coping Strategies, and Organizational Support

The silence of witnesses (“bystander effect”) or passive approval during the mobbing process paves the way for the normalization and perpetuation of harassment (Mulder et al., 2017). In contrast, preventive measures that organizations can take include clear anti-bullying policies, psychological counseling services, assertive training, awareness seminars for leaders, and mediation mechanisms (Karakas and Okanli, 2015; Cicerali and Cicerali, 2016). The supportive role of unions and employee representatives is also crucial in prevention and intervention (Rauls et al., 2025).

Cultural and Economic Aspects

The emergence of mobbing is influenced by the cultural values of societies. In certain cultures, mobbing is more overt and direct, while in others it is more covert and indirect (Giorgi et al., 2013; de Wet and Jacobs, 2013). From an economic perspective, bullying imposes both direct costs (resignations, litigation) and indirect costs (loss of productivity, damage to reputation, increased healthcare expenses) on businesses and is therefore viewed as both an ethical and an economic problem (Faria et al., 2012; Carnero et al., 2012).

In conclusion, mobbing is not merely a simple interpersonal conflict, but rather a complex systemic issue involving the intertwining of organizational context, leadership, culture, and individual factors. To combat it effectively, interventions targeting only individuals are insufficient. Integrated and multi-level strategies aimed at transforming organizational structures, culture, and policies must be developed.

Limitations of The Study and Future Studies

The main limitation of this study is that it focuses exclusively on publications indexed in the WoS Core Collection. Since the research aimed to analyze qualified publications in the field of business economics, the scope was restricted to this database. However, this also implies that relevant studies available in other databases might not have been captured. Future research could expand the scope by including databases such as Google Scholar, Scopus, and TR Index, allowing for broader and more comparative analyses. In this way, the literature on mobbing could be evaluated in a more comprehensive and holistic manner.

Conclusion And Discussion

This study focuses on mobbing as a phenomenon affecting psychological health and conducts a bibliometric analysis of workplace psychological harassment literature.

Eroğlu (2015), Yıldız and Özkan (2022), and Ayyıldız (2021) examined mobbing from theoretical and bibliometric perspectives across different sectors. This study, by focusing on high-quality publications indexed in SSCI, ESCI, and SCI-Expanded, offers a comprehensive contribution to literature.

Using VOSviewer, 380 “mobbing”-related articles from the WoS database were systematically analyzed by year, author, citation, and country. The analysis identified Einarsen, Leymann, and Zapf as central and pioneering figures in the field.

The keywords “mobbing,” “bullying,” and “workplace bullying” were the most frequent, emphasizing the psychological and organizational aspects of the topic. Türkiye led in publication volume, the University of Bergen in citations, and 13 thematic clusters revealed strong academic collaboration.

Findings show that mobbing is concentrated at the intersection of psychology, business, and organizational behavior, driven by a core group of influential authors and institutions. It is prevalent in stressful, hierarchical sectors and has ethical and performance-related consequences for both individuals and organizations.

Research shows that mobbing is a multidimensional issue influenced by organizational, cultural, and social factors rather than individual conflict. Future studies should focus on cultural differences, terminological standardization, and developing cross-sectoral intervention strategies.

In conclusion, mobbing is a multidimensional issue requiring interdisciplinary approaches. It is most common in high-stress sectors and negatively affects individuals, families, and organizational ethics, emphasizing the need for structural-psychological interventions and terminological standardization.

The literature reveals a lack of studies on effective intervention programs and the influence of cultural differences on mobbing dynamics. Mobbing is among the most prevalent and destructive issues in modern work life, characterized by psychological harassment with power imbalance and continuity. Research identifies authoritarian leadership, organizational change, uncertainty, cultural values, and personality traits as the main causes.

Mobbing causes burnout, depression, and health issues in individuals, and reduces commitment, performance, and productivity in organizations. These effects are influenced by factors such as social support, emotional intelligence, and perceived fairness, with women more often exposed to emotional abuse.

In summary, mobbing is a multidimensional phenomenon triggered by factors such as authoritarian leadership, organizational change, and cultural values, causing both psychological and physical harm to individuals and performance loss in organizations. It is most common in high-stress sectors, with emotional

intelligence, social support, and perceived justice as key factors, while legal shortcomings remain a major gap in victim protection.

Finally, the legal and political dimension stands out as the weakest link in the fight against mobbing; the inadequacy of legal regulations creates a significant gap in the protection of victims.

Genişletilmiş Özet

Bu çalışma, işyerinde psikolojik taciz ve zorbalık olarak da tanımlanan mobbing kavramı üzerine yürütülen akademik literatürü sistematik bir biçimde incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, PRISMA 2020 akış şeması çerçevesinde 380 makale kapsamlı bir bibliyometrik analizden geçirilmiştir. İlk makale 1996 yılında yayınlanmış olup, en yoğun dönem 32 makale ile 2020 yılı olarak belirlenmiştir. Analizler sonucunda 911 yazar belirlenmiş ve bu alanda en etkili araştırmacılar olarak Elfi Baillien, Hans De Witte, Jolita Vveinhardt, Jordi Escartín, Guy Notelaers ve Dieter Zapf öne çıkmıştır. Alıntı analizi sonuçları, Ståle Einarsen, Heinz Leymann ve Dieter Zapf'ın mobbing alanında en güçlü etkiye sahip öncü araştırmacılar olduğunu göstermektedir. Anahtar kelimeler arasında “mobbing,” “zorbalık” ve “işyerinde zorbalık” ön plana çıkarken, “tükenmişlik,” “iş tatmini” ve “işyerinde şiddet” gibi kavramlar da sıkça kullanılmaktadır. Türkiye’den Gazi, Hacettepe, İstanbul, Atatürk ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversiteleri öne çıkarken, uluslararası alanda Bergen Üniversitesi ve KU Leuven önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ülke düzeyinde ise Türkiye, 105 makale ve 1.320 atıf ile en üretken ülke olarak belirlenmiştir.

Mobbing, işyerinde bireyler üzerinde ciddi psikolojik ve fizyolojik etkiler yaratmaktadır. Bireysel düzeyde, mağdurlar tükenmişlik, depresyon, travma, anksiyete ve intihar düşünceleri gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Fiziksel sağlık üzerinde de etkiler gözlenmektedir. Mobbing mağdurlarında kardiyovasküler sorunlar, baş ağrısı ve somatik yakınmalar artış göstermektedir. Örgütsel düzeyde ise mobbing, çalışan bağlılığında azalma, performans kaybı, sessiz davranış ve inovasyon kapasitesinde düşüş olarak kendini göstermektedir. Bu ilişkilerde, duygusal zekâ, sosyal destek ve adalet algısı gibi aracılık veya düzenleyici faktörlerin kritik rol oynadığı belirlenmiştir.

Mobbingin ortaya çıkış nedenleri arasında otoriter liderlik, örgütsel değişim ve kültürel değerler ön plana çıkmaktadır. Araştırmalar, bireylerin kişilik özelliklerinin de mobbing deneyimini şekillendirdiğini göstermektedir. Narsisizm, nevrotisizm ve dış kontrol odağı gibi kişilik özellikleri hem mağdur hem de fail olma riskini artırmakta, demografik faktörler (cinsiyet, yaş, kıdem ve medeni durum) ise deneyimlerin algılanış ve şiddet düzeyini etkilemektedir. Örneğin, kadın çalışanlar özellikle duygusal tacize daha fazla maruz kalmaktadır. Ayrıca

mağdurların anlam arayışı, psikolojik dayanıklılıkları ve öz-yeterlik algıları, mobbingin olumsuz etkilerini hafifletmede önemli bir düzenleyici değişken olarak öne çıkmaktadır.

Mobbing, yalnızca bireyleri değil, aynı zamanda örgütsel süreçleri ve aile yaşamını da etkileyen sistematik bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalar, mobbingin iş-aile çatışmasına, aile içi ilişkilerde bozulmalara, sosyal izolasyona ve artan sağlık hizmeti kullanımına yol açtığını göstermektedir. Bu durum, mobbingin sadece işletmelerle sınırlı ekonomik bir sorun olmadığını, toplumsal düzeyde de ciddi maliyetler doğurduğunu ortaya koymaktadır. Mobbingin ekonomik boyutu doğrudan maliyetler (işten ayrılmalar, dava süreçleri) ve dolaylı maliyetler (verimlilik kaybı, kurumsal itibar zararı, artan sağlık harcamaları) şeklinde kendini göstermektedir.

Mobbing, kültürel ve sektörel özelliklerden de etkilenmektedir. Kültürel bağlam, mobbingin doğrudan veya dolaylı şekilde tezahür etmesini belirlemekte; güç mesafesi yüksek kültürlerde taciz daha açık olurken, bazı kültürlerde daha örtük şekilde yaşanmaktadır. Sektörel olarak, mobbing özellikle sağlık, eğitim ve akademi gibi yüksek stresli ve hiyerarşik yapıların yoğun olduğu alanlarda yaygın olarak görülmektedir. İnşaat sektöründe iş güvencesizliği ve uzun çalışma saatleri, sağlık sektöründe ise acil ve yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşireler, mobbinge karşı özellikle risk altındadır.

Mobbingin önlenmesi ve müdahalesi için hem örgütsel hem bireysel stratejiler büyük önem taşımaktadır. Şirket politikaları, eğitim programları, danışmanlık ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, mobbinge karşı etkili yöntemler arasında yer almaktadır. Yasal ve politik boyut ise mobbinge karşı mücadelede en zayıf halka olarak öne çıkmaktadır; yasal düzenlemelerin yetersizliği, mağdurların korunmasında önemli boşluklar yaratmaktadır. Araştırmalar, etkili müdahale programlarının geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konusunda literatürde önemli eksiklikler olduğunu göstermektedir.

Mobbing araştırmaları, disiplinlerarası bir yapıya sahip olup psikoloji, işletme, örgütsel davranış ve yönetim alanlarının kesişiminde yoğunlaşmaktadır. Güç dengesizliği, manipülatif davranışlar ve otoriteye itaat eğilimleri, mobbingin ortaya çıkmasında kritik etkenler olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda örgütsel hazırlık ve kültür, liderlik tarzı, psikolojik güven ve adalet algısı gibi yapısal ve psikolojik bileşenlerin bütünsel bir biçimde ele alınması, müdahale stratejilerinin etkinliğini artırmaktadır.

Sonuç olarak, mobbing işyerinde çok boyutlu, sistematik ve yaygın bir sorun olarak tanımlanabilir. Bu çalışma, 380 makalenin bibliyometrik ve tematik analizi ile mobbingin bireysel, örgütsel ve kültürel boyutlarını ortaya koymakta, literatürdeki iş birliği ağlarını, kavramsal gelişimi ve araştırma boşluklarını göstermektedir.

Mobbing, yalnızca mağdurlar üzerinde değil, aile ve toplumsal düzeyde de olumsuz etkiler yaratmakta ve önleme ile müdahale stratejileri ile ancak sınırlı ölçüde kontrol altına alınabilmektedir. Gelecek araştırmalar, farklı kültürel bağlamlarda karşılaştırmalı çalışmalar yapmalı, terminolojik standartlaşmayı sağlamalı ve etkin müdahale stratejilerinin geliştirilmesine odaklanmalıdır.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contributions Statement

Alper Tunga ALKAN: Kavramsal çerçevenin oluşturulması, literatür incelemesi, teorik analiz.

Hakan ACER: Veri toplama, uygulama bölümü, analiz ve sonuçların raporlanması. Yazarlar, çalışmanın tüm aşamalarına ortak katkı sağladıklarını ve makalenin son halini onayladıklarını beyan ederler.

Çıkar Çatışması Beyanı / Conflict of Interest Statement

Yazarlar, bu makalenin hazırlanması, yazımı veya yayımlanması sürecinde herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederler.

REFERENCES

- Agrela, S., Pocinho, M., Sales, S., & Garcês, S. (2025). Validation of the Teacher Mobbing Scale: Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 76(2), 93–104. <https://doi.org/10.21865/RIDEP76.2.08>
- Altıparmak, İ. B. & Durakoğlu, A. (2021). ‘Hayvan Çiftliği’ adlı eseri bağlamında George Orwell’in tarihi ve sosyolojik tespitlerini değerlendirmek. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 1910–1922. <https://doi.org/10.33206/mjss.875622>
- Angeles Carnero, M., Martínez, B., & Sánchez-Mangas, R. (2012). Mobbing and workers’ health: Empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33(3), 322–339. <https://doi.org/10.1108/01437721211234183>
- Atta, M. H. R., Elzohairy, N. W., Abd Elaleem, A. E. M. H., Othman, A. A., Hamzaa, H. G., El-Sayed, A. A. I., & Zoromba, M. A. (2025). Comprehending the disruptive influence of workplace gaslighting behaviours and mobbing on nurses' career entrenchment: A multi-centre inquiry. *Journal of Advanced Nursing*, 81(4), 1815–1828. <https://doi.org/10.1111/jan.16368>
- Ayyıldız, O. (2021). Sağlık çalışanlarına yönelik zorbalık ve mobbing davranışları: Bibliyometrik bir analiz. *MEYAD Academy Journal*, 2(2), 126–149.
- Baillien, E., Bollen, K., Euwema, M., & De Witte, H. (2014). Conflicts and conflict management styles as precursors of workplace bullying: A two-wave longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 511–524. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.752899>
- Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., & Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870–881. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1385601>
- Baillien, E., Griep, Y., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2019). The relationship between organisational change and being a perpetrator of workplace bullying: A three-wave longitudinal study. *Work & Stress*, 33(3), 211–230. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496161>
- Baillien, E., Neyens, I., & De Witte, H. (2011). Organizational correlates of workplace bullying in small- and medium-sized enterprises. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 29(6), 610–625. <https://doi.org/10.1177/0266242610375774>
- Bencsik, A., Poór, J., & Juhász, T. (2024). Psychological harassment at work in Hungary and Slovakia. *Management & Marketing*, 19(1), 51–72. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2024-0004>

- Bingül, E., & Göncü-Köse, A. (2024). Moderating effects of Dark Triad on the relationships of mobbing and abusive supervision with outcomes. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(2), 77–88. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a7>
- Bortoluzzi, G., Caporale, L., & Palese, A. (2014). Does participative leadership reduce the onset of mobbing risk among nurse working teams? *Journal of Nursing Management*, 22(5), 643–652. <https://doi.org/10.1111/jonm.12042>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Camarda, A., McAndrew, N. S., Wolf, L., & Bishop-Royse, J. (2025). A scoping review of workplace bullying in emergency and intensive care settings. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 55(5), 252–258. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001572>
- Carnero, M. A., Martínez, B., & Sánchez-Mangas, R. (2012). Mobbing and workers' health: Empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33(3), 322–339. <https://doi.org/10.1108/01437721211234183>
- Carvalho, C. B., Martins, R., Pereira, C., Sousa, M., Costa, R., & Faria, S. (2024). Mobbing: A characterization in Portuguese workers and its sociodemographic correlates. *Current Psychology*, 43(47), 36440–36449. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06966-7>
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). The relationship between school principals' ethical leadership behaviors and teachers' perceived organizational trust and mobbing [Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki]. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137–151.
- Çetin, Z., & Özözen Danacı, M. (2021). Exploring the effect of mobbing in vocational secondary schools on teacher performance. *Connectist: Istanbul University Journal of Communication Sciences*, (61), 1–14. <https://doi.org/10.26650/CONNECTIST2021-6199>
- Cicerali, L. K., & Cicerali, E. E. (2016). A qualitative study on how Swedish organizations deal with workplace bullying. *Nordic Psychology*, 68(2), 87–99. <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1071198>
- De Clercq, D. (2025). Workplace bullying, distrust in top management and diminished ethical voice behaviour: Buffering effects of resilience and innovation propensity. *International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4651>
- de Wet, C., & Jacobs, L. (2013). South African teachers' exposure to workplace bullying. *TD: The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, 9(3), 446–464.

- Didier, N., & Luna, J. F. (2022). Assessment of the psychometric properties of the modified Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT 60). *Límite: Revista de Filosofía y Psicología*, 17(12), 1–15.
- Durmaz, C., Ergeneli, A., & Metin Camgöz, S. (2020). Babacan liderlik, yıldırma ve örgütsel sinizm ilişkilerinde bireyci ve toplulukçu kültürel değerlerin rolleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 631–655. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.789944>
- Erdis, E., Genç, O., & Aydın, S. (2021). Mobbing on construction professionals: Causes, consequences, and precautions. *International Journal of Construction Management*, 21(10), 987–996. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1602579>
- Ergen, H., Giliç, F., Yücedağlar, A., & Inandi, Y. (2025). Leadership styles and quiet quitting in school context: Unveiling mobbing as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1538444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1538444>
- Eroğlu, O. (2015). Türk yönetim ve organizasyon yazınında mobbing: Yönetim ve organizasyon kongresi bildirileri ve lisansüstü tezler üzerine bir inceleme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3), 269–286.
- Erten, Ş. & Çögenli, M. Z. (2024). The relationship between mobbing, public service motivation, and internalization of mission in public sector. *MAKU IIBFD*. Advance online publication. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1415347>
- Ertureten, A., Cemalcılar, Z., & Aycan, Z. (2013). The relationship of downward mobbing with leadership style and organizational attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 205–216. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1468-2>
- Faria, J. R., Mixon, F. G., & Salter, S. P. (2012). An economic model of workplace mobbing in academe. *Economics of Education Review*, 31(5), 720–726. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.04.004>
- Giorgi, G., Ando, M., Arenas, A., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2013). Exploring personal and organizational determinants of workplace bullying and its prevalence in a Japanese sample. *Psychology of Violence*, 3(2), 185–197. <https://doi.org/10.1037/a0028049>
- Gough, C., Coyne, I., & Munir, F. (2025). Organisational readiness for workplace bullying interventions: Conceptualisation and measurement. *International Journal of Conflict Management*, 36(3), 675–696. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2025-0033>
- Hacıaferoğlu, S. (2015). Research on referees of indoor sports exposed to mobbing behaviors in their classes in Turkey. *Anthropologist*, 21(3), 505–511. <https://doi.org/10.1080/09720073.2015.11891840>

- Hajek, A., & König, H.-H. (2019). Are perceived bad working conditions and perceived workplace bullying associated with doctor visits? Results of the nationally representative German General Social Survey. *BMC Health Services Research*, 19(1), Article 747. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4570-7>
- Haney, C. & Zimbardo, P. (1998). The past and future of U.S. prison policy: Twenty-five years after the Stanford Prison Experiment. *American Psychologist*, 53(7), 709–727. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.53.7.709>
- Henry, J., Croxton, R., & Moniz, R. (2023). Incivility and dysfunction in the library workplace: A five-year comparison. *Journal of Library Administration*, 63(1), 42–68. <https://doi.org/10.1080/01930826.2022.2146440>
- Hoel, H. & Einarsen, S. (2010). Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 30–50. <https://doi.org/10.1080/13594320802643665>
- Karaahmet, E. (2013). Overview of the psychiatric reflections of mobbing: Two case reports. *Dusunen Adam: Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26(4), 388–391. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2013260409>
- Karakas, S. A., & Okanlı, A. (2015). The effect of assertiveness training on the mobbing that nurses experience. *Workplace Health & Safety*, 63(10), 446–451. <https://doi.org/10.1177/2165079915591708>
- Karanfil, D., Demircan, Y., Cebeci, E. Ö., Karasakal, S. G., & Yakın, N. (2023). İş yerinde psikolojik taciz ve nezaketsizlik: İhtiyaç tatmininin aracı ve öz-şefkatın düzenleyici rolü. *Turkish Journal of Business Ethics*, 16(2), 366–392. <https://doi.org/10.12711/tjbe.4097>
- Karatuna, I. (2015). Targets' coping with workplace bullying: A qualitative study. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 10(1), 21–37. <https://doi.org/10.1108/QROM-09-2013-1176>
- Karatuna, I., & Gök, S. (2014). A study analyzing the association between post-traumatic embitterment disorder and workplace bullying. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(2), 127–142. <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.898569>
- Lambert, K., Francis, K., & Tori, K. (2025). Variability of terminology used to describe unwanted workplace behaviors in nursing: A scoping review. *Western Journal of Nursing Research*, 47(5), 423–432. <https://doi.org/10.1177/01939459251323680>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

- Machado, I. C. K., Bernardes, J. W., Monteiro, J. K., & Marin, A. H. (2021). Stress, anxiety and depression among gastronomes: Association with workplace mobbing and work-family interaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1797–1807. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01745-4>
- Mendez Celis, P. & Diego, S. J. (2016). Mobbing in health systems. *Revista Gestión De Las Personas Y Tecnología*, 9(26), 5–11.
- Meseguer, M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014). The moderating role of professional self-efficacy in situations of workplace bullying and self-perceived health [El papel moderador de la autoeficacia profesional en situaciones de acoso laboral y salud autopercebida]. *Anales de Psicología*, 30(2), 573–578. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.161251>
- Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4), 371–378. <https://doi.org/10.1037/h0040525>
- Mulder, R., Bos, A. E. R., Pouwelse, M., & van Dam, K. (2017). Workplace mobbing: How the victim's coping behavior influences bystander responses. *The Journal of Social Psychology*, 157(1), 16–29. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1152213>
- Muñoz-Londoño, M., Vélez Castro, D. C., & López Velásquez, A. M. (2022). Experiencias de acoso laboral de trabajadores de empresas antioqueñas entre los años 2006 y 2019. *Cuadernos de Administración*, 38(72), e2311224. <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11224>
- Murat, G. & Elci, M. (2020). The effect of mobbing on organizational commitment and trust in manager. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 295–308.
- Oxford University Press. (2024). *Mob*. In Oxford English Dictionary. Retrieved October 28, 2024, from https://www.oed.com/dictionary/mob_v2
- Otto, K., & Mamatoglu, N. (2015). Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors. *The Journal of Psychology*, 149(2), 193–218. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.866535>
- Ötcan, C. Ç., & Çolakoğlu, T. (2025). Violation of employee rights and unionization from the perspective of non-unionized basketball players. *SAGE Open*, 15(1). <https://doi.org/10.1177/21582440251323663>
- Pheko, M. M., Balogun, S. K., & Monteiro, N. M. (2019). Peer mentorship: A powerful buffer against those with legitimate right and power to bully subordinates. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 27(4), 370–398. <https://doi.org/10.1080/13611267.2019.1649914>

- Pilch, I. & Turska, E. (2015). Relationships between Machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: Emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83–93. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2081-3>
- Rahman, A., Leifels, K., & Adakporia, K. O. (2025). Risk and causative factors of psychological harm among construction workers: A systematic review. *Workplace Health & Safety*, 73(6), 266–285. <https://doi.org/10.1177/21650799241303529>
- Ramaci, T., Barattucci, M., Vella, F., Senia, P., Cannizzaro, E., Scorciapino, A., Ledda, C., De Giorgio, A., & Rapisarda, V. (2020). Straining at work and its relationship with personality profiles and individual consequences in healthcare workers (HCWs). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), Article 610. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020610>
- Rauls, J., Buchallik, F., Zimmer, A., Kraft, E., & Beck, D. (2025). Verbreitung und Bedingungen von betrieblichen Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing in Deutschland: Ergebnisse der ESENER-3 [Prevalence and conditions of organizational measures for dealing with mobbing in Germany: Results of ESENER-3]. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 75(1), 1–9. <https://doi.org/10.1007/s40664-024-00550-3>
- Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M., Ruiz-Zorrilla, P., Sanz-Vergel, A. I., & León-Pérez, J. M. (2025). Your job makes us lose sleep: The effect of workplace bullying on own and partner's insomnia. *Journal of Interpersonal Violence*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/08862605251318291>
- Rosander, M. (2025). Caught in the crossfire: Bullying of those in managerial positions. *Journal of Management & Organization*, 1–24. Advance online publication. <https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10>
- Rugulies, R., Madsen, I. E. H., Hjarsbech, P. U., Hogh, A., Borg, V., Carneiro, I. G., & Aust, B. (2012). Bullying at work and onset of a major depressive episode among Danish female eldercare workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(3), 218–227. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3278>
- Sabino, A. A., Gonçalves, S. P., & Cesário, F. (2025). Linking organizational cynicism to prosocial voice and defensive silence through the mediating role of bullying at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(1), 43–59. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2023-4119>
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *PISTES: Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, 7(3). <https://doi.org/10.4000/pistes.3159>

- Sesen, Y., & Gurbuz, K. (2024). Bibliographic analysis of postgraduate dissertations on the effects of factors causing organizational stress on information managers. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 13(4), 657–684.
- Şener, P., Onal, O., Akpınar, Ş. E., & Altınbaş, K. (2024). The effect of mobbing on the development of depression in anesthesia workers: A prospective, multicenter, observational study. *Work*, 77(3), 993–1004. <https://doi.org/10.3233/WOR-230098>
- Shallcross, L., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Severe workplace conflict: The experience of mobbing. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6(3), 191–213. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12011>
- Stanford University. (1971). *Stanford Prison Experiment*. Stanford Digital Repository. Retrieved October 27, 2024, from <https://exhibits.stanford.edu/spe>
- Starke, K. R., Hegewald, J., Schulz, A., Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Wild, P. S., Arnold, N., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., Rossnagel, K., Riechmann-Wolf, M., Letzel, S., Beutel, M., Pfeiffer, N., Lackner, K., Münzel, T., & Seidler, A. (2020). Cardiovascular health outcomes of mobbing at work: Results of the population-based, five-year follow-up of the Gutenberg health study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1), Article 15. <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00266-z>
- Türk Dil Kurumu. (2024). *Bezdiri*. In Güncel Türkçe Sözlük. Retrieved October 28, 2024, from <https://sozluk.gov.tr/?kelime=bezdiri>
- Türkiye Psikiyatri Derneği. (2024). *Yıldırma (Mobbing)*. Retrieved October 28, 2024, from <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing>
- Vandekerckhove, W. & Commers, M. S. R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41–50. <https://doi.org/10.1023/A:1024168311652>
- Vidanapathirana, M., Gomez, D., & Jayasinghe, S. (2025). Bullying in medicine: A cross-sectional study among intern doctors in Sri Lanka. *BMC Medical Education*, 25(1), 520. <https://doi.org/10.1186/s12909-025-07306-4>
- Vveinhardt, J. (2011). Mobbing prevention: Complex model on the levels of individuals, organization and society. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 26(2), 164–171.
- Vveinhardt, J. (2012). Reduction of mobbing losses by correction the codes of ethics in organizations. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 30(2), 145–151.
- Vveinhardt, J. & Sroka, W. (2020). Mobbing and corporate social responsibility: Does the status of the organisation guarantee employee wellbeing and intentions to stay in the job? *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 743–778. <https://doi.org/10.24136/oc.2020.030>

- Vveinhardt, J. & Streimikiene, D. (2015). The questionnaire for diagnosing mobbing in employees' relationships. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 28*(1), 441–466. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2015.1075415>
- Wornham, D. (2003). A descriptive investigation of morality and victimisation at work. *Journal of Business Ethics*, 45(1), 29–40. <https://doi.org/10.1023/A:1024116327582>
- Yavuz, E., Sabur, D. G., & Demirel, M. A. (2024). Scopus veri tabanında işgörenlerde mobbing konulu çalışmalara ilişkin bibliyometrik analiz incelemesi [A bibliometric analysis of studies on mobbing in employees in Scopus database]. *İşletme Bilimi Dergisi*, 12(3), 301–316. <https://doi.org/10.22139/jobs.1529713>
- Yıldız, N. & Özkan, H. (2022). Türkiye’de turizmde mobbing ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların bibliyometrik analizi. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2), 357–368. <https://doi.org/10.46737/emid.1149660>
- Yıldız, S. M. & Güllü, S. (2022). Relationships between workplace mobbing behaviors and revenge thoughts: Empirical results from higher education institutions. *Revista Se&G*, 17(2), 185–195.
- Zafar, R., Abid, G., Rehmat, M., Ali, M., Hassan, Q., & Asif, M. F. (2022). So hard to say goodbye: Impact of punitive supervision on turnover intention. *Total Quality Management & Business Excellence*, 33(5–6), 614–636. <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1882844>
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>
- Zawadzki, M. & Jensen, T. (2020). Bullying and the neoliberal university: A co-authored autoethnography. *Management Learning*, 51(4), 398–413. <https://doi.org/10.1177/1350507620920532>
- Zukauskas, P. & Vveinhardt, J. (2010). The model of managerial intervention decisions of mobbing as discrimination in employees' relations in seeking to improve organization climate. *Inžinerinė Ekonomika*, 21(5), 480–489.

Varieties of Labour Market Institutions: Flexibility, Social Protection, and the Limits of Neoliberal Orthodoxy

Hasan BAKIR¹

ORCID: 0000-0002-8284-6643

DOI: 10.54752/ct.1704373

Abstract: It has been observed that different types of capitalism generate different outcomes in terms of labour market performance. In this context, it is often emphasized that Liberal Market Economies perform better in labour markets compared to Coordinated Market Economies, a performance often attributed to the weaker institutional regulations in LMEs. However, over time, the validity of this claim has begun to decline. Countries with rigid labour markets, characterized by more extensive institutional regulations, have demonstrated positive developments in labour market performance. In this regard, the study seeks to answer the following question: Do flexible labour markets yield better outcomes than rigid and regulated labour markets in terms of labour market performance? To this end, the labour market institutions of 25 countries were examined, taking into account the literature on Varieties of Capitalism. The findings obtained through descriptive statistics indicate that there is pressure toward labour market flexibility. Nevertheless, it has also been

¹ Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, Dış Ticaret, Bursa-Türkiye, hasanbakir@uludag.edu.tr

BAKIR, H., (2026) “Varieties of Labour Market Institutions: Flexibility, Social Protection, and the Limits of Neoliberal Orthodoxy”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.135-174

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

Makale Geliş Tarihi: 22.05.2025- Makale Kabul Tarihi: 01.12.2025

observed that different models and institutional structures continue to exist, and these structures have achieved successful outcomes in the context of labour markets.

Keywords Varieties of Capitalism, Labour Markets, Unemployment, Liberal Market Economy, Coordinated Market Economy.

Emek Piyasalarının Kurumsal Çeşitliliği: Esneklik, Sosyal Koruma ve Neo-Liberal Ortodoksinin Sınırları

Öz: Farklı kapitalizm türlerinin, emek piyasası performansı açısından farklı sonuçlar ürettiği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, Liberal Piyasa Ekonomilerinin, Eşgüdümlü Piyasa Ekonomilerine göre emek piyasaları açısından daha iyi performans gösterdiği sıklıkla vurgulanmaktadır. Bunun nedeni olarak, emek piyasalarındaki kurumsal düzenlemelerin zayıf olması öne sürülmektedir. Ancak zamanla bu söylem geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Kurumsal düzenlemelerin yoğun olduğu, katı emek piyasalarına sahip ülkelerin emek piyasası performansı açısından olumlu gelişmeler gösterdiği gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda, bu çalışma şu sorunun cevabını aramaktadır: Emek piyasası performansı açısından, esnek emek piyasaları, katı ve kurallı emek piyasalarına göre daha iyi sonuçlar mı doğurur? Bu amaçla, kapitalizmin çeşitleri literatürü dikkate alınarak 25 ülkenin emek piyasası kurumları incelenmiştir. Betimleyici istatistiklerin kullanılmasıyla elde edilen bulgular, emek piyasalarında esneklik yönünde bir baskının var olduğunu göstermektedir. Buna rağmen, farklı modellerin ve kurumsal yapıların varlığını sürdürdüğü ve bu yapıların emek piyasaları bağlamında başarılı sonuçlar ürettiği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kapitalizmin Çeşitleri, Emek Piyasaları, İşsizlik, Liberal Piyasası Ekonomisi, Eşgüdümlü Piyasa Ekonomisi.

Introduction

Political economists have maintained their interest in the differences in economic and political institutions across countries and have sought conceptual frameworks to understand this institutional differentiation (Hall and Soskice, 2001: 1; Hall and Gingerich, 2009: 449). Understanding the changes and transformations of these systems requires a comparison of their institutional similarities and differences (Deeg and Jackson, 2007: 150). Hall and Soskice's Varieties of Capitalism (VoC) approach highlights the competitive dynamics and institutional loyalties of national economies, offering valuable insights into these differences (Bosch et al., 2007: 256-258).

At this point, the VoC literature has gained prominence for explaining developments through examples from different countries and types of capitalism. Labour markets and institutions represent a significant area of study for analyzing these variations. In this context, the VoC literature emphasizes that, in some types of capitalism, particularly Coordinated Market Economies (CMEs), employees are protected by strong institutions and protective measures. In contrast, in Liberal Market Economies (LMEs), these protections are generally weaker (Heyes et al., 2012: 12).

What is emphasized here is the complexity of the relationship between labour market institutions and the outcomes they produce. When evaluations of country examples are examined (Glyn, 2005: 213), it becomes clear that different results emerge across various countries. For instance, countries with so-called strict labour markets tend to have low unemployment rates, whereas countries with flexible labour markets experience higher unemployment rates. These differences are significant in demonstrating that the claim that labour market flexibility reduces unemployment is not universally true, and that different types of capitalism can achieve successful outcomes (Howell, 2005: 312; Freeman, 2000; Freeman, 2004). When indicators such as inequality and the labour share of income are analyzed, results consistent with these observations also emerge.

In this context, the VoC literature is analyzed in the second section of the study. The third section evaluates countries' labour markets and the changes they experience over time, based on the available data. Accordingly, whether countries adopt neo-liberal policies or converge toward LMEs will also be examined. Although the analysis indicates a general trend toward LMEs, it also reveals that different countries still maintain distinct labour market institutions, resulting in varied outcomes. Unemployment, inequality, and differences in the labour share of income across various models are also assessed within this framework. The results obtained are discussed in the conclusion section.

Varieties of Capitalism and Labour Markets

Capitalism has emerged as the dominant economic model in today's world, especially following the dissolution of the Soviet Union and China's transition to a market economy. In this context, the different types of capitalism emerging in various countries have drawn significant attention, and the comparative political economy literature has emphasized these diverse forms of capitalism (Boyer, 2005: 510; Kang, 2006: 23). Although debates on this topic date back to the 1960s, the discussion gained prominence in comparative political economy after Hall and Soskice's (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative*

Advantage study (Boyer, 2005: 510; Kang, 2006; Kaufman, 2010: 24-25; Bozkurt, 2011: 8). Hall and Soskice's study offers a new framework for analyzing institutional similarities and differences in advanced economies (Hall and Soskice, 2001: 1-2).

Hall and Soskice distinguish between two main types of capitalist systems: Liberal Market Economies (LMEs) and Coordinated Market Economies (CMEs) (Soskice, 2005: 171; Hyman, 2008: 4-5). Countries such as the United States, the United Kingdom, Australia, Canada, New Zealand, and Ireland are classified as LMEs, while Germany, Japan, Switzerland, the Netherlands, Belgium, Sweden, Denmark, Finland, and Austria are identified as CMEs. In contrast, countries like France, Italy, Spain, Portugal, Greece, and Turkey occupy a more ambiguous position. These are referred to as Mediterranean Market Economies (MMEs). It is important to note that countries in this group typically have a large agricultural sector and a history of significant government intervention. Moreover, while this group is said to exhibit non-market coordination mechanisms in the financial sector, it is considered more liberal in terms of labour relations (Hall and Soskice, 2001: 19-21). In addition, other regions of the global economy have also been analyzed within the VoC framework. Nölke and Vliegenthart (2009), for instance, included Central and Eastern European countries in their analysis. This group, which includes the Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia, and Slovenia, is referred to as the former Eastern Bloc or post-communist countries (Nölke and Vliegenthart, 2009: 671).

A similar classification that emphasizes different forms of capitalism, in terms of both institutional differences and performance, was proposed by Esping-Andersen (1990) in his typology of European welfare state regimes. This approach is also referred to as the “*varieties of welfare capitalism*.” The regimes he identified are, the Scandinavian–Social Democratic, Continental European–Corporatist, and Anglo-Saxon–Liberal models. Later, with the inclusion of the Mediterranean–Southern European regimes, the number increased to four (Esping-Andersen, 1990; Crouch, 2005: 447–448; Sapir, 2006; Pegasiou, 2013: 9). Esping-Andersen (1990) pointed out that demographic changes, transformations in the production structure, and the process of globalization have had significant effects on labor markets and state policies (Buğra and Keyder, 2003: 13; Erhel and Zajdela, 2004: 127; Esping-Andersen, 1990: 25–29; Bosch et al., 2007: 256–258; Bozkurt, 2013: 202). Both Esping-Andersen’s *Three Worlds of Welfare Capitalism* and Hall and Soskice’s *Varieties of Capitalism* have contributed significantly to the development of debates on the varieties of capitalism. While Hall and Soskice focus on institutional differences in their analysis, Esping-Andersen evaluates different welfare state regimes (Hopkin and Blyth, 2004: 6).

Estevez-Abe et al. (2001) emphasized a connection between Hall and Soskice's *Varieties of Capitalism* (Liberal and Coordinated Market Economies) and Esping-Andersen's Welfare State Regimes (Social Democratic, Continental European, and Liberal Regimes). In this regard, they suggest that Coordinated Market Economies tend to have either a Social Democratic or Continental European Welfare Regime, whereas Liberal Market Economies are associated with the Liberal Welfare Regime (Soskice, 2005: 175).

It is possible to define the different country groups mentioned above by examining their labour markets and making distinctions accordingly (Thelen, 2001: 73; Lallement, 2011: 637). When defining LMEs, the emphasis is placed on deregulated labour markets, whereas in CMEs, cooperation and collective agreements play a more decisive role (Boyer, 2005: 537-538). In this context, layoffs are more easily facilitated in LMEs due to flexible labour markets, allowing firms to quickly adapt to changing conditions. In contrast, in CMEs, labour market institutions make layoffs more difficult (Hall and Soskice, 2001: 16; Hopkin and Blyth, 2004: 3; Soskice, 2005: 171-172; Crouch, 2005: 443).

Table 1: Labour Markets and Varieties of Capitalism

	Liberal Market Economies	Coordinated Market Economies	Mediterranean Market Economies	Central and Eastern European Countries
Features of Labour Market	Weak employment protection, Secondary and external markets	Employment protection is at an intermediate level, facilitating mobility supported by a high level of general skills, and occupational markets	Strong employment protection, Internal markets, and Labour market segmentation	A Deregulated labour market
Preferred Instruments for Regulation of Employment	External flexibility: workforce redundancies and wage flexibility	Internal flexibility: working time flexibility and functional flexibility	Dual flexibility: protection for the core labour force and insecurity for the primary workforce (precarity)	Low hiring and firing costs, weak unions, and firm-based wage negotiations
The Primary Response to Employment Crisis	Accentuation of misadjustments	Adaptation to the crisis	Reinforcement of inequalities	Employment tracks the changes in income.

Source: Lallement, 2011: 638; Kenll and Srholec, 2006

As seen in Table 1, MMEs can be added alongside LMEs and CMEs as a third country group. This group is distinguished from the others and has led to the development of a new classification, as its labour markets exhibit both flexibility and inequality (Lallement, 2011: 638). On the other hand, Crowley applied the VoC approach to the Central and Eastern European Economies (CEEs), which are new members of the European Union, making an important contribution to the study of developing countries. Deregulated labour markets also appear in this group (CEEs). In particular, the transformations experienced in these countries after the dissolution of the Soviet Union are frequently cited as examples of the EU's neoliberal orientation. Therefore, the flexibilization of labour markets in these cases is often interpreted as a consequence of neoliberal policies in the EU (Crowley, 2005; Crowley, 2007).

On the other hand, this approach has also faced strong criticisms. The VoC approach is criticized for having a short to medium-term perspective, being disconnected from the global dynamics of long-term capital, and assuming that productive and developed structures can simply be copied or exported (Jessop, 2012: 5–6; Jessop, 2014a: 48). Furthermore, Jessop (2014a) argues that the VoC literature possesses "less historical depth," "more limited comparisons," and "a narrow theoretical focus." In fact, Jessop's approach does not describe capitalism as consisting of different varieties; rather, it contends that there is a single capitalism with internal differentiations, a concept he refers to as the "variegated capitalism" perspective.

The recent integration of post-Keynesian insights into Comparative Political Economy has sparked interesting new debates on the macroeconomic foundations of the field. Post-Keynesian theory emphasizes on income distribution, finance, and the path dependence of growth, distinguishing itself from both neoclassical and Marxist approaches (Stockhammer, 2018: 1).

In the VoC analysis, financial factors, fiscal policy, and monetary policy play a secondary role. In contrast, post-Keynesian literature assigns a prominent role to financial factors (Stockhammer and Ali, 2018: 12). The VoC analysis, which attributes the European crisis to issues of competitiveness, is considered to have a weak foundation for explaining the Euro crisis. Consequently, there is growing interest in post-Keynesian analysis, which focuses on demand regimes and financialization (Stockhammer and Ali, 2018: 13).

Although the VoC approach focuses on aspects of economic coordination, such as the organization of labour markets, vocational training, and the role of trade unions, its tendency to treat labour as a passive factor of production and to overlook the labour–capital contradiction is considered a significant shortcoming (Jessop, 2014b). Furthermore, recent developments regarding the declining position of labour, along with the observation that these changes have occurred in both Liberal and Coordinated Market Economies, have led to increasing criticism of the VoC literature (Heyes et al., 2012: 12).

Evaluation of Varieties of Capitalism in the Context of Labour Market Institutions

The effects of neoliberal policies are most pronounced in labour markets and are experienced by workers in both developed and developing countries. In this context, the weakening of workers' bargaining power vis-à-vis employers, particularly with respect to wages and working conditions, can be seen as a direct consequence of these developments (Onaran, 2007: 3; Onaran and Aydiner-Avsar, 2006).

According to the neo-liberal economic approach, the causes of unemployment are identified as high labour costs, high dismissal costs, labour market rigidities, and trade unions (Onaran, 2007: 2–3). In contrast to this perspective, three alternative approaches attempt to explain the causes of unemployment. The first, based on Keynesian economics, attributes unemployment to a decline in investment. The second approach argues that, due to globalization and the resulting competitive pressures, employment growth has not kept pace with economic growth. Finally, the third approach, grounded in Marxist economic theory, emphasizes the disciplining role of unemployment over labour (Onaran, 2007: 3).

Although the influence of neoliberalism is acknowledged, it is also criticized when everything is attributed solely to it. In this context, it has been emphasized that, while European Social Democracy has been influenced by neoliberalism, it has nonetheless continued to maintain its existence (Gamble, 2001: 134). Within this group of countries, there are liberal models that have implemented the measures advocated by neoliberal policies, as well as coordinated models that continue to preserve traditional institutions. An examination of European Union countries reveals the differences between them and highlights the difficulty of achieving cohesion within the Union. It has been observed that there is no single model within the EU, whether a free-market model or a welfare-state model (Hyman, 2008: 7–9). These differences have led researchers to turn to the literature on the varieties of capitalism.

The varieties of capitalism approach is significant because it demonstrates how capitalism takes different forms across various contexts (Williams et al., 2012: 114–115). This literature advances two main claims. First, different national capitalisms may exist within a globalizing context. Second, these differences are likely to resist the adaptation processes brought about by neoliberal pressures (Crowley, 2005: 3).

Erhel and Zajdela (2004: 138–139) stated that, although there are differences in institutional arrangements between countries, developments toward an adaptation process have also been observed. In this context, the reform process promoted by Europe across all candidate and member states, particularly to prevent falling behind in the competitive global order, is considered significant. As a result, this process has brought labor market regulations to the forefront (Erhel and Zajdela, 2004: 138–139; Peters et al., 2005: 1288).

Therefore, one of the questions being raised is whether labor markets will evolve into a liberal model under the influence of neoliberalism (Freeman, 2000; Freeman, 2004: 6). In recent years, significant changes and reforms have occurred in the labor markets of European countries. Indeed, a convergence toward the

market can be observed through measures such as labor market flexibilization and employment incentives, and these reforms have spread across countries. However, despite these reforms, certain differences at the national level remain noticeable (Erhel and Zajdela, 2006: 126; Hira and Hira, 2000: 269).

Since the 1980s, international institutions and organizations such as the OECD and the European Union have facilitated the implementation of passive spending measures and the development of work-oriented programs. As part of this adaptation process, policies have emerged that promote transformation through measures such as labour market flexibility and employment incentives (Erhel and Zajdela, 2004: 126).

Heyes et al. (2012) stated that during this period, employees in both LMEs and CMEs experienced a loss of their gains. On the other hand, Hall (2007) explains this process in terms of institutional change, arguing that it is not a new development but one that has been ongoing since World War II. In this context, he suggests that different political economies may emerge as firms and governments respond to these changes by revising their strategies. Therefore, he critiques the concept of liberalization and the assumption that countries will converge into a single model, emphasizing that national differences persist despite this trend (Hall, 2007: 76-78). Furthermore, Hall and Soskice (2001) discuss the relationship between different types of capitalism and welfare states in the context of labour markets, asserting that different models of capitalism correspond to different types of labour markets (Hall and Soskice, 2001: 50-51). Similarly, Dev Roy (2009) highlights that the institutional characteristics of labour markets vary across European Union countries and argues that these institutional differences lead to divergent responses to economic shocks (Dev Roy, 2009: 19).

At this point, labour market institutions of various countries have been analyzed to evaluate the transformation process. The countries examined are grouped according to the classification framework provided by the VoC literature. While this classification initially distinguished only between LMEs and CMEs, it has evolved to include Southern European and Central and Eastern European countries as the literature has developed. To analyze changes in labour market institutions, the 2008 global crisis was taken as a key reference point, with both pre-crisis and post-crisis periods examined (Ferdosi, 2019). During this time, neo-liberals responded to the crisis by advocating even stronger neoliberal policies, suggesting a shift toward greater alignment with the liberal model. As a result of neo-liberal pressure, the dynamics of convergence and divergence among different types of capitalism are assessed in the context of labour markets, based on conditions before the crisis and subsequent developments. Additionally, the impact of the COVID-19 pandemic on labour markets will be evaluated using the most

recent available data. The study evaluates a total of 25 countries, with data obtained from national and international databases such as the OECD, IMF, World Bank, and TURKSTAT. Some countries were excluded from this classification due to difficulties in accessing data. In addition to issues related to data accessibility, several deficiencies were identified within the available datasets. Missing values were imputed using the mean of the corresponding variable to ensure consistency in the analysis. Descriptive statistics were generated using R Studio software. In the following section, labour market institutions and the changes they have undergone over time are analyzed within the framework of the VoC literature.

One of the limitation of this study is that the explanatory interpretations are derived from the compiled data. Similarly, there are limitations related to data sources during the data collection process. For example, the confusion surrounding trade union statistics arises from the use of different methods and sources. The lack of internationally recognized common standards and guidelines in this field creates a significant problem of comparability (Çelik and Lordoğlu, 2006). Although comparing unionization rates is challenging due to differences in countries' industrial relations systems and union characteristics, some studies make such comparisons possible. In this context, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) provides comparable data on unionization (DİSK-AR, 2019).

Another limitation is the heterogeneity among the countries within the same group. When grouping countries, the classification from the VoC literature was used as the basis. This classification, which initially adopted a dual structure, was later expanded through subsequent studies. With these new classifications, the narrow VoC has been extended beyond the rigid binary structure (Nölke and Vliegenthart 2009, p. 673) Although these classifications are commonly used in the literature, it is evident that there is no complete homogeneity among the countries within the same group. For example, Eren (2020) emphasized that the positions of MMEs are ambiguous, stating that in this group of countries, state intervention and liberal labor relations can be observed simultaneously. MMEs, which are used to define Southern Europe, although they share some features of LMEs and CMEs, generally represent a model heavily influenced by regulation and state intervention (Tulun and Öktem, 2012: 5-6; Molina and Rhodes; Schmidt, 2007). Similarly, the analyses of Eastern European countries indicate that some East Central European countries correspond to CMEs, while others correspond to LMEs (Nölke and Vliegenthart 2009). In fact, this classification has been described as a hybrid rather than homogeneous, as the countries included may exhibit different characteristics. Therefore, it is possible to observe the distinct features of both CMEs and LMEs in the countries classified as MMEs and CEEs. For

example, in France, while the unionization rate is around 8 percent, the collective bargaining coverage rate stands at 98.5 percent. In contrast, Turkey, which is classified in the same group as France, is among the countries with the lowest collective bargaining coverage rates (DİSK-AR, 2019: 7). When examining tax policies, it has been found that the share of income tax within GDP and total tax revenues has decreased over time in Turkey, while it has increased in Greece (Akça 2019). The different weights of these features across countries also contribute to the emergence of different types of capitalism (Kıran 2018, p. 44).

Union Density

The union density ratio, calculated by dividing the number of unionized workers by the total number of employees, is a key indicator of the state of organized labour in a country. When countries are compared in terms of union density, it becomes evident that different groups of countries exhibit varying levels of density (Heyes et al., 2012: 14, 16). The International Labour Organization (ILO) defines the unionization rate as the ratio of union members to the wage- and salary-earning labor force. Although in some European countries retired or unemployed workers may continue their union membership, the ILO does not take retirees, the unemployed, or the self-employed into account when calculating the unionization rate (Çelik and Lordoğlu, 2006).

Although comparing unionization rates is difficult due to differences in countries' industrial relations systems and unionization characteristics, there are studies that enable such comparisons. The OECD provides comparable data on unionization (DİSKAR, 2019). The OECD (2024) uses two main methods to estimate union density. The first is survey-based estimates. This method provides detailed breakdowns by age, gender, and sector; however, it does not cover cross-border or non-resident workers. The second method relies on administrative membership statistics, which are based on data obtained from trade unions, government surveys, or official records. Since these figures often include non-working individuals (such as retirees, the unemployed, and the self-employed), adjustments are made to exclude them and to obtain "net" membership figures used for consistent union density rates. In principle, these sources also cover cross-border or non-resident workers, but when the data come directly from unions, verification tends to be more difficult. In this context, Çelik (2011) emphasized that, given the challenges of collecting unionization statistics, OECD unionization data are highly valuable². Similarly, unionization rates alone are insufficient to

² At this point, since the OECD did not consider the official statistics published by Turkey's Ministry of Labour and Social Security for the period 1984–2012 to be reliable, it used the method proposed by Çelik and Lordoğlu (2006), which is based on using the

reflect the proportion of workers benefiting from union protection. As is well known, one of the most important functions of trade unions is to defend the rights and interests of their members through collective bargaining agreements. At this point, the number and proportion of workers covered by collective agreements become significant. Depending on a country's industrial relations system and legislation, collective agreement coverage may be higher or lower than the unionization rate. In most OECD and EU countries, collective bargaining mechanisms allow collective agreements to apply to non-union members as well. Thus, collective agreements may exceed unionization rates (DİSKAR, 2019).

number of workers covered by collective agreements as the basis for estimating unionization as well (DİSK-AR, 2019; Çelik and Lordoğlu, 2006).

Table 2: Union Density and Employment Protection Index in the VoC

		Union Density						Employment Protection Index					
		2000	2005	2010	2015	2020	2024	2000	2005	2010	2015	2020	2024
Liberal Market Economies	United Kingdom	29.8	28.6	26.6	24.7	23.5	22	1.5	1,5	1.5	1.3	1.3	1.3
	United States	12.9	12	11.4	10.6	10.3	9.9	0.1	0,1	0.1	0.1	0.1	0.1
	Ireland	35.9	32.4	31.6	25.4	26.2	22.2	1.2	1,2	1.1	1.2	1.2	1.2
	Canada	28,2	27.7	27.2	26.5	27.2	28.3	0.5	0,5	0.5	0.5	0.5	0.5
	Australia	24.9	22.5	18.4	15.1	13.7	12.2	1.4	1,4	1.6	1.6	1.6	1.6
	New Zealand	22.4	22.3	21.4	17.9	17.7	20.3	1.4	1,8	1.8	1.6	1.6	1.6
	Average	25.6	24.2	22.7	20	19.7	19.1	1.1	1,1	1.1	1.1	1.1	1.1
Coordinated Market Economies	Germany	24.6	21.5	18.9	17.6	16.3	14.1	2.6	2,6	2.6	2.6	2.6	2.6
	Austria	36.9	33.8	28.9	27.4	26.3	20.2	2.6	2,2	2.2	2.2	2.2	2.2
	Sweden	81	75.7	68.2	67	65.2	65.9	2.4	2,4	2.4	2.4	2.4	2.4
	Japan	21.5	18.8	18.4	17.5	16.8	16.2	1.7	1,7	1.3	1.3	1.3	1.3
	Netherlands	22.3	22.1	19.5	17.7	15.4	13.8	3.3	3,3	3.2	3.2	3.6	3.6
	Belgium	56.6	54.9	53	52.3	49.1	47.5	1.6	1,6	1.8	2.1	2.1	2.1
	Denmark	74.5	71.5	68.1	68.2	67	60.4	1.4	1,4	1.5	1.5	1.5	1.5
	Finland	74.2	72.7	71.4	67.5	58.8	51.4	2.2	2	2	2.1	2	2
	Average	48.9	46.3	43.3	41.9	39.3	36.1	2.2	2,1	2.1	2.2	2.2	2.2

Mediterranean Market Economies	France	10.8	10.5	10.8	11	10.8	10.8	2.5	2,7	2.5	2.5	3.1	3.1
	Greece	24.9	24.1	22.2	23.1	19	19	3.1	3,1	3.1	2.4	2.4	2.4
	Italy	34.8	33.8	35.3	34.2	32.5	30.2	3	3	3	2.9	2.4	2.4
	Spain	17.5	15.5	18.2	14.4	12.5	12.5	2.3	2,3	2.3	1.9	1.9	1.9
	Portugal	20.5	21.6	19.6	16.1	15.3	15.3	4.5	4,4	4.1	3.1	3.1	3.1
	Turkey	12.5	10.3	7.3	8	9.9	10.9	3	2,9	2.9	2.9	2.9	2.9
	Average	20.1	19.3	18.9	17.8	16.6	16.4	2.1	2,1	2.1	1.8	1.7	1.7
Central and Eastern European Countries	Poland	23.5	22.9	17.4	16.5	13.4	9.4	2.3	2,3	2.3	2.3	2.3	2.3
	Czech Rep.	27.2	20.6	16.1	11.9	11.4	9.4	3.6	3,6	3.3	3.2	3.2	3.2
	Slovakia	34.2	25.4	16.4	12.6	11.3	11.8	3.1	2,8	2.8	2.5	2.5	2.5
	Hungary	23.8	17.9	15.3	11	8.3	8.3	2	2	2	1.5	1.5	1.5
	Slovenia	44.2	37.1	32.6	23.8	23.8	15.3	2.6	2,6	2.6	2.1	2.1	2.1
	Average	30.5	24.7	19.5	15.1	13.6	10.8	2.7	2,7	2.6	2.3	2.3	2.3

Source: World Bank, 2020; IMF, 2020; OECD, 2020; OECD, 2025a; OECD, 2025b

Looking at Table 2, one can observe that LMEs have low union density. As expected, union density is high in CMEs. It is also evident that this ratio is low in MMEs. Notably, union density is also low in CEEs, which is an important point to highlight. The overall decline in union density across countries can be seen as a consequence of neoliberal policies. This downward trend is evident across all types of capitalism, as reflected in the average rates presented in Table 2. Heyes et al. highlighted this issue, characterizing the decline in union density as an effect of neoliberalism (Heyes et al., 2012: 14, 16). This interpretation challenges the VOC's position against neoliberalism and supports the perspective that neoliberalism has influenced all countries. Within this framework, considering the data in Table 2, union density has decreased in 23 out of 25 countries (with the exception of Canada and France).

Although the finding that country groups exhibit a decreasing trend in union density over the years is correct, the fact that each country group has different density levels presents a more nuanced narrative. When we examine the first column of Table 2, we see that the union density averages of the country groups vary significantly. For instance, the values for CMEs 2000 (48.9) and 2024 (36.1) are higher than those for both LMEs and other types of capitalism. Looking at the union density ratios of the different types of capitalism in 2024, LMEs recorded a value of 19.1, MMEs 16.4, and CEEs got 10.8. Therefore, considering the data in Table 2, it can be concluded that the average union density in CMEs is higher than that in other types of capitalism.

Examining the data compiled in table, although there is a downward trend in the average union density in CMEs over the years, this decline is smaller compared to other market economies. In other words, CMEs can be noted as the type of capitalism where the decrease in union density has been the lowest 2000 and 2024. The fact that the density ratios in CMEs differ from those in LMEs serves as evidence that institutional differences persist. The decline in trade union density over the period is also clearly evident.

Employment Protection Legislation

Employment protection legislation is measured using the employment protection index. The value of this index provides information about the rigidity or flexibility of employment regulations in different countries. The index, which reflects the difficulty of individual and collective dismissals, ranges from 0 to 6. A lower index value indicates a more flexible labour market, while a higher value signifies a more rigid one (OECD, 2025).

While a higher index value signifies a more rigid labour market, a review of employment protection legislation index values reveals key differences among country groups. LMEs, for example, have relatively low index values, indicating

that workers can be laid off more easily. The average index value of this group was 1.1 between 2000 to 2024. In contrast, CMEs have high index values, suggesting that dismissing employees is more difficult. The average index value for CMEs from 2000 to 2024 was 2.2, which is notably higher than that of LMEs. This supports earlier explanations regarding the distinct labour market characteristics of different capitalism types, as highlighted in Table 1. As shown in Table 2, the employment protection index varies across countries. CMEs, for instance, have high index values comparable to those of MMEs. MMEs have experienced a noticeable decline over time from 2.1 in 2000 to 1.7 in 2024. A similar trend is observed in CEEs. Although their average index value has decreased, the figures for 2000 (2.7) and 2024 (2.3) remain higher than those of LMEs, CMEs and MMEs. This persistence can be attributed to the enduring influence of historical institutional structures in CEEs. In other words, altering old institutional frameworks may not be as straightforward as expected, and path dependence continues to play a role (Erhel and Zajdela, 2004; Sapir, 2006). Heyes et al. also observe that employment protection index values have declined in many countries over time, indicating that employee protections have become more flexible and precautionary measures for workers have diminished (Heyes et al., 2012: 15). Specifically, 13 out of 25 countries experienced a decrease in their index values. On the other hand, the fact that six countries (the USA, Ireland, Canada, Germany, Sweden, Poland) maintained the same index value, and that six countries (Australia, New Zealand, Netherlands, Belgium, Denmark, France) experience an increase, allows for different interpretations. These variations suggest that the persistence of different index values among country groups reflects the continuing institutional differences emphasized by the VoC framework.

Table 3: Unemployment Benefits and Collective Bargaining in the VoC

		Collective Bargaining Coverage						Unemployment Benefits					
		2000	2005	2010	2015	2020	2024	2000	2005	2010	2015	2020	2024
Liberal Market Economies	United Kingdom	36.4	35	30.9	27.9	26.9	26.9	20	19	19	20	23	17
	United States	14.9	13.7	13.1	12.3	12.1	12.1	9	9	61	9	7	9
	Ireland	44.2	41.7	40.5	40.5	34	34	31	34	41	40	36	34
	Canada	32.4	32	31.4	30.6	31.3	30.2	36	25	24	24	24	21
	Australia	62.2	64.4	61.1	62	61.2	59.7	24	37	32	32	30	36
	New Zealand	30.7	18.2	15.6	15.9	18.6	18.7	43	41	38	34	35	42
	Average	36.8	34.1	32.1	31.5	30.6	30.2	27.1	27.5	35.8	26.5	25.8	26.5
Coordinated Market Economies	Germany	67.8	64.9	59.8	56.8	54	49	61	61	60	59	59	60
	Austria	98	98	98	98	98	98	51	51	51	51	51	51
	Sweden	87.7	89.4	88.7	88.7	88	88	82	82	66	61	60	64
	Japan	21.4	18.8	18.4	17.5	16.8	15.2	37	37	39	36	35	33
	Netherlands	81.7	91.3	90.6	79.4	75.6	72.1	55	70	70	69	65	64
	Belgium	96	96	96	96	96	100	77	77	80	82	76	73
	Denmark	85.1	85	82.6	83.1	82	81.6	86	86	84	84	82	74
	Finland	85	91.4	87.5	91.9	88.8	88.8	61	60	57	59	58	57
	Average	77.8	79.3	77.7	76.4	74.9	74	63.7	65.5	63.3	62.6	60.7	59.5

Mediterranean Market Economies	France	97.7	97.7	98	98	98	98	74	75	69	68	65	66
	Greece	100	100	100	21.3	14.2	13.1	45	40	51	45	52	48
	Italy	100	100	100	100	100	100	61	61	61	61	60	61
	Spain	84.8	76.8	79.4	79.6	80.1	92.1	67	67	69	54	53	67
	Portugal	81.4	87.4	83.3	77.2	78	83.3	78	77	75	68	75	83
	Turkey	12.6	10.3	6.9	6.9	8.5	12.7	0	0	0	0	10	6
	Average	79.4	78.7	77.9	63.8	63.1	66.5	54.1	53.3	54.1	49.3	52.5	55.1
Central and Eastern European Countries	Poland	25	25	18.6	17.3	13.4	11.6	50	51	41	36	27	32
	Czech Rep.	42.4	38.2	36	34.2	34.7	43.2	53	45	15	15	12	19
	Slovakia	52	40	40	24.4	24.4	27.6	12	16	14	13	11	22
	Hungary	38.4	24.8	27.3	28.3	21.8	20.4	26	22	26	20	12	7
	Slovenia	100	100	70	67.5	78.6	83.1	4	4	34	37	49	44
	Average	51.5	45.6	38.3	34.3	34.5	37.1	29	27.6	26	24.2	22.2	24.8

Source: World Bank, 2020; IMF, 2020; OECD, 2020; ISKUR, 2025; OECD, 2025c; OECD, 2025d

Unemployment Benefits

The Table 3 presents the net replacement rates of unemployment benefits in the VoC. The net replacement rate is defined as the ratio of net income while out of work to net income while in work (OECD, 2015). From this perspective, it can be observed that LMEs are relatively stingy in providing unemployment benefits, whereas CMEs are more generous. As shown in Table 3, the average unemployment benefits values for LMEs were 27.1 in 2000 and 26.5 in 2024, both of which are lower than the corresponding values for CMEs, which were 63.7 in 2000 and 59.5 in 2024. Table 3 also reveals that CEEs and MMEs differ from LMEs in terms of unemployment benefit levels. For instance, CEEs had values of 29 in 2000 and 24.8 in 2024, while MMEs recorded 54.1 and 55.1 for the same years, respectively. Therefore, it is apparent that the earlier generalization suggesting that these countries displayed a liberal tendency in their labour markets should be reconsidered. Although many institutional arrangements show movement in this direction, increases in unemployment benefits in some countries challenge this interpretation, as seen the data presented in Table 3. While 13 of the 25 countries experienced a reduction in unemployment benefits, an increase was observed in eight countries (Ireland, Australia, the Netherlands, Greece, Portugal, Slovakia, Turkey, and Slovenia). Four countries (the United States, Austria, Italy, and Spain) did not show any change. Hence, while Heyes et al. (2012) emphasize liberalization tendencies in national labour markets, the observed increases in unemployment benefits highlight variations in institutional structures, reflecting the existence of different types of capitalisms.

Collective Bargaining

The collective bargaining level refers to negotiations conducted by workers' and employers' representatives regarding employment conditions and wages. Collective bargaining involves not only unionized workers but also other employees. Therefore, the broad scope of collective bargaining enables a wider range of workers to benefit from these negotiations. While a high level of collective bargaining contributes to better labour market performance, it also helps reduce inequalities faced by workers (OECD, 2019: 5).

It is possible to observe from Table 3 that the scope of collective bargaining is low in LMEs, which is consistent with the literature. In fact, the ratio of collective bargaining decreased from 36.8 in 2000 to 30.2 in 2024. Similarly, in CMEs, the average score for collective bargaining declined from 77.8 to 74 over the same period. Even though a decrease is noted in CMEs, their collective bargaining levels remain higher than those of LMEs. In MMEs, the average is higher than that of CEEs for the same years. This supports the observation that

CEEs are gradually approaching LMEs. This convergence highlights the tendency of post-communist countries to align with LMEs and has sparked discussions regarding the neo-liberal trajectory within the EU.

Hence, Table 3 reveals a decrease in collective bargaining coverage in countries. It is noteworthy that this decline coincides with the previously mentioned decrease in unionization rates. Heyes et al. argued that market processes caused these declines, citing Germany as an example in this context. However, while collective bargaining coverage decreased in 15 countries, it increased in eight countries (Sweden, Finland, Belgium, France, Spain, Portugal, Turkey, and the Czech Republic). In two countries (Austria, and Italy), collective bargaining coverage remained unchanged. The coverage levels in both CMEs and MMEs are observed to be higher than those in LMEs and CEEs (Heyes et al., 2012: 15). As seen in the data presented in Table 3, while these trends indicate a movement towards LMEs, they also highlight the persistent differences between countries.

Table 4: Descriptive Statistics

Variable	Obs	Mean	St.Dev.	Min	Max
ALL					
UN	625	7.6	4.05	2.02	27.69
TUD	625	26.91	18.15	6.3	81
EPL	625	2.17	0.88	0.09	4.58
UB	625	45.15	23.22	0	86
CBC	625	57.71	32.42	5.9	100
LME					
UN	150	5.94	2.18	3.3	15.45
TUD	150	21.84	6.84	9.9	35.9
EPL	150	1.09	0.58	0.09	1.81
UB	150	29.29	12.37	7	63
CBC	150	32.77	15.73	11.6	64.4
CME					
UN	200	5.93	2.03	2.12	11.17
TUD	200	42.68	22.91	13.8	81
EPL	200	2.19	0.59	1.3	3.61
UB	200	62.94	14.43	33	86
CBC	200	76.57	25.21	15.2	100
MME					
UN	150	11.26	4.75	3.81	27.69
TUD	150	17.95	8.37	6.3	35.7
EPL	150	2.9	0.61	1.9	4.58
UB	150	52.25	25.27	0	83
CBC	150	71.69	35.38	5.9	100
CEE					
UN	125	7.85	4.35	2.02	19.9
TUD	125	18.51	8.7	7.4	47.1
EPL	125	2.56	0.56	1.5	3.64
UB	125	27.18	15.06	3	54
CBC	125	40.67	24.78	11.6	100

Source: own elaboration

Table 4 presents various statistics of the variables used in the study, grouped by different types of capitalism and for the entire country sample. An evaluation based on average values shows that the average unemployment rate is low in the LME group, which is characterized by the weak institutional regulations in the labour markets. On the other hand, in CMEs, which are characterized by more rigid labour markets, where unemployment benefits are generous and employment protection legislation is strict, the average value of the unemployment variable is also lower than that of the LME group (Sapir, 2006: 377–378).

Similarly, when the Table 4 is examined, it is observed that the average values of labour market institution variables for the CEEs, which consist of Central and Eastern European countries, are lower compared to the MMEs. In particular, the collapse of the Soviet Union and the introduction of these countries to free market economies are highlighted as key factors contributing to this process. Additionally, the EU accession process of these countries, along with the European Union's gradual adoption of policies diverging from the traditional welfare state model, has also contributed to the flexibilization of labour markets within this group. Although such developments are noted, the fact that the average union density in the CEE group is higher than in the MME group suggests a continuity of past trends, indicating a path dependency in the institutional context. The findings also show that, although the Mediterranean model features strict employment protection legislation (Sapir, 2006: 377–378), its average union density is lower than that of CEEs.

Table 5: Unemployment Rate in the VoC

		2000	2005	2010	2015	2020	2024
Liberal Market Economies	United Kingdom	5.5	4.7	7.7	5.3	4.4	4.3
	United States	3.9	5	9.6	5.2	8	4
	Ireland	4.3	4.3	14.5	9.9	5.6	4.3
	Canada	6.8	6.7	8.1	6.9	9.6	6.4
	Australia	6.2	5	5.2	6	6.4	4
	New Zealand	6.1	3.8	6.5	5.4	4.5	4.8
	Average	5.4	4.9	8.6	6.4	6.4	4.6
Coordinated Market Economies	Germany	7.9	11.1	6.9	4.6	3.3	3.4
	Austria	4.6	5.6	4.8	5.8	5.2	5.2
	Sweden	5.4	7.4	8.6	7.4	8.2	8.4
	Japan	4.7	4.4	5.1	3.3	2.8	2.6
	Netherlands	2.7	5.8	4.9	6.8	3.8	3.7
	Belgium	6.5	8.4	8.2	8.4	3.5	5.7
	Denmark	4.4	4.8	7.7	6.2	5.6	2.9
	Finland	11.1	8.3	8.3	9.3	7.7	8.4
	Average	5.9	6.9	6.8	6.4	5	5
Mediterranean Market Economies	France	10.2	8.8	9.2	10.3	8	7.4
	Greece	11.3	10	12.7	24.9	15.8	10.1
	Italy	10.8	7.7	8.3	11.8	9.1	6.6
	Spain	13.7	9.1	19.8	22	15.5	11.3
	Portugal	3.8	7.5	10.7	12.4	6.7	6.5
	Turkey	6.4	10.6	11.8	10.3	13.1	8.7
	Average	9.3	8.9	12	15.2	11.3	8.4
Central and Eastern European Countries	Poland	16.3	17.7	9.6	7.5	3.1	2.9
	Czech Rep.	8.7	7.9	7.2	5	2.5	2.6
	Slovakia	18.5	16.2	14.3	11.4	6.7	5.4
	Hungary	6.5	7.1	11.1	6.8	4.2	4.5
	Slovenia	6.9	6.5	7.2	8.9	4.9	3.7
	Average	11.3	11	9.8	7.9	4.2	3.8

Source: World Bank, 2020; IMF, 2020; OECD, 2020; IMF, 2025; OECD, 2025e

Varieties of Capitalism and Labour Market Outcomes

The claim that labour market institutions are the main cause of unemployment is frequently reiterated. This discourse essentially reflects a neo-liberal perspective and implicitly encourages countries to adopt the characteristics of LMEs. However, while countries with strict labour market regulations may have low unemployment rates, higher unemployment rates may be observed in countries with more flexible labour markets, as shown in Table 5. In other words, different types of capitalism can yield successful outcomes (Howell, 2005: 312; Chilosi, 2013: 2). When considering indicators such as inequality and the share of labour in national income, alongside unemployment rates, it becomes evident that some countries outperform LMEs.

Unemployment Rate

As presented in Table 5 above, the average unemployment rate in LMEs rose from 5.4 per cent in 2000 to 6.4 per cent in 2020, after which it declined to 4.6 per cent in 2024. Similarly, in CMEs, the average unemployment rate increased from 5.9 per cent in 2000 to 6.4 per cent in 2015, before declining to 5 per cent in 2024. What is noteworthy here is that the average unemployment rates in CMEs firstly increased and then decreased over the period, mirroring the pattern observed in LMEs. In MMEs, however, the unemployment rate increased continuously from 2000 to 2020, rising from 9.3 per cent to 11.3 per cent. After 2020, the average unemployment rate began to fall, reaching 8.4 percent in 2024. In contrast, CEEs experienced a significant decline in unemployment, with the average rate dropping sharply from 11.3 percent in 2000 to 3.8 percent in 2024.

The economic stagnation caused by the global pandemic also affected unemployment levels. The pandemic period constitutes a multidimensional systemic crisis, as defined by Voyvoda and Yeldan, in which supply, demand, and financial shocks occurred simultaneously. Consequently, these shocks led to economic contraction and an increase in unemployment rates. During this period, income distribution also deteriorated, and poverty intensified alongside social exclusion (Voyvoda and Yeldan, 2020). As shown in Table 5, CMEs performed better than LMEs in 2020. At this point, labour market institutions played a supportive role for the working class. While unemployment benefits provided crucial support to the unemployed, institutional arrangements such as trade unions and employment protection legislation helped prevent employers from dismissing workers easily. These regulations, often criticized for creating rigidity in the labour market, are in fact defining features of CMEs, as previously discussed. Based on the comparison between 2000 and 2020, it is evident that the only two country groups that experienced a decrease in average unemployment rates were CMEs

and CEEs. In this context, the differing outcomes of various models in addressing unemployment become more apparent. The positive economic environment following the end of the pandemic has had a beneficial impact on national economies, contributing to declining unemployment rates. From 2020 to 2024, the average unemployment rate decreased in LMEs, MMEs and CEEs. In CMEs, the average unemployment rate remained stable from 2020 to 2024.

Table 6: Labour Share of Income and the Gini Coefficient in the VoC

		Labour Share of Income						Gini Coefficient					
		2000	2005	2010	2015	2020	2024	2000	2005	2010	2015	2020	2024
Liberal Market Economies	United Kingdom	58.5	58.4	58.6	56	60.2	56.5	38.8	35.5	33.7	33.3	32.6	32
	United States	61.6	60.7	58.4	58.5	59.9	56.1	40.1	41	40	41.2	39.7	42
	Ireland	54	53.4	54.5	35.4	32.7	33.4	33	33.8	32.3	31.8	29.2	29
	Canada	60	59.5	61.3	62.3	62.1	59.6	33.4	33.6	33.6	33.7	31.7	31
	Australia	59.3	58.5	55.9	57.4	55.7	54.6	33.5	33.1	34.7	34.4	34.3	34
	New Zealand	50.9	52.2	51.9	51	54	54.5	36.8	36.6	33	32	31	32
	Average	57.3	57.1	56.7	53.4	54.1	52.4	35.9	35.6	34.5	34.4	33	33.3
Coordinated Market Economies	Germany	62.1	61.9	61.4	61.8	62.5	60.6	28.9	31.7	30.2	31.7	32.4	32
	Austria	60.7	60.8	59.2	59.7	59.6	64.8	29	28.7	30.3	30.5	29.8	31
	Sweden	55.5	56	53.6	55.2	55.1	51.7	27	26.8	27.7	29.2	28.9	29
	Japan	53.7	54.1	54.4	52.5	56.5	53.8	40.1	44.5	43.3	43.4	43.3	32
	Netherlands	61.7	61.9	64.4	62.2	63.9	60.1	31.1	29	27.8	28.2	26	27
	Belgium	64.4	64.4	65.1	63.8	63.2	64	33.1	29.3	28.4	27.7	26	27
	Denmark	60.8	60.3	59.9	58.4	58.2	56.9	23.8	24.9	27.2	28.2	27.5	30
	Finland	54.9	55.5	58.9	57.6	53.7	54.3	27.2	27.6	27.7	27.1	27.1	27
	Average	59.2	59.3	59.6	58.9	59	58.2	30	30.3	30.3	30.7	30.1	29.3

Mediterranean Market Economies	France	60	60.7	63.3	62.1	61	60.6	32.6	29.8	33.7	32.7	30.7	32
	Greece	53.8	55.4	58	52.9	59.6	52.7	34.2	34.6	34.1	36	33.6	33
	Italy	57.4	57.3	58.4	57.9	56.8	58.2	35.2	33.8	34.7	35.4	35.2	34
	Spain	62.3	61.8	63.9	59.3	62.4	59.1	34.1	32.4	35.2	36.2	34.9	33
	Portugal	65.2	64.9	62	54.4	59	55.9	38.8	38.5	35.8	35.5	34.7	34
	Turkey	33.6	33.2	35.2	36.6	35.5	35.4	43.5	43.5	43.5	43.5	43	44
	Average	55.3	55.5	56.8	53.8	55.7	53.6	36.4	35.4	36.1	36.5	35.3	35
Central and Eastern European Countries	Poland	48.5	47.8	48.9	47.4	50.1	47.8	38	35.8	33.2	31.8	28.5	28
	Czech Rep.	52.2	51.7	54.1	51.6	57.6	55.7	28.5	26.9	26.6	25.9	26.2	26
	Slovakia	44.8	45.4	45.6	48	53.5	53.8	27.1	29.3	27.3	26.5	24.2	24
	Hungary	57.2	57.3	50.9	47.8	48.9	48.9	29.9	34.7	29.4	30.4	29.7	31
	Slovenia	57.3	57.1	60.6	58	61.3	59.8	24.8	24.6	24.9	25.4	24	25
	Average	52	51.8	52	50.5	54.2	53.2	29.6	30.2	28.2	28	26.5	26.8

Source: World Bank, 2020; IMF, 2020; OECD, 2020; WID, 2025; Our World in Data, 2025; ILO, 2025

Labour Share of Income

Heyes et al. (2012) argue that the labour share of income has decreased in both LMEs and CMEs (Heyes et al., 2012: 15). However, this statement has certain limitations. When Table 6 is examined, it becomes clear that a key point is missing: the labour share of income in CMEs remains higher than in LMEs. For instance, in 2024, the labour share of income in LMEs was 52.4 per cent, whereas it was 58.2 per cent in CMEs. In MMEs, the figure stood at 53.6 per cent, while in CEEs it was 53.2 per cent. Therefore, although a decline in the labour share of income is observed over time across all country groups except CEEs, the extent of this decline varies. In this regard, institutions such as trade unions, employment protection regulations, and unemployment benefits, which support workers, have mitigated the severity of the decline in CMEs. In other words, the impact of neoliberal policies has been somewhat alleviated in these economies.

Inequality

The Gini coefficient, used to measure inequality between countries, is significant in highlighting disparities among the working population on a national basis. The coefficient ranges from 0 to 1, where 0 indicates perfect equality, 1 represents complete inequality. In this study, it is multiplied by 100 to express values between 0 and 100. Heyes et al. (2012) argued that there is little variation in inequality data among different types of capitalism. They emphasized that inequalities increased in both CMEs and MMEs, suggesting that the countries within these groups were exposed to market forces and consequently began to converge toward LMEs (Heyes et al. 2012: 15). However, the data presented in Table 6 allow for alternative interpretations. For instance, the average Gini coefficients for LMEs was 33.3 in 2024, while for CMEs it was lower, at 29.3. Inequality in CMEs decreased over time, and the average Gini coefficient remains below that of LMEs. This suggests that CMEs experience less inequality; in other words, their performance remains stronger than that of LMEs. In MMEs, the Gini coefficient was 35 in 2024, the highest average rate among the different types of capitalism. Therefore, MMEs continue to exhibit relatively high levels of inequality. Interestingly, CEEs performed better than CMEs, with a Gini coefficient of 26.8 in 2024. Although CEEs have shown signs of neoliberal orientation, their relatively low Gini values suggest that legacy institutional structures, that is, path dependency, may persist in achieving this outcome.

In this context, it has been observed that the Gini coefficient is low in Continental European countries with welfare state practices, while it rises in Anglo-Saxon countries where neoliberal policies are dominant (Çelik, 2004: 64). Çelik (2004) describes this situation as an irony of global inequality. Increasing

globalization requires greater public intervention and spending. It has been noted that the openness of economies exposes them to external shocks, and that increased public expenditures are necessary to mitigate these adverse impacts. In this regard, the global market has made it necessary to increase public interventions for income redistribution. This situation further strengthens the redistributive and social role of the state under conditions of globalization (Çelik, 2004: 66).

One of the most important policies for regulating income distribution is taxation. In this context, social justice can be promoted through tax policy. In particular, income tax is considered the most suitable tax for promoting social justice because it can be levied progressively according to the taxpayer's ability to pay, making it the most effective tool for ensuring tax equity. Examining Germany's tax policies, it has been observed that the shares of income tax, taxes on wealth, and taxes on goods and services have decreased, while the share of corporate tax has increased. When Greece's tax policies are evaluated, it is observed that the tax with the largest share of total tax revenue is the tax on goods and services, followed by income tax, taxes on wealth, and corporate tax, respectively (Akça, 2019). Looking at recent income tax policies, it has been observed that the share of income tax in GDP and in total tax revenues has decreased over time in Turkey, while it has increased in Greece. However, the figures for both countries remain below the OECD average. In Germany, on the other hand, performance has been found to be above the OECD average (Akça, 2019). Similarly, in Greece and Turkey, the share of indirect taxes within total tax revenues is higher than that of direct taxes, indicating that the state meets its tax collection needs primarily through indirect taxes. This also reflects a lack of tax equity in these countries. In contrast, in Germany, direct taxes exceed indirect taxes (Akça, 2019).

Table 7: Descriptive Statistics

Variable	Obs	Mean	St. Dev.	Min	Max
ALL					
UN	625	7.6	4.05	2.02	27.69
LSI	625	55.77	6.9	28.6	66.7
Gini	625	32.13	5.01	23.2	44.6
LME					
UN	150	5.94	2.18	3.3	15.45
LSI	150	55.18	6.75	29.1	63.38
Gini	150	34.53	3.35	29	42
CME					
UN	200	5.93	2.03	2.12	11.17
LSI	200	59.11	3.72	51.7	66.7
Gini	200	30.2	4.71	23.8	44.6
MME					
UN	150	11.26	4.75	3.81	27.69
LSI	150	54.96	9.53	28.6	65.25
Gini	150	35.79	3.85	29.7	44
CEE					
UN	125	7.85	4.35	2.02	19.9
LSI	125	52.11	4.57	44.28	61.32
Gini	125	27.95	3.54	23.2	38

Source: own elaboration

As seen in Table 7, the LSI in CMEs is higher than in the LMEs. Similarly, the average Gini coefficient is lower in CMEs compared to LMEs (Hall and Soskice, 2001: 16; Soskice, 2005: 171-172). In MMEs, the share of income received by labor is, on average, higher compared to CEEs. On the other hand, when looking at the average Gini coefficient, it is observed that the average in CEE countries is lower than that of MME countries (Lallement, 2011: 638).

Conclusion

This study aims to evaluate different types of capitalism in the context of labour markets. This evaluation, which focuses specifically on labour market institutions, highlights that different countries have distinct institutional structures. In this

context, countries were classified based on their labour market characteristics. This classification was guided by the VoC literature. In terms of labour markets, LMEs and CMEs are described as having flexible and rigid labour markets, respectively. Additionally, Mediterranean and Central and Eastern European countries, as extensions of the VoC literature, have also been included in the classification.

While the hegemony of the neo-liberal approach, which claims that the unemployment problem can be solved by eliminating institutional regulations in labour markets, still persists, evidence from labour market institutions reveals that this understanding is not the only valid one and that different types of capitalism exist. Thus, rather than highlighting only the accomplishments of LMEs, it is important to emphasize that other models of capitalism, shaped by different institutional and historical processes, also achieve successful outcomes. Similar findings are observed when analyzing indicators such as the labour share of income and the Gini coefficient. For instance, labour's share of income is highest in CMEs. In terms of inequality, CEEs and CMEs perform better than LMEs. From this perspective, it can be argued that there are models more successful than LMEs.

Although the expectation that a market-oriented approach would emerge and produce positive results has persisted, it is now evident that alternative models can also yield successful outcomes. Crises and the pandemic have shown that labour market institutions protect the working class during adverse periods, helping them be less affected by the negative impacts. For instance, the importance of labour market institutions in protecting workers was highlighted during the recent pandemic. Specifically, CMEs performed better than LMEs in terms of unemployment trends during this period. This is because existing institutional structures supported workers during difficult times. Unemployment benefits, employment protection legislation, and trade unions all supported employees and ensured they were not left on their own. In other words, institutional structures stood by workers in challenging periods. This support contributed both to ensuring fairness in income distribution and to preventing a rise in unemployment rates. Therefore, contrary to the neo-liberal approach, institutions have not been a source of negative outcomes; on the contrary, they have served as safe havens for workers.

Genişletilmiş Özet

Ülkeler arasındaki ekonomik ve siyasi kurumsal yapılanmalardaki farklılıklar, siyasi iktisatçıların ilgisini çekmiş ve bu kurumsal farklılığı anlamak için kavramsal yapılarla ilgilenmelerine neden olmuştur. Bu noktada, emek piyasaları ve onun kurumları, söz konusu farklılıkları analiz etme açısından önemli bir çalışma alanı

sunmuştur. Diğer bir ifadeyle, emek piyasası kurumları bağlamında farklı ülkelerin farklı kurumsal yapıları sahip olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda, bazı ülkelerde emekçilerin kurumsal yapılanmalar vasıtasıyla korunduğu, bazı ülkelerde ise bu koruma önlemlerinin zayıf olduğu ifade edilmiştir. Yani emek piyasaları bağlamında farklı kapitalizm türleri değerlendirilmektedir. Bu sınıflandırmanın referans noktası “Kapitalizmin Çeşitleri” literatürüdür. İlgili literatüre göre, koruma önlemlerinin yüksek olduğu ülkelerin dahil olduğu model Eşgüdümlü Piyasa Ekonomileri olarak adlandırılırken, koruma önlemlerinin zayıf olduğu ülkelerin dahil olduğu model Liberal Piyasa Ekonomileri olarak adlandırılmaktadır. Literatüre sonradan eklenen Akdeniz Piyasa Ekonomileri ve Orta ve Doğu Avrupa Piyasa Ekonomileri ile farklı ülke gruplarının da değerlendirilmesi mümkün olmuştur. Emek piyasaları açısından yapılan değerlendirmelerde esneklik, katılık ve güvenceli esneklik gibi tartışmalar, ülkelerin sınıflandırılmasında temel kriter olmuştur. Ancak, her ne farklı model vurgusu yapılsa da neo-liberalizmin etkisi tüm modellerde gözlenmekte, yani emek piyasaları açısından bir esnekleştirme süreci bütün modellerde izlenmektedir.

Bu bağlamda, liberal modellerin, eşgüdümlü modellere göre emek piyasaları açısından daha iyi performans gösterdiği sıklıkla vurgulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, emek piyasalarındaki kurumsal düzenlemelerin ortadan kaldırılmasıyla işsizlik sorununun çözülebileceği ileri sürülmektedir. Ancak, ortaya çıkan farklı modellerin başarısı, liberal modelin savunduğu esneklik anlayışının emek piyasalarındaki tek gerçeklik olmadığını göstermiştir. Bir başka deyişle, neo-liberalizmin savunduğu emek piyasalarında esnekleşmesinin, işsizlik sorununa yönelik tek geçerli çözüm olmadığı ifade edilmiştir. Nitekim, liberal modelden daha iyi sonuçlar üreten farklı modellerin varlığı açıktır. Bu süreci tanımlarken, ana akım literatür içerisinde ortaya çıkan bu görüşlerin, neo-liberal söyleme karşı bir duruş niteliği taşıdığı söylenebilir.

Bu amaçla, bu çalışmada 25 ülkenin emek piyasası kurumları, Kapitalizmin Çeşitleri literatürü dikkate alınarak incelenmiştir. Sonuçlar, emek piyasalarında esneklik yönünde baskı olduğunu göstermiş; diğer bir ifadeyle Liberal Piyasa Ekonomileri öne çıkarılmıştır. Buna rağmen, farklı modellerin ve kurumsal yapıların varlığını sürdürdüğü ve emek piyasaları bağlamında başarılı sonuçların elde edildiği gözlemlenmiştir. Bir başka ifadeyle, farklı kapitalizm türlerinin emek piyasası performansı açısından farklı sonuçlar ürettiğinin altı çizilmiştir. Örneğin, emek piyasası “katı” olarak adlandırılan ülkelerde daha düşük işsizlik oranları görülürken, emek piyasası “esnek” olan ülkelerde daha yüksek işsizlik oranlarıyla karşılaşılabilir. Yani, kurumsal düzenlemelerin yoğun olduğu, katı emek piyasalarına sahip ülkelerin emek piyasası performansı açısından olumlu gelişmeler gösterdiği gözlenmiştir. Bu da yalnızca emek piyasası esnekliğinin işsizlik oranlarını azaltacağına dair ifadelerin tek gerçek olmadığı, farklı kapitalizm türlerinin de

başarılı sonuçlar elde edebileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, eşitsizlik ve emeğin gelirden aldığı pay gibi göstergelerle yapılan kıyaslamalarda da benzer sonuçların ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Emeğin milli gelirden aldığı pay ve gini katsayısı gibi göstergeler analiz edildiğinde benzer sonuçların gözlemlendiği görülmüştür. Örneğin, emekçilerin gelirden aldığı pay, kurumsal yapılanmaların güçlü olduğu eşgüdümlü modelde daha yüksektir. Eşitsizlik açısından ise, diğer modellerin liberal modele kıyasla daha iyi sonuç verdiği görülmüştür. Bir başka ifadeyle, aslında liberal modelden daha başarılı sonuçlar üreten modellerin varlığı açıktır.

Ayrıca, emek piyasası kurumlarının işçileri koruma konusundaki önemi, pandemi süreciyle birlikte yeniden gündeme gelmiştir. Çünkü işsizlik yardımları, istihdam koruma yasaları ve sendikalar gibi kurumsal yapılanmalar, zor zamanlarda emekçilerin yanında olmuştur. Bu nedenle neo-liberal yaklaşımın ifade ettiği gibi kurumlar “kötülüğün kaynağı” değil; aksine, emekçiler için güvenli limanlar olmuştur.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı

“Emek Piyasalarının Kurumsal Çeşitliliği: Esneklik, Sosyal Koruma ve Neo-Liberal Ortodoksinin Sınırları” başlıklı makaleyi yazarken herhangi bir kişi veya kuruluş ile çıkar çatışmam olmamıştır.

Declaration of Conflict of Interest

“Varieties of Labour Market Institutions: Flexibility, Social Protection, And The Limits of Neoliberal Orthodoxy” The author declares that there are no conflicts of interest with any individual or organization in relation to the preparation of this manuscript.

REFERENCES

- Akça, S. (2019). *Gelir dağılımında adaletin sağlanmasında vergi politikaları: Türkiye ve bazı OECD ülkeleri* (Master's thesis, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Bosch, G., Rubery, J., & Lehnendorf, S. (2007). European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, 146 (3-4), 253-277. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2007.00015.x>
- Boyer, R. (2005). How and why capitalisms differ. *Economy and Society*, 34(4): 509-557. <https://doi.org/10.1080/03085140500277070>
- Bozkurt, S. (2011). *The political economy of social and labour market policy transformation in the European periphery: A comparative examination of Greece, Spain and Turkey*. Centre for the Study of Social and Global Justice Working paper Series, WP020.
- Bozkurt, S. (2013). Sosyal Politika ve Emek Piyasası Politikaları İncelemelerinde Anaakım Yaklaşım Olarak Yeni Kurumsalcılık(lar): 2000'lerde Yunanistan, İspanya ve Türkiye'de İstihdam Politikalarında Dönüşüm", *2000'li Yıllarda Türkiye'de Kamu Politikaları*, Praksis, Sayı 30-31, Ankara, dipnot yayınları, 199-220.
- Buğra, A., & Keyder, Ç. (2003). *Yeni Yoksulluk ve Türkiye'nin Değişen Refah Rejimi*. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İçin Hazırlanan Proje Raporu. <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/yeni-yoksulluk-ve-turkiyenin-degisen-refah-rejimi> (Accessed on November 13, 2025)
- Chilosi, A. (2013). *Long-term unemployment in the varieties of capitalism*. MPRA Paper 44752. University Library of Munich: Germany, https://mpra.ub.uni-muenchen.de/44752/1/MPRA_paper_44752.pdf (Accessed on November 13, 2025)
- Crowley, S. (2005). *Overshooting the Mark: East European Labor, Varieties of Capitalism, and the Future of European Social Model*. American Political Science Association, Washington, D.C.
- Crowley, S. (2007). *East European Labor, the Varieties of Capitalism, and the Expansion of the EU*. Council for European Studies Working Paper. Columbia University: New York City.
- Crouch, C. (2005). Models of capitalism. *New Political Economy*, 10(4), 439-456. <https://doi.org/10.1080/13563460500344336>
- Çelik, A. (2011). *OECD'nin en sendikası Türkiye*. BirGün. November 24, 2011 <https://www.birgun.net/makale/oecd-nin-en-sendikasisi-turkiye-4327> (Accessed on November 14, 2025)
- Çelik, A., & Lordoğlu, K. (2006). Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne. *Çalışma ve Toplum*, 2(9), 11-30.

- Çelik, A. (2004). AB Ülkeleri ve Türkiye’de Gelir Eşitsizliği: Piyasa Dağılımı- Yeniden Dağılım. *Çalışma ve Toplum*, 3(3), 53-91.
- Deeg, R., & Jackson, G. (2007). Towards a more dynamic theory of capitalist variety. *Socio-Economic Review*, 5(1), 149-179. <https://doi.org/10.1093/ser/mwl021>
- Dev Roy, S. (2009). Unemployment and Wage Rigidity in the European monetary Union: an Emprical Investigation. [Doctoral Dissertation]. Clark University: Massachusetts.
- DİSK-AR. (2019). *Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler* (2013-2019). Sendikalaşma Araştırması.
- Erhel, C., & Zajdela, H. (2004). The Dynamics of Social and Labour Market Policies in France and the United Kingdom: Between Path Dependence and Convergence. *Journal of European Social Policy*, 14(2), 125-142. <https://doi.org/10.1177/0958928704042004>
- Esping- Andersen, G. (1990). *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*, Oxford: Blackwell Publishers.
- Eren, E. (2020). Neoklasik İktisada Çoğulcu Yaklaşmak. *İktisat ve Toplum*, 114, 53-64.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2001). *Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state*. Hall, P. A. & Soskice, D. (eds.) *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford: Oxford Universtiy Press, 145-183.
- Ferdosi, M. (2019). Post-crisis Labour Market Outcomes in Worlds of Welfare and Varieties of Capitalism. *Transfer*, 25(4), 407-420. <https://doi.org/10.1177/1024258919862491>
- Freeman, R. B. (2000). *Single Peaked vs. Diversified Capitalism: The Relation Between Economic Institutions and Outcomes*. NBER Working Paper 7556. Cambridge.
- Freeman, R. B. (2004). *Are European Labor Markets as Anful as All That?* Center for Economic Performance (CEP) Discussion Paper no 644. London: The London School of Economics and Political Science.
- Gamble, A. (2001). Neo-Liberalism. *Capital & Class*, 25(3), 127-134. <https://doi.org/10.1177/030981680107500111>
- Glyn, A. (2005). Labor Market Success and Labor Market Reform: Lessons from Ireland and New Zealand. Howell, David (ed.) *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, New York: Oxford University Press, 197-215.
- Hall P. A. (2007). The Evolution of Varieties of Capitalism in Europe. Bob, H. Rhodes, M. & Thatcher, M. (eds.) *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions and Complementaries in The European Economy*, Oxford: Oxford Universtiy Press, 39-85.

- Hall, P. A., & Gingerich, D.W. (2009). Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis. *British Journal of Political Science*, 39(3): 449-482. <https://doi.org/10.1017/S0007123409000672>
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. Hall, P. A. and Soskice, D. (eds.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, 1-68.
- Heyes, J., Lewis, P., & Clark, I. (2012). *Varieties of Capitalism in Crisis? The Consequences of the 'Great Recession' for Employment and Social Protections and Comparative Institutional Analysis*. ILERA World Congress, USA.
- Hira, A., & Hira, R. (2000). New Institutional Economics. *American Journal of Economics and Sociology*, 59(2).
- Hopkin, J., & Blyth, M. (2004). "How Many Varieties of Capitalism? Structural Reform and Inequality in Western Europe", American Political Science Association, Chicago: USA.
- Howell, D. R. (2005). "Unemployment and Labor Market Institutions: An Assessment", Howell, David. R. (ed), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, New York: Oxford University Press, 310-343.
- Hyman, R. (2008). *Britain and the European Social Model: Capitalism Against Capitalism?* IES Working Paper 19. Brighton, UK.
- ILO. (2025). Labor Income share as a percent of GDP <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-income/> (Accessed on November 19, 2025).
- IMF. (2020). *IMF Data*. <https://www.imf.org/en/Data> (Accessed on December 12, 2020)
- IMF. (2025). *Unemployment Rate*. https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/OEMDC/ADVEC/WEO_WORLD. (Accessed on November 19, 2025).
- ISKUR. (2025). *Unemployment Benefit*. <https://www.iskur.gov.tr/en/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/#:~:text=The%20daily%20unemployment%20benefit%20is,of%20the%20monthly%20minimum%20wage> (Accessed on November 14, 2025).
- Jessop, B. (2012). "The World Market, Variegated Capitalism, and Crisis of European Integration", <http://debt-issues.blog.rosalux.de/files/2012/09/F-2011-Jessop-Beast-Final.pdf> (31. 03. 2014).
- Jessop, Bob (2014a). Capitalist diversity and variety: Variegation, the world market, compossibility and ecological dominance. *Capital & Class*, 38(1), 45-58. <https://doi.org/10.1177/0309816813513087>

- Jessop, B. (2014b). *Rethinking the Diversity and Varieties of Capitalism: on Variegated Capitalism in the World Market*. https://www.researchgate.net/publication/311992136_Rethinking_the_Diversity_and_Varieties_of_Capitalism_on_Variegated_Capitalism_in_the_World_Market (Accessed on November 14, 2025).
- Kang, N. (2006). *A Critique of the "Varieties of Capitalism"*. Approach. International Centre for Corporate Social Responsibility (ICCSR) Research Paper No. 45, Nottingham University Business School: United Kingdom.
- Kaufman, B. E. (2010). *The Future Employment Relations: Insights from Theory*. Andrew Young School of Policy Studies Working Paper 10-04. Georgia State University: USA.
- Kiran, J. (2018). Expanding the framework of the varieties of capitalism: Turkey as a hierarchical market economy. *Journal of Eurasian Studies*, 9(1), 42–51. <https://doi.org/10.1016/j.euras.2017.12.004>.
- Knell, M., Srholec, M. (2006). *Emerging Varieties of Capitalism in Central and Eastern Europe*. Varieties of Capitalism Conference, University of Paisley, Paisley: Scotland.
- Lallement, M. (2011). Europe and the Economic crisis: Forms of Labour Market Adjustment and Varieties of Capitalism. *Work, Employment & Society*, 25(4), 627–641. <https://doi.org/10.1177/0950017011419717>.
- Molina, O., & Rhodes, M. (2007). The political economy of adjustment in mixed market economies: A study of Spain and Italy. Hancké, B., Rhodes, M. & Thatcher, M. (eds.) *Beyond varieties of capitalism: Conflict, contradictions, and complementarities in the European economy*, Oxford: Oxford University Press, 224–252.
- Nölke, A. and Vliegenthart, A. (2009). Enlarging The Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe. *World Politics*, 61(4): 670–702. <https://doi.org/10.1017/S0043887109990098>
- OECD (2015). *Net Replacement Rates of Unemployment Benefits in OECD Countries*. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/back-to-work-canada/net-replacement-rates-of-unemployment-benefits-in-oecd-countries_9789264233454-graph34-en (Accessed on December 10, 2020).
- OECD (2019). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. <http://www.oecd.org/els/emp/ExecutiveSummaryAndOverview.pdf> (Accessed on December 3, 2020)
- OECD. (2020). *OECD.Stat*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=66670> (Accessed on November 4, 2020)

- OECD. (2024). *Trade Unions: Trade union density*. OECD Employment and Labour Market Statistics (database), https://www.oecd.org/en/publications/membership-of-unions-and-employers-organisations-and-bargaining-coverage_fe47107c-en/full-report.html (Accessed on November 14, 2025).
- OECD. (2025a). *Trade Union Density*. [https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=trade%20union&pg=0&snb=81&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_TUD&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=..&ly\[cl\]=TIME_PERIOD&ly\[rs\]=REF_ARE_A&to\[TIME_PERIOD\]=false&lom=LASTNPERIODS&lo=10&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=trade%20union&pg=0&snb=81&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_TUD&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=..&ly[cl]=TIME_PERIOD&ly[rs]=REF_ARE_A&to[TIME_PERIOD]=false&lom=LASTNPERIODS&lo=10&vw=tb) (Accessed on November 19, 2025).
- OECD. (2025b). *OECD Indicators of Employment Protection*. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-indicators-of-employment-protection.html> (Accessed on September 28, 2025).
- OECD. (2025c). *Collective Bargaining Coverage*. [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) (Accessed on November 19, 2025).
- OECD. (2025d). *Net Replacement Rates in Unemployment*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/benefits-in-unemployment-share-of-previous-income.html> (Accessed on November 19, 2025).
- OECD. (2025e). *Unemployment*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html> (Accessed on November 19, 2025).
- Onaran, Ö. (2007). *İşsizlik ve alternatif politikalar*. Türkiye’de işsizliğin çözüm yolları ve sendikalar Çalışmayı DISK, 14 Nisan 2007.
- Onaran, Ö. & Aydınlar-Avsar, N. (2006). *The controversy over employment policy: Low labor costs and openness, or demand policy? A sectoral analysis for Turkey*. Department of Economics Working Paper Series, 971 Inst. Für Volkswirtschaftstheorie und politik, WU Vienna University of Economics and Business, Vienna.
- Our World in Data. (2025). Measuring inequality: what is the Gini coefficient? <https://ourworldindata.org/what-is-the-gini-coefficient> (Accessed on November 19, 2025).
- Pegasiou, A. (2012). *The Cypriot Economic Collapse: More than a Conventional South European Failure*. European Political Science Association (EPSA) 2013 Annual General Conference Paper 334. Barcelona: Spain.
- Peters, G. B., Pierre, J., & King, D. S. (2005). The Politics of Path Dependency: Political Conflict in Historical Institutionalism. *The Journal Of Politics*, 67(4), 1275-1300. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2005.00360.x>

- Sapir, A. (2006). Globalization And The Reform of European Social Models. *Journal of CommonMarket Studies*, 44(2), 369-390. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2006.00627.x>
- Soskice, D. (2005). Varieties of Capitalism and Cross-National Gender Differences. *Social Politics*, 12(2), 170-179. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi010>
- Stockhammer, E. (2018). Demand Regimes, financialisation and hysteresis. New Keynesian and post-Keynesian macroeconomic underpinnings of the Varieties of Capitalism. Working Paper 1809. https://www.postkeynesian.net/downloads/working-papers/PKWP1809_ZaB83In.pdf (Accessed on November 14, 2025)
- Stockhammer, E. and Ali, S. M. (2018). Varieties of Capitalism and post-Keynesian Economics on Eurocrisis. Post-Keynesian Economics Society Working Paper No.1813. <https://www.postkeynesian.net/working-papers/1813/> (Accessed on November 14, 2025)
- Thelen, K. (2001). Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies. Hall, Peter A.& Soskice, D. (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (71-103). Oxford: Oxford University Press.
- Tulun, T. E., & Oktem, K. G. (2012). *Uncertainty- Turkey and the Varieties of Capitalism*. 4th ECPR Graduate Conference. Bremen, Germany.
- Voyvoda, E., & Yeldan, E. (2020). Salgın, “Türkiye Ekonomisi ve Gerçekçi Bir Kamu Politikası Önerisi. sarkaç, <https://sarkac.org/2020/06/salgin-turkiye-ekonomisi-ve-gercekci-bir-kamu-politikasi-onerisi/amp/> (Accessed November 18, 2025).
- Williams C. C., Hedir, A., Fetni, M. & Nadin, S. (2012). Evaluating ‘Varieties of Capitalism’ By The Extent And Nature of The Informal Economy: The Case of South-Eastern Europe. *South-Eastern Europe Journal of Economics* 10(2), 113-130.
- World Bank (2020). *Indicators*. <https://data.worldbank.org/indicator> (Accessed on December 12, 2020).
- World Inequality Database (WID) (2025). Data. <https://wid.world/> (Accessed September 28, 2025).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun Yapısı ve Kararlarının Hukuki Niteliği

Mehpare ÇAPTUĞ DİLEK¹
ORCID: 0000-0002-1377-2742

Ezgi AVCIOĞLU AKSOY²
ORCID: 0000-0001-6650-2685

DOI: 10.54752/ct.1786517

Öz: Çalışma hakkı, yalnızca istihdama erişim veya işsizlikle mücadele ile sınırlı olmayıp, bireylerin adil ve elverişli koşullarda çalışma güvencesine sahip olmasını da kapsamaktadır. Bu çerçevede adil ücret hakkı, çalışma hakkının temel bileşenlerinden biri olarak öne çıkmakta ve sosyal devlet ilkesinin somut bir yansıması niteliği taşımaktadır. Çalışma hakkı kapsamında adil ve elverişli çalışma koşullarının sağlanması bakımından temel bir uygulama olan asgari ücret, işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin sosyal amaçlarla sınırlanmasının bir örneğidir. İş barışının ve sosyal adaletin sağlanmasında kritik bir önem taşıyan asgari ücret kararı her yıl çalışan kesimin önemli bir bölümünün yaşam standardını belirlemektedir. Böyle hassas bir kararı alacak organın uluslararası ilkelere uygunluğu asgari ücretin adil olarak belirlenmesinde önem arz etmektedir.

¹ Doç.Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku Anabilim Dalı, mehpare.captug@deu.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Hukuk Bilimleri Anabilim Dalı, ezgi.aksoy@cbu.edu.tr

ÇAPTUĞ DİLEK, M., AVCIOĞLU AKSOY, E., (2026) “Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun Yapısı ve Kararlarının Hukuki Niteliği”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.175-204

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

Makale Geliş Tarihi:18.09.2025- Makale Kabul Tarihi: 30.12.2025

Çalışmamızda öncelikle asgari ücretin temel hak boyutu anlatılmış sonrasında ise ülkemizde asgari ücreti tespit eden idari organ olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun yapısı ve karar alma usulü incelenmiştir. Çalışmanın sonraki bölümlerinde Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kararlarının hukuki niteliği ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hakkı, Ücret, Asgari Ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu.

The Structure of the Minimum Wage Determination Committee and the Legal Nature of Its Decisions

Abstract: The right to work is not limited to access to employment or combating unemployment, but also includes the right of individuals to have the security of work under fair and favorable conditions. In this framework, the right to fair wages stands out as one of the fundamental components of the right to work and is a concrete reflection of the principle of the social state. The minimum wage, which is a fundamental practice in terms of ensuring fair and favourable working conditions within the scope of the right to work, is an example of limiting the employment relationship between the employer and the employee for social purposes. The minimum wage decision, which is critical in ensuring labor peace and social justice, determines the standard of living of a significant portion of the working population every year. The compliance of the body that will take such a sensitive decision with international principles is important in determining the minimum wage fairly. In our study, firstly, the fundamental rights dimension of the minimum wage is explained and then the structure and decision-making procedure of the Minimum Wage Determination Commission, which is the administrative body that determines the minimum wage in our country, is analysed. In the following sections of the study, the legal nature and consequences of the decisions of the Minimum Wage Determination Commission are emphasised.

Keywords: Right To Work, Wage, Minimum Wage, Minimum Wage Determination Commission.

Giriş

Sosyal devlet anlayışının gelişmesiyle beraber Devletin toplumsal eşitliği ve adaleti tesis etmek için özellikle çalışma hayatına müdahalesi ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda çalışma hakkı, sadece iş bulma ya da işsizlikle mücadeleyle sınırlı bir hak

olmayıp, adil ve elverişli çalışma koşullarının sağlanması bakımından pek çok hakkı içerisinde barındırmaktadır. İşte bu haklardan birini de adil ücret hakkı oluşturmaktadır. Adil ücret hakkıyla beraber iş ilişkisinde “ücret hakkı”, iş ilişkisinin taraflarınca serbestçe belirlenen bir miktar olmaktan çıkmış ve sosyal bir politika aracı olarak çalışanlara ve ailelerine insan onuruna yaraşır bir hayat standardı sağlamanın bir aracı haline gelmiştir. Bu kapsamda adil ücret hakkının temel uygulamalarından birini asgari ücret oluşturmaktadır. Zira asgari ücret uygulamasıyla bir ülkedeki ücretlerin en düşük seviyesi belirlenerek, özellikle vasıfsız ya da zor durumda olan işçilerin emeklerinin sömürülmesinin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Asgari ücret uygulamasıyla ülkede en düşük seviyede ücret alan çalışanın dahi kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyede bir gelir elde edebilmesi hedeflenmektedir.

Asgari ücretin belirlenmesi, uluslararası sözleşmelerle genel hatları çizilmiş belirli ilkelerle yürütülmesi gereken bir süreç olup, sosyal devlet ilkesi kapsamında adil ve elverişli çalışma koşulları oluşturmayı amaçlayan Devletlerin bu süreçte iş barışını, toplumsal adaleti, ülkenin genel ücret seviyesini ve ekonomik ve sosyal koşulları gözetererek karar verecek bir karar organı kurması önem kazanmaktadır. İşte bu kapsamda asgari ücretin belirlenmesi için “hükümet”, “işçi” ve “işveren” temsilcilerini bir araya getiren bir yapının gerekliliği vurgulanmaktadır.

Ülkemizde asgari ücretin tespiti Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından gerçekleştirilmekte olup, Komisyon *sui generis* bir yapı olarak idari sistemimiz içerisinde yer almaktadır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun yapısını ve kararlarının hukuki niteliğini incelemeyi amaçladığımız bu çalışmamızda ilk olarak asgari ücret kavramı temel hak boyutuyla ele alınmış ve asgari ücret uygulamasının uluslararası ve ulusal hukuki dayanakları ortaya konulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun yapısı ve hukuki niteliği incelenmiş, son bölümde ise asgari ücret tespit kararının hukuki niteliği, yargısal denetimi ve hukuki sonuçları değerlendirilmiştir.

Çalışma Hakkı ve Asgari Ücret

Sosyal Devlet ve Çalışma Hakkı İlişkisi

20. yüzyılda Devletin yaşadığı en önemli dönüşüm sosyal devletin doğuşu olmuştur. Sosyal devlet anlayışıyla birlikte devletin toplumsal rol ve işlevleri kapsamlı bir şekilde değişmiştir (Şeylan, 2016:104; Talas, 1999:408). Öğretide “*insan onuruna yaraşır bir hayat standardı sağlamak için sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalelerde*

*bulunan Devlet*³” olarak tanımlanan sosyal devlet, liberal devlet düzeninin çözemediği toplumsal eşitsizlik ve adaletsizlik sorunlarına bir çözüm yolu olarak görülmüştür⁴. Sosyal devlet, bireyler arasında fırsat eşitliği yaratan, insan onuruna yakışır belli bir hayat düzeni garanti eden, bireyi yoksul, muhtaç durumdan kurtaran, onun kişiliğinin hukuki güven ve adalet içinde gelişmesini sağlayan devlet olarak tanımlanabilir. Sosyal devletin hedefleri, sosyal ve ekonomik hak ve özgürlükleri güvence altına almak, ekonomik hayata müdahale etmek, sosyal adaleti sağlamak ve sosyal güvenliği hâkim kılmaktır⁵.

Anayasa Mahkemesi'ne göre⁶ “*Sosyal Devlet ilkesi, hukuk devleti ilkesine koşuttur. Cumhuriyetin çağdaş yapısını, özlenen niteliklerini birlikte kurup tümleyen bu ilkelerin Devletin yüceliğini ve onurunu simgeleyen, yükümlülüklerini özetleyen anlamları Anayasa'nın da özüdür. İnsan hak ve özgürlüklerine saygılı, onları koruyup güçlendiren, bireyin huzur ve refahını sağlayarak güvenceye bağlayan, kişiyle toplum arasındaki dengeyi kuran, emek-anamal ilişkilerini sağlıklı biçimde düzenleyen, özel girişimin güvenlik ve karalılık içinde çalışması, gelişmesi için sosyal, ekonomik ve mali tüm önlemleri alan, çalışanların insanca yaşamasının, güçsüzlerin güçlülere karşı korunmasını gerektiren, toplumsal dengeyi ve kamu düzenini özenle gözeterek her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurarak bunu artırarak sürdürmeyi amaç edinen*” ilkedir. Yüksek Mahkeme bir başka kararında ise sosyal devlet ilkesini “*çalışma hayatının karalılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve mali tedbirler olarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve millî gelirin, adalete uygun biçimde dağıtılmasını sağlayan tedbirler alan Devlet*” olarak tanımlamıştır⁷.

Sosyal devlet anlayışı insan hakları alanında da önemli değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Sosyal devlet anlayışının devlete insan hakları konusunda yüklediği misyon liberal devlette olduğu gibi yalnızca özgürlüklere dokunmama ile sınırlı kalmamıştır. Devlet bu yeni anlayışta bireyleri özgürleştirme misyonu yüklenmiş (Gözler, 2024:74) ve yeni bir hak kataloğu pozitif hukukun içerisine dahil olmuştur. Bu kapsamda sosyal devleti hayata geçirmek için sosyal ve ekonomik haklar ikinci kuşak haklar olarak hem devletlerin iç hukuklarında hem de uluslararası sözleşmelerde güvence altına alınmıştır. Öğretide pozitif statü hakları olarak da ifade edilen sosyal ve ekonomik hakların, negatif statü haklarından en önemli farkı ise devlete olumlu bir edimde bulunma yükümlülüğü getirmesidir (Kapani, 1981:6; Gözler, 2018:411; Karagözler, 2021:45).

³ Tanım için bkz. Özbudun, 2025:164.

⁴ “*Liberal yaklaşımın devlet ile ilgili kuramsal çözümlemelerine tam karşıt olarak, refah devletinin temel özelliği sosyoekonomik yaşama müdahaledir.*” Şeylan, 2016:104.

⁵ Sosyal devletin hedefleri hakkında detaylı açıklamalar için bkz. Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, 2024:166-169.

⁶ AYM, 19.04.1989, E.1987/16, K.1988/8: RG. 23.08.1988/19908.

⁷ AYM, 27.09.1967, E.1963/336, K.1967/29: RG. 19.10.1968/13031.

Sosyal ve ekonomik hakların en önemlilerinden biri çalışma hakkıdır. Zira insan onuruna uygun yaşam standardı her şeyden önce belirli bir ekonomik refahı gerektirmektedir. Bu ekonomik refaha ulaşabilmesi için de bireylerin çalışarak elde edecekleri ücretle geçimlerini sağlayabilmeleri temel bir gerekliliktir. Bu sebeple sosyal devlet anlayışı çalışma hakkını güvence altına alarak tam istihdama yakın bir çalışma ortamı hazırlamayı bir görev olarak devlete yüklemiştir. Ayrıca sosyal devletin sosyal adaleti sağlama kapsamında ülke içindeki gelirleri hakça bölüştürme görevini yerine getirebilmesinin de temel koşulu çalışma hakkının gerçekleştirilmesidir (Talas, 1999:408). Çalışma hakkı temel olarak devlete yeterli miktarda çalışma olanağı ve iş sahası açma yükümlülüğü getirmektedir (Ayferi, 2015:412; Kaboğlu, 2012:17; Ertürk, 2002:55). Devletin bu yükümlülük kapsamındaki olumlu ödevi iş bulma ve işsizliği önleme olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak çalışma hakkının kapsamı sadece iş bulma ve işsizliği önleme ile sınırlı olmayıp, devlete çalışma koşullarını insan onuruna uygun hale getirme yükümlülüğü getirilmekte, bu kapsamda çalışanların çalışma hayatına ilişkin başka hakları da güvence altına alınmaktadır. Dolayısıyla çalışma hakkı, sadece bir işte çalışmayı değil, insana yaraşır bir işte çalışmayı ifade etmektedir (Kaboğlu, 2012:18; Karagözler, 2021:101). Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi⁸ de çalışma hakkına ilişkin 18 sayılı Genel Yorumunda çalışma hakkının normatif içeriğini insana yaraşır iş (*decent work*) olarak belirlemiştir. İlgili yoruma göre; “Sözleşme’nin 6. maddesinde belirtilen iş, insana yakışır bir iş olmalıdır. İnsana yakışır iş, insanın temel hak ve özgürlüklerine saygı gösterilen iştir. Bu iş, 7. maddede de belirtildiği gibi çalışanların ve ailelerinin geçimlerinin sağlanmasına olanak tanıyacak kazancı sağlayan iştir. Belirtilen temel haklar, aynı zamanda çalışanın ruhsal ve fiziksel bütünlüğüne saygıyı da içermektedir.”⁹

İnsana yaraşır iş, adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip bir işi ifade eder. Bu sebeple çalışma hakkı, çalışanlara adil ve elverişli çalışma koşullarının sağlanması açısından pek çok alt kategori hak yaratmaktadır.

Hem uluslararası sözleşmelerde hem de anayasamızda çalışma hakkına ilişkin düzenlemelerde çalışma hakkı ile adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkının bir bütünün parçaları olarak aynı madde içerisinde ya da birbirini takip eden maddelerde düzenlendiği görülmektedir.

⁸ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin denetim organı olup, Sözleşmenin kapsamındaki haklara ilişkin genel raporlar sunmaktadır.

⁹ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi’nin Çalışma Hakkı’na İlişkin 18 sayılı Genel Yorumu, file:///C:/Users/PC/Downloads/E_C.12_GC_18-EN.pdf, (E.T. 26.02.2025).

Birleşmiş Milletler Ekonomik Siyasal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde çalışma hakkı 6. maddede, adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı ise izleyen 7. maddede düzenlenmiştir¹⁰. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında da çalışma hakkı 1. maddede düzenlenmiş, devamındaki maddelerde ise adil ve elverişli çalışma koşullarına yönelik hükümler düzenlenmiştir.

Çalışma hakkı Anayasamızda ise 49. maddede düzenlenmiştir. İlgili hükmün ilk fıkrası uyarınca “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*”. İkinci fıkrada ise Devlet’e “*çalışanların hayat seviyesini yükseltme, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri koruma, çalışmayı destekleme, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratma ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alma*” yükümlülükleri getirilmiştir. Anayasamızın 50. ve 55. maddelerinde ise çalışma şartları, dinlenme hakkı ve adil ücrete ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Adil Bir Ücret Hakkı ve Asgari Ücret Uygulaması

Adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı, kendi içerisinde alt haklar ortaya çıkarmakta olup, bu haklardan biri de “adil ücret hakkı”dır (Karagözler, 2021:131).

Adil ücret hakkını açıklamadan önce “ücret” kavramından bahsetmek yerinde olacaktır. Çalışma hakkının konusunu oluşturan çalışma ancak bir karşılığa binaen gerçekleştirilebilir. Zira Anayasamız karşılıksız çalışmayı yani angaryayı yasaklamaktadır (Any m. 18). İşte ücret, çalışanın yaptığı iş karşılığı işverenden aldığı ödemeyi ifade etmektedir (Talas, 1949:244; Terzioğlu, 2019:1935). Anayasanın 55. maddesinin ilk fıkrası da “*ücret, emeğin karşılığıdır*” diyerek bu ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Ücret, iş hukukunda da işçinin iş sözleşmesinde yer alan iş görme borcunu yerine getirmesi karşısında; işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu olarak kabul edilmektedir¹¹. 4857 sayılı İş Kanunu¹²'nin 8. maddesi uyarınca iş sözleşmesi; bir tarafın bağımlı olarak iş yapmayı, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İlgili Kanunun 32/1. maddesi ise ücreti; “*bir kimseye bir iş*

¹⁰ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin resmî çevirisi için bkz. <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>, (E.T. 26.02.2025).

¹¹ İşçiler bakımından arz ettiği önem nedeniyle Anayasa'nın 55. maddesi ile anayasal güvence altına alınmış olan “ücret” kavramı, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret kavramı hakkında daha detaylı açıklamalar için bkz. Süzek ve Başterzi, 2024:238; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2023:333 vd.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2024:64; Tunçomağ ve Centel, 2018:69; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018:118; Çelebi Demir ve Çaptuğ Dilek, 2022:117.

¹² RG. 10.06.2003/25134.

karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar' olarak tanımlamıştır.

Ücrete ilişkin uluslararası hukukta da tanımlamalar bulunmaktadır. 95 sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi¹³ uyarınca (m.1), ücret; *“yapılan veya yapılacak olan bir iş için veya görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş sözleşmesi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye hangi isim ve hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi mümkün olan karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır”*.

Ücret, kural olarak iş sözleşmesini oluşturan taraflarca serbestçe belirlenmektedir. Ancak çalışanın kendisinin ve ailesinin temel yaşam kaynağı olan ücretin belirlenmesinin tamamen sözleşme serbestisi içerisinde bırakılması, iş ilişkisinde sosyal ve ekonomik yönden dezavantajlı konumda olan işçinin aleyhine belirlemelere sebebiyet verebilecek niteliktedir. Tek geçim kaynağı ücret olan işçinin insan onuruna uygun bir hayat sürebilmesi, alacağı ücret ile doğrudan bağlantılıdır. Bu sebeple, adil ücret, çalışma hakkı kapsamında adil ve elverişli çalışma koşullarının oluşturulmasının temel bileşenlerindendir. Zira çalışanların hayat seviyesini yükseltecek ve iyileştirecek şartların başında yeterli bir ücretin sağlanmış olması gelmektedir (Talas, 1949:243). Adil ücret, çalışanlara ve ailelerine insan onuruna yaraşır bir hayat standardı sağlayan ücrettir (Talas, 1949:245; Karagözler, 2021:131). Ücretin adil belirlenmesi statik bir süreç değildir. İşin ve işçinin niteliği, ülkedeki genel ücret düzeyi, ekonomik ve sosyal koşullar gibi farklı etkenlere bağlıdır.

Adil ücret hakkı kapsamındaki en önemli uygulamalardan biri ise asgari ücrettir. Tarihin eski dönemlerinden bu yana ekonomideki değişimlerin çalışanların ücretlerini etkilememesi amacıyla asgari ücret fikri üzerinde durulmuştur. Ancak Sanayi Devrimi ve bu Devrimin iktisadi ve toplumsal sonuçları, işçinin insanca yaşamasına imkân sağlayacak bir asgari ücret alması gerektiği düşüncesinin gelişiminde büyük rol oynamıştır (Talas, 1949:246). Yirminci yüzyıl ise asgari ücret hakkının uluslararası ve ulusal hukuki metinlerde güvence altına alındığı dönem olmuştur.

Asgari ücret isminden de anlaşılacağı üzere bir çalışanın alabileceği en düşük düzeydeki ücreti ifade etmektedir. Asgari ücret öğretide bir ülkede vasıf gerektirmeyen bir iş için işçiye ödenen ve işçinin kendisi ile ailesinin ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılayıp, insan onuruna yakışır bir hayat sürmesine yetecek ücret olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2005:5; Balcı ve Sapancalı: 2024,1026)).

¹³ 95 sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında ILO Sözleşmesi, <https://www.ilo.org/tr/resource/95-nolu-ucetlerin-korunmasi-sozlesmesi>, (E.T. 26.02.2025).

Mevzuatımızda ise asgari ücrete ilişkin tanımlama Asgari Ücret Yönetmeliği¹⁴nde yapılmaktadır. İlgili Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinin (d) bendi uyarınca asgari ücret, “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” ifade etmektedir. Mevzuatımızdaki tanımlamada asgari ücretin tanımlanmasında sadece işçinin ihtiyaçlarının göz önüne alınması dikkat çekicidir. Zira gerek öğretide (Süzek ve Başterzi, 2024:393) gerekse uluslararası belgelerde asgari ücretin yalnızca işçinin değil aynı zamanda ailesinin ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılayacak bir ücret olarak tanımlandığı görülmektedir.

Danıştay’ın da kararlarında asgari ücrete ilişkin belirlemeler yaptığı görülmektedir. Bir kararında “asgari ücretin bir işçinin zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden karşılaması için gereken ücret olduğunu¹⁵” ifade ederek asgari ücretle, çalışanların asgari yaşam standartlarının sağlanmasının amaçlandığını ve asgari ücrette yapılan değişikliklerin çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzeltilmesi amacına yönelik olduğunu belirtmiştir. Gerçekten de asgari ücret uygulaması çalışanların korunması açısından büyük önem arz etmektedir. Böylelikle özellikle istihdam düzeyinin düşük olduğu az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde özellikle vasıfsız çalışanların düşük ücretler karşılığı emeklerinin sömürülmesi engellenmektedir (Rakıcı ve Vural, 2011:60). Gelişmekte olan ülkelerde asgari ücret, gelişmiş ülkelere nazaran daha önemli bir sosyo-ekonomik etkiye sahiptir (Korkmaz, 2004:66; Sayın, 2019:1878). Yine asgari ücretin belirlenmesi, asgari ücretle ve civarında ücretlere çalışanların, işçilerin önemli bir kısmını oluşturduğu ülkelerde çok daha önemli bir hale gelmektedir. Türkiye de asgari ücret ve civarında ücretle çalışan oranlarının yüksek olduğu ülkelere biri olup¹⁶, bu durum ülkemizde asgari ücretin belirlenmesini çok daha yaşamsal hale getirmektedir (Çelik, 2022:297).

Görüldüğü üzere asgari ücret uygulamasıyla, çalışanlara verilecek ücretlerle ilgili bir alt sınır öngörülmekte ve sosyal devlet ilkesi çerçevesinde işçilerin insan onuruna uygun bir ücret alabilmeleri için çalışma hayatına müdahale edilmektedir.

¹⁴ RG. 01.08.2004/25540.

¹⁵ D.10.D., 21.6.2021, E. 2016/761, K. 2021/3479, www.kazanci.com, (E.T. 20.02.2025).

¹⁶ Disk-Ar’ın 2026 Asgari Ücret Araştırmasına göre asgari ücretin yüzde 10 fazlası ve altı ücret alanlar da dahil edildiğinde ülkemizde 9,5 milyon işçi, asgari ücret civarı ve altında bir ücretle yaşamını sürdürmeye çalışmaktadır. Tüm ücretli çalışanların yüzde 87,3’ü ise (15,6 milyon) asgari ücretin altı ile asgari ücretin 2 katı arasında bir ücret elde etmektedir. 17,9 milyon özel sektör işçisinin yalnızca yüzde 12,7’si asgari ücretin 2 katından (34.000 TL) fazla kazanabilmektedir. Geriye kalan yüzde 87,3’lük kesim (15,6 milyon), asgari ücret ve civarındaki ücretlere çalışmaktadır. Disk-Ar: 2025:64

Bu çerçevede asgari ücret, sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesinde, sosyal politikanın en önemli araçlarından birisini oluşturmaktadır (Korkmaz, 2004:53; Kutal, 2007:57). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de “İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler¹⁷” ifadeleriyle asgari ücretin iş sözleşmesinin düzenlenmesine getirilmiş bir sınır olduğunu ortaya koymaktadır (Algan, 2007:263).

Asgari Ücret Uygulamasının Hukuki Dayanakları

Uluslararası Hukuki Kaynaklar

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 10 Aralık 1948’de Paris’te kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, dünya genelinde insan haklarının korunmasını teşvik etmek amacıyla oluşturulmuş en önemli belgedir. Türkiye’nin de 1948 yılında onayladığı Beyanname, hukuki olarak bağlayıcı bir belge olmasa da insan haklarının evrensel bir standardını sunmuş ve dünya çapında önemli bir rehber olmuştur.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin önsözünde dehşetten ve yoksulluktan kurtulmuş insanların, içinde söz ve inanma hürriyetine sahip olacakları bir dünyanın kurulması temel amaç olarak belirtilmiştir (Üçışık, 2021:667). Söz konusu amaç doğrultusunda Beyanname’nin 23. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrasında, “Herkesin hiçbir fark gözetmeksizin eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır” ve “çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtasıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücret hakkı vardır” ifadeleri yer almıştır.

Türkiye asgari ücret konusunda ILO tarafından 1928 yılında kabul edilen 26 numaralı “Asgari Ücreti Tespit Usulleri Sözleşmesini” ve 1951 yılında kabul edilen 99 numaralı “Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Sözleşmesini” onaylamıştır¹⁸. Bu iki sözleşme, işçilerin yaşam standartlarını iyileştirmeyi ve adaletli bir ücret politikasını uygulamayı amaçlamaktadır. Türkiye söz konusu iki sözleşmeyi onaylamış olmakla birlikte ILO tarafından 1970 yılında kabul edilen 131 numaralı “Asgari Ücretin Belirlenmesi İçin Usuller” sözleşmesini henüz imzalamamıştır. Bu sözleşme, asgari ücretin belirlenmesi ve bu ücretin adaletli bir şekilde uygulanmasını düzenlemeyi amaçlamaktadır.

¹⁷ Y.7.HD., 09.05.2013, E. 2013/3356, K. 2013/8526, kazanci.com.tr (E.T. 2.2.2025).

¹⁸ Türkiye, ILO’nun 30.05.1928 tarihli 26 sayılı Sözleşmesini 1973 yılında (Onay Tarihi: 25.06.1973, Kanun No:1769, RG. 03.07.1973/14583), 28.06.1951 tarihli 99 sayılı Sözleşmesini ise 1969 yılında kabul etmiştir (Onay Tarihi:30.04.1969, Kanun No:1168, RG. 26.03.1970/13455).

Uluslararası anlamda ILO dışında, insan hak ve onuruna uygun bir ücretin güvence altına alınmasını temel bir insan hakkı olarak kabul eden başka örgüt ve antlaşmalar da mevcuttur (Korkmaz, 2003:19-27). Bunlardan bazıları, “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi”, “Avrupa Sosyal Şartı”, “Afrika Halk ve İnsan Hakları Antlaşması”¹⁹dır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, 1966 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmiş ve 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme, insanların ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını güvence altına almayı amaçlar ve devletlerin bu hakları tanıma ve sağlama yükümlülüklerini belirlemektedir. Türkiye Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’ni 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır²⁰. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 7 (a) hükmü uyarınca Taraf Devletler tüm işçilere asgari olarak adil bir ücret hakkı ve Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret düzeni hakkını taahhüt etmektedir²¹. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi’nin Adil ve Elverişli Çalışma Koşullarına İlişkin 23 No.lu Genel Yorumunda ilgili hükmün normatif içeriğine yönelik önemli belirlemeler yapılmaktadır. Yorumda Adil ücrete ilişkin, *“Tüm çalışanların adil bir ücret alma hakkı vardır. Adil ücret kavramı statik değildir, çünkü sadece işin çıkartısını değil, aynı zamanda işçinin sorumluluklarını, işi yapmak için gereken beceri ve eğitim düzeyini, işin işçinin sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisini, işle ilgili belirli zorlukları ve işçinin kişisel yaşamı üzerindeki etkisini yansıtan, kapsamlı olmayan bir dizi nesnel kritere bağlıdır.”*²² tespitleri yapılmıştır. 7 (a) (ii) hükmünde düzenlenen Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret düzeni hakkında ise, *“Adil ücretler ve eşit ücretlendirme, bireysel olarak bir işçinin yaptığı işe ve diğer işçilerle karşılaştırılmasına göre belirlenirken, insana yakışır bir yaşam sağlayan ücret, hayat*

¹⁹ Afrika’daki devletlerin, halklarının insan haklarını güvence altına almalarını amaçlayan Antlaşma, 1981 yılında Afrika Birliği tarafından kabul edilmiş ve 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. Antlaşma’da çalışma hakkı, adil ücret ve yaşam standardının iyileştirilmesi gibi konulara yer verilmiştir. <https://achpr.au.int/en/charter/african-charter-human-and-peoples-rights> (E.T.23.12.2025).

²⁰ Sözleşme’nin onaylanması 4 Haziran 2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulu 10 Temmuz 2003 tarih ve 2003/5923 sayılı kararıyla Sözleşmeyi onaylamıştır. Bakanlar Kurulu 11 Ağustos tarih ve 25196 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmış ve 23 Aralık 2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

²¹<https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>, (E.T. 27.02.2025).

²² Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23>, s. 3, (E.T. 27.02.2025), (General Comment No. 23).

*pahalılığı ve diğer geçerli ekonomik ve sosyal koşullar gibi dış faktörlere göre belirlenmelidir. Dolayısıyla, ücret, işçinin ve ailesinin sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri, eğitim ve gıda, su ve temizlik, barınma, giyim ve işe gidip gelme masrafları gibi ek masraflar da dahil olmak üzere Sözleşme'de yer alan diğer haklardan yararlanmasını sağlamaya yetecek düzeyde olmalıdır.*²³. Yorumda asgari ücretin de tanımı yapılmıştır. Buna göre asgari ücret "*bir işverenin belirli bir dönemde yapılan iş için ücretlilere ödemesi gereken ve Toplu sözleşme veya bireysel bir sözleşme ile azaltılamayan asgari ücret miktarıdır*"²⁴. Genel Yorumda asgari ücretin tespitine ilişkin bazı ilkeler de ortaya konulmuştur. Buna göre asgari ücret, hayat pahalılığına endeksli olmalı ve periyodik olarak gözden geçirilmeli, asgari ücretin belirlenme sürecine işçiler, işverenler ve onları temsil eden örgütler doğrudan katılmalıdır. Yorumda asgari ücretin mevzuatta tanınması gerekliliği ifade edilmiş, bu ücretin insan onuruna yakışır bir yaşamın gereklerine göre belirlenmesi ve tutarlı bir şekilde uygulanması gerektiği de ifade edilmiştir. Asgari ücretin belirlenmesinde katı kriterler öngörülmemiş ülkedeki genel ücret düzeyi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik katkıları ve yardımları ile göreceli yaşam standartlarının asgari ücretin belirlenmesinde göz önünde bulundurulabileceği dile getirilmiştir. Asgari ücretin belirlenmesinde ekonomik ve sosyal kalkınmanın gereklilikleri ve yüksek istihdam düzeyine ulaşılmasının da dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Ancak Komite bu tür faktörlerin işçiler ve aileleri için insan onuruna yakışır bir yaşam sağlamayan bir asgari ücreti haklı göstermek için kullanılmaması gerektiğinin altını çizmiştir. Yorumda son olarak asgari ücretin doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa sebebiyet verecek şekilde uygulanmaması gerekliliğini vurgulanmış ve işverenlerin asgari ücrete uymamasının cezai veya diğer yaptırımlara tabi olması, asgari ücret hükümlerinin pratikte uygulanmasını sağlamak için etkili iş teftişleri de dahil olmak üzere uygun tedbirlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir²⁵.

Türkiye, Avrupa Konseyince 1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nı da 1989 yılında onaylamıştır²⁶. Bu Şart, tüm çalışanların kendileri ve aileleri için yeterli bir yaşam standardı elde edebilmek amacıyla adil bir ücret alma hakkına sahip olmalarını güvence altına almaktadır (Bölüm I, m.4). Ayrıca, bu Şartı imzalayan devletler, çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi

²³ General Comment No. 23, s. 5, <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23>, (E.T. 27.02.2025).

²⁴ General Comment No. 23, s. 6, <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23>, (E.T. 27.02.2025).

²⁵ General Comment No. 23, s. 6, <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23>, (E.T. 27.02.2025).

²⁶ Türkiye, Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde İnsan Hakları Sözleşmesinin "ekonomik ve sosyal haklar" bölümüne ek olarak imzalanan "Avrupa Sosyal Şartı"nı 1989 yılında onaylamıştır (RG. 14.10.1989/ 20312).

sağlayacak ücret alma hakkını tanımayı taahhüt ettiklerini belirtmektedir (Bölüm II, m.4/1). Ancak söz konusu Şart'ın çalışanların kendileri ve aileleri için yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak amacıyla adil bir ücret alma hakkına sahip olmalarını güvence altına alan 4. maddesinin 1. fıkrası Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Türkiye'nin bu fıkraı onaylamamış olmasının nedeni, ülkemizde asgari ücret tespitinde işçi ailesinin ihtiyaçları değil sadece işçinin kendisinin ihtiyaçlarının dikkate alınmasının olduğu belirtilmekte (Kutal, 1989:501) ve bu durum eleştirilmektedir²⁷.

Ulusal Hukukta Yer Alan Hukuki Dayanaklar

1982 Anayasası'nın 2. maddesinde Cumhuriyetin temel niteliklerinden biri olarak kabul edilmiş olan “sosyal devlet” ilkesi ulusal hukukumuzda asgari ücret uygulamasının temel anayasal ilkesidir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere bireylere insan onuruna yaraşır bir yaşam standardı sağlamayı amaçlayan sosyal devlet anlayışı devlete, sosyal ve ekonomik adaleti sağlamak amacıyla bireylerin yaşam seviyelerini yükseltmek ve sosyal güvencelerini korumak için pozitif edimlerde bulunma ödevi yüklemektedir. Asgari ücret uygulaması da bu ilke kapsamında ekonomik adaletin sağlanması açısından devletin pozitif edimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anayasa'nın 49. maddesi, çalışmanın hem bir hak hem de bir ödev olduğunu belirtirken, devletin çalışanların yaşam standartlarını iyileştirmek, onları korumak ve desteklemekle yükümlü olduğunu ifade etmektedir. Aynı şekilde, 55. maddenin ikinci fıkrasında da ücret, emeğin karşılığı olarak tanımlanmış ve devletin, çalışanların adaletli bir ücret almalarını sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerektiği vurgulanmıştır.

Anayasanın 55. maddesinin son fıkrasına 03.10.2001 tarihinde yapılan değişiklikle asgari ücretin saptanmasında “çalışanların geçim şartlarının”²⁸ ve “ülkenin ekonomik durumunun” göz önünde tutulacağı ifadesi eklenmiştir. Böylelikle Devletin, asgari ücreti belirleme görevi de Anayasa'da açıkça belirtilmiş, bu görevin yerine getirilmesinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu dikkate

²⁷ Yönetmelikte asgari ücret tanımlanırken, işçinin ailevi yükümlülükleri göz ardı edilmiş ve sadece bireysel geçim ihtiyaçları dikkate alınmıştır. Asgari ücretin, işçinin sadece kişisel ihtiyaçlarına göre belirlenmesi, evli ve çocuk sahibi bireylerin gereksinimlerini kapsamamaktadır. Aile bireylerinin ihtiyaçlarının göz önüne alınmaması ise, uluslararası normlar açısından önemli bir eksiklik olarak öne çıkmaktadır. Korkmaz, 2004:69; Yolvermez, 2020:2450; Rakıcı ve Vural, 2011:59.

²⁸ Bu değişiklikle asgari ücret saptanırken işçilere asgari geçim koşullarının sağlanması gereği anayasal bir ilke olarak vurgulanmış olmaktadır. Süzek ve Başterzi, 2024:391.

alınarak²⁹, çalışanın hakları gözetilerek adil bir düzen kurulması istenmiştir³⁰.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "asgari ücret" başlıklı 39. maddesi ile iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırlarının en geç iki yılda bir belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Asgari ücretin kapsamı, komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak ilke ve esaslar ile işverenin sorumluluğu gibi konular İş Kanunu'nun 39. dayanılarak ihdas edilen "Asgari Ücret Yönetmeliği" ile belirlenmektedir.

Ülkemizde asgari ücretin belirlenmesinde³¹ 931 Sayılı İş Kanunu³² ile başlayan ve izleyen 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarında da sürdürülen üç temel ilke bulunmaktadır. Bunlar; kişiler yönünden uygulama alanıyla ilgili "*genellik ilkesi*", karar almaya yetkili "mahalli komisyonlar" sistemi yerine ulusal (merkezi) düzeyde "*bir ve tek Komisyon ilkesi*" ve "en geç iki yılda bir saptama, yani üst sınırı konulmuş "*dönemsellik ilkesi*" dir (Gülmez, 2022:6).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun Yapısı ve Karar Alma Usulü

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun Oluşumu

4857 sayılı İş Kanunu'nun "asgari ücret" başlıklı 39. maddesinin ilk fıkrası uyarınca; iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile belirlenir. Buna göre asgari ücretin belirlenmesi sürecini yürütme görevi merkezi idarenin içinde yer alan idari bir organ

²⁹ Öğretide ülkenin ekonomik ve sosyal durumunun hangi çerçevede ele alınacağı bir sorun olarak değerlendirilmekte, sosyal ve ekonomik durum kriteri ile insan onuruna yaraşır bir hayat seviyesi ilkesinin birlikte dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir. Aksi halde, ülkenin sosyal ve ekonomik durumunun yetersizliği gerekçe gösterilerek düşük asgari ücret belirlenmesine imkân tanınmış olmasının sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmayacağı belirtilmektedir. Korkmaz ve Avsallı, 2021:151-152.

³⁰ Türkiye'de, tüm ülke için tek bir asgari ücret belirlenmektedir. Ancak, öğretilde illerin ve de bölgelerin her birinin sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyesinin bir diğerinden son derece farklı olduğu, bu durumun önemli bir sorun oluşturduğu belirtilmekte ve asgari ücretin bölgelerarasında farklılaştırılmasına Kanada, Japonya, Çin, Meksika gibi ülkelerdeki uygulama örnek gösterilmektedir. Yılmaz Eser ve Terzi, 2008:140-141; Küçük, 2016:28.

³¹ Türkiye'de asgari ücret tespitine ilişkin ilk yasal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmış ancak, asgari ücret tespitlerine ilk kez 1951 yılında başlanabilmektedir.

³² RG. 12.08.1967/12672.

olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmiş olmakla birlikte bu görevin Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile yerine getirilmesi kurala bağlanmıştır³³. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesi, 3008 sayılı İş Kanunu dönemindeki mahalli asgari ücret komisyonlarının³⁴ kaldırılarak merkezi bir sistemin kurulduğu 931 Sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi ile aynı yapıyı muhafaza ederek, asgari ücretin belirlenmesinde merkezi bir komisyon aracılığı ile karar verilmesi ilkesini sürdürmüştür (Rakıcı ve Vural, 2011:61).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun oluşumu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmekteydi³⁵. Ancak ilgili düzenleme 02.07.2018

³³ Danıştay, Hatay Veteriner Odası tarafından, 'Türk Veteriner Hekimleri Birliği Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Uygulama Yönetmeliği'nin 113. maddesine dayanılarak asgari ücret belirlenmesine ilişkin karar hakkında "...Türk hukuk sisteminde Anayasanın ücrete adalet sağlanması ile ilgili 55. maddesi, oda üyesinin İş Kanunu hükümlerine göre çalışacağı da dikkate alındığında, İş Kanunu'nun iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirleneceğine ilişkin 39. maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliğinin "Komisyonun Kuruluşu ve Toplantı Esasları" başlıklı 8. maddesindeki asgari ücreti belirleme yetkisinin, yönetmelikte sayılan kamu kurum ve kuruluşlarından gelen temsilcilerle oluşturulacak bir komisyona verildiği dikkate alındığında, iş sözleşmesi ile çalıştırılanlarla ilgili Odaya, tek başına, yasal düzenleme olmaksızın Yönetmelik ile asgari ücreti belirleme yetkisi verilmesinde hukuka ve mevzuata uygunluk bulunmamaktadır." ifadelerine yer vererek iptal kararı vermiştir. D.8.D., 12.6.2024, E. 2020/2669, K. 2024/3716, www.kazanci.com, (E.T. 20.02.2025).

³⁴ 25 Ocak 1950 tarih ve 5519 sayılı Kanun ile değiştirilen 3008 sayılı İş Kanunu'nun asgari ücretle ilgili 32. maddesinde yer alan düzenleme şu şekildeydi: "İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde tutularak gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin aşağı hadleri mahalli komisyonlarca tespit olunur. Bu komisyonlar, o mahaldeki yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayi, varsa ziraat odalarının kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül" edecektir.

³⁵ Mülga m. 39/2 "Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulandıran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulandıran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının

tarhli ve 700 sayılı KHK'nın 145. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Sonrasında ise Komisyon'un oluşumu 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi³⁶'nin “*Kurulların Oluşumu*” başlıklı 522. maddesinin (f) bendi ile belirlenmiştir. Neredeyse elli yıl kanun hükmüne dayanılarak oluşturulan Komisyon'un İş Kanunu sistematığı dışına çıkarılma sebebinin kamuoyuyla paylaşılmamış olması, bu konuda işçi ve işveren taraflarının görüşünün alınmamış oluşu ve Komisyon'un yapısının Cumhurbaşkanının idari bir kararıyla değiştirilmeye açık hale getirilmiş oluşu eleştirilmektedir (Disk-Ar, 2025:52).

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 522. maddesinin (f) bendi uyarınca; Asgari Ücret Tespit Komisyonu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Türkiye İstatistik Kurumu temsilcisi, Hazine ve Maliye Bakanlığı temsilcisi, Ticaret Bakanlığı temsilcisi ile bünyesinde en çok işçi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde yer alan söz konusu düzenleme ile, asgari ücretin saptanmasıyla ilgili olarak işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıda (tripartizm) merkezi bir komisyon öngörülmektedir. Asgari ücretin belirlenmesinde komisyonun “üçlü yapıya” sahip olması ve “eşit temsil” ilkesini benimsemesi hem uygulama açısından hem de uluslararası standartlarla uyum açısından olumlu bir yaklaşımdır. Zira, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi Adil ve Elverişli Çalışma Koşullarına İlişkin 23 sayılı Genel Yorumunda asgari ücretin belirlenme sürecine işçilerin, işverenlerin ve onları temsil eden örgütlerin doğrudan katılmaları gerektiğini vurgulamıştır³⁷. Keza ILO'nun Türkiye'nin de taraf olduğu 26 sayılı Sözleşmesinde, işçi ve işverenlerin eşit sayıda ve aynı koşullarda asgari ücret belirleme sürecine katılmaları gerektiği ifade edilmektedir (m.3/2-2). Ancak, kamu adına katılan temsilci sayısının eşit olması, aynı zamanda devletin bir işveren olarak Komisyon'da yer alması göz önünde bulundurunca, Komisyondaki 5 kişilik işveren temsilcisi sayısını da düşündüğümüzde, devletin asgari ücret üzerinde önemli bir etkisi olduğu açıkça görülmektedir. Zira, devlet asgari ücretin daha yüksek belirlenmesini isterse, işçi temsilcileriyle, daha düşük belirlenmesini talep ederse de

çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.”

³⁶ RG. 10.07.2018/30474.

³⁷ General Comment No. 23, s. 6, <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23>, (E.T. 27.02.2025).

işveren temsilcileriyle iş birliği yaparak, belirlenen asgari ücretin seviyesini büyük ölçüde şekillendirme gücüne sahiptir (Sayın, 2019:1908; Korkmaz ve Avsallı, 2021:157; Disk-Ar, 2022:51). Dolayısıyla Komisyon'da, işçi ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda tutulması ve fakat hükümet temsilcisi sayısının azaltılması işçi kesim bakımından daha adil ve dengeli sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır³⁸.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda devlet kanadını temsil edecek üyelerin kimler olacağı açıkça belirtilmişken, işçi ve işveren temsilcilerinin kimler olacağı ise ilgili meslek kuruluşları tarafından seçim esasına dayanmaktadır. Buna göre, komisyona katılacak işçi ve işveren temsilcileri, en fazla işçiyi bulunduran en üst düzey işçi kuruluşu ve en fazla işvereni bulunduran en üst düzey işveren kuruluşu tarafından seçilecek ve bu temsilciler çeşitli işkollarından oluşturulacaktır. Ayrıca, Yönetmeliğin 14. maddesi uyarınca; bünyesinde en çok işçi ve işvereni bulunduran en üst derecedeki işçi ve işveren kuruluşlarının değişik işkollarından seçecekleri her temsilci için birer yedek temsilci seçilmektedir. Asıl temsilcilerin toplantıya katılması asıl olmakla birlikte, asıl temsilcilerin görevlerini yapmalarına geçici veya sürekli bir engelin ortaya çıkması halinde, komisyona yedekleri katılmaktadır. İşçi ve işveren temsilcilerinde aranan nitelikler ise, Yönetmeliğin 13. maddesi gereğince; asgari ilköğretim mezunu olmak, 21 yaşını doldurmuş olmak ve yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş olmak olarak belirlenmiştir. Komisyon toplantılarına katılma konusunda yalnızca bünyesinde en fazla işçiyi bulunduran işçi kuruluşunun temsilci gönderme yetkisine sahip olması, uygulamada işçilerin temsiline yeterliliği açısından sorunlar yaratmaktadır (Sayın, 2019:1909). Pratikte ülkemizde çalışan on altı milyon işçiden yaklaşık bir milyon üç yüz binini temsil eden TÜRK-İŞ Komisyon'a temsilci gönderme yetkisine sahiptir. Bu durum işçilerin önemli bir kesiminin Komisyon'da temsiline engellemektedir. Asgari ücretin tespitinin çalışan kesimin çok büyük bir kısmının ücretinin belirlenmesinde etkili olduğu dikkate alındığında Komisyon'a temsilci gönderme konusunda diğer işçi kuruluşlarına da imkân sağlanması, daha güçlü bir işbirliği yaratabilecek ve işçilerin daha etkin temsili sağlanabilecektir (Yıldız, 2025:355). Korkmaz, sendikaların bu süreçte daha etkin roller üstlenmeleri gerektiğini savunmakta, TÜRK-İŞ'in görevinin yalnızca kanuni bir görev olarak Komisyon'a katılmak ve orada karşı oy kullanmak olmadığını, güçlü bir sendika olarak, diğer sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarıyla ortak çalışmalar yürütmesi gerektiğini dile getirmektedir (Korkmaz, 2004:69).

³⁸ Komisyon'da işçilerin temsil sorunu TÜRK-İŞ Genel Başkanı tarafından da dile getirilmiştir. TÜRK-İŞ Genel Başkanı 25 Aralık 2024'te düzenlediği basın toplantısında, *"Adil olmayan bir komisyonda maalesef 50 sene durduk. Bu saatten sonra adil bir düzenleme yapılmadığı müddetçe bir daha biz TÜRK-İŞ olarak Asgari Ücret Tespit Komisyonu'na katılmayacağız"* ifadelerini kullanmıştır (TÜRK-İŞ, 2024). TÜRK-İŞ, 2024 ve 2025 yıllarında Komisyon'a temsilci göndermeyerek bu soruna tepkisini ortaya koymuştur.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun Hukuki Niteliği

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile oluşumu düzenlenen, çağrı üzerine ve geçici olarak toplanan *sui generis* bir idari kurul niteliğindedir. Özellikle geçici olarak toplanması ve üyelerinin 3'te 2'sinin idare dışındaki kişilerden meydana gelmesi Komisyon'un kendine özgü özelliklerindendir. Bu özellikleri sebebiyle öğretide Komisyon'un Anayasa'daki "İdare" kapsamına girmediği ve kararlarının idari karar niteliğinde olmadığı yönünde görüşler ileri sürülmüştür (Gülmez, 2022:19). Ancak Komisyon "idari" niteliktedir. Zira kamu hukuku işlemleri ile kurulmuştur ve Komisyon'a ülkede uygulanacak asgari ücretin tespiti gibi son derece önemli bir kamu gücü ayrıcalığı verilmiştir. Her ne kadar 4857 sayılı Kanun'un m. 39/1 hükmünde ücretlerin asgari sınırlarının Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirleneceği ifade edilmiş olsa da Komisyon'un görevi basit bir aracılık olarak değerlendirilemez. Komisyon kararı Bakanlık kararına yönelik bir hazırlık işlemi değildir. Asgari ücretin tespitinde esas belirleyici olan Komisyon'un kararıdır. Bu sebeple asgari ücretin tespitinde "yetkili idare" Komisyon'dur. Keza 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine dayanılarak çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği'nde, kanundaki belirsizliğin aksine asgari ücretin belirlenmesinde yetkili organın Komisyon olduğu açıkça ortaya konulmuştur. Ancak öğretide kanunun lafzı ve ruhuna ve sosyal diyalogun felsefesine uygun olarak Komisyon'un "danışma" statüsüne dönüştürülmesi gerektiği dile getirilmektedir (Yıldız, 2025:351). Kanımızca asgari ücretin belirlenmesinde tarafların tümünü dahil eden üçlü mekanizmanın kararı esas olup, kanundaki asgari ücretin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirleneceği ifadesinin değiştirilmesi ve asgari ücret tespit kararının Komisyon kararı olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Hukuk tekniği açısından bu belirlemenin Yönetmelikle yapılmış olması doğru olmayıp, yetkinin kanunla net olarak ortaya konulması gerekmektedir. ILO'nun 26 sayılı Sözleşmesinde de, "*ilgili işveren ve işçilerin ulusal mevzuatın belirleyeceği şekilde ve ölçüde fakat her halde eşit sayıda ve koşullarda asgari ücret tespit yönteminin uygulanmasına katılmaları*" (m.3/2) öngörülmektedir. Buradaki "katılım", yalnızca danışmanlık yapmayı değil, kolektif karar alma sürecinin bir parçası olmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla işçi ve işveren tarafların iradelerinin asgari ücret tespit kararının oluşumunda doğrudan etkili olması ülkemizin taraf olduğu uluslararası anlaşmaların da gereğidir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun oluşumunda ve toplanmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın önemli etkisi olmakla birlikte, Komisyon, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından bağımsız olup, bakanın hiyerarşisine tabi değildir. Zira 4857 sayılı Kanun'da Komisyon kararlarının kesin olduğunun ifade edilmesi de bunu doğrulamaktadır. Bu kapsamda Bakanlığın rolü, Komisyon'a

belirli sayıda temsilci göndermek, Komisyon'u toplantıya çağırarak ve alınan kararların uygulanmasını sağlamaktan ibarettir.

Komisyon'un Çalışma ve Karar Alma Usulü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesinin 4. fıkrası uyarınca Komisyonun toplanma ve çalışma şekli ve asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlayacağı yönetmelikte belirtilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 8. maddesine göre; Komisyon, Bakanlığın çağrısı üzerine toplanır ve Bakanlıkça hazırlanan gündeme göre çalışır. Buna göre Komisyon'un toplanabilmesi için Bakanlığın çağrısı şarttır ve böyle bir çağrı olmadığı sürece, komisyonun toplanmasından söz edilememektedir. Ancak Kanun'un 39. maddesinde öngörülen “*ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir*” hükmü uyarınca Bakanlık, Komisyon'u en geç iki yılda bir toplantıya çağırmalıdır. Uygulamada ise Komisyon asgari ücreti belirlemek üzere yılda bir kez toplanmaktadır. Danıştay, asgari ücretin iki yılda bir belirlenmesi gerektiği iddiasıyla yılda bir belirlenen asgari ücretin iptali talebiyle açılan davayı reddederek kararında şu ifadelerle yer vermiştir³⁹:

“Apartman yöneticisi ve apartmanlarında asgari ücretle çalışan kapıcıların olduğunu öne süren davacı; 11.8.1995 tarih ve 22371 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı’nın, asgari ücretin % 104 oranında artırıldığı, bu ücretin ödeme güçlerini aştığı, bu yüzden kat malikleri arasında buzursuzluk ve anlaşmazlıklar doğacağı, tacirlerin asgari ücretinin yükselmesi ile artan maliyeti mal ve hizmetlerine yansıtarak korundukları, dar ve sabit gelirli kat maliklerinin böyle bir olanağının olmadığı, asgari ücretin iki yılda bir saptanması gerekirken bu sürenin bir yıla indirilemeyeceği, Anayasa’nın sosyal devlet ve eşitlik ilkelerine aykırı hareket edildiği iddialarıyla iptalini istemektedir.

Anayasa’nın 55. maddesinde; ücretin emeğin karşılığı olduğu, devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı, asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumunun gözönünde bulundurulacağı belirtilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu’nun 33. maddesinde de, hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığı’na Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücretlerin asgari hadlerinin en geç iki senede bir tespit edileceği öngörülmüştür.

Aktarılan düzenleme uyarınca; ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözetilmek suretiyle; asgari ücretin pazarlık ücreti olmadığı, işçinin geçimini sağlayacak taban ücreti olduğu, uzun dönemde ekonomik ve sosyal koşulların iyileşmesinde yardımcı, herçe gelir dağılımını sağlayıcı

³⁹ D.10.D., 14.10.1997, E. 1995/5261, K. 1997/3668, www.kazanci.com, (E.T. 20.02.2025).

olması ve asgari ücretin, iller itibarıyla malların perakende fiyat farklılıklarını gerçek olarak belirlemek, bunların asgari ücrete yansımaları sağlamak suretiyle ülke çapında tek ücret olarak belirlenmesi gerektiği biçimindeki ilkelerden hareketle tesis edilen işlemlerde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

Öte yandan, davacı tarafından ileri sürülen iddialar; asgari ücretin yıllık olarak belirlenmesini engelleyen bir düzenlemenin olmaması, aksine en geç iki senede bir tespit edileceğinin belirtilmesi, 1475 sayılı Yasanın 5. maddesinin 11/e fıkrasının aynı işverene bağlı veya aynı konut için çalışan konut kapıcılarının yasa kapsamında sayılması ve konutlarda kapıcı istihdamını zorunlu tutan bir düzenlemenin de bulunmaması karşısında yerinde görülmemiştir.”

Yönetmeliğin 9. maddesinin ilk fıkrasında, Komisyon'un, ücretin belirlenmesinde konuyla ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile iş birliği yapabileceği, işçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabileceği, ayrıca gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine başvurabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme, “katılımcı” bir yaklaşım sergileyerek daha geniş bir perspektifin dikkate alınması olanağına imkân sağlamaktadır. Ancak pratikte söz konusu katılımcı anlayışın etkin bir şekilde uygulandığını gösterir nitelikte kamuoyuna yansıyan bir bilgi bulunmamaktadır (Yıldız, 2025:355-356).

Yönetmeliğin 9. maddesinin ikinci fıkrası ile Komisyon görüşmelerine gizlilik esası getirilmiştir. Komisyondaki görüşmeler ve komisyonun çalışmaları gizli olup başkan, üyeler ve raportörler ile bu maddenin kapsamına giren kişi ve kuruluşlar bu görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeleri gizlemekle yükümlüdür. Bu düzenleme, asgari ücret belirleme sürecinde, çeşitli çıkar gruplarının kamuoyunu etkileyerek komisyon üzerinde baskı kurmalarının engellenmesini amaçlamaktadır. Bununla birlikte gizliliğin ihlali durumunda uygulanacak yaptırım belirlenmemiş olup bu konu hakkında kanun bazında bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

Komisyonun toplanma ve karar alma yeter sayısı ise 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 522. maddesinin (f) bendinde düzenlenmiştir. Buna göre; Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Burada geçen “oyların çoğunluğu” ifadesiyle komisyona katılan üyelerin oy çoğunluğunun mu yoksa toplam üye sayısının çoğunluğunun mu kastedildiği net değildir. Ancak, asgari ücret gibi sosyal açıdan son derece önemli bir konu söz konusu olduğunda, toplantıya katılanların çoğunluğuna dayalı bir karar yerine, toplam üye sayısının salt çoğunluğu ile karar alınması daha uygun olacaktır. Bu yaklaşım, işçileri koruma ilkesi ve sosyal düşüncelerle daha uyumludur (İnce, 1990:167).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun Asgari Ücret Tespit Kararının Hukuki Niteliği ve Sonuçları

Asgari Ücret Tespit Kararının Hukuki Niteliği

İdari makamlarca kamu gücü kullanılarak bir idari görevin ve işlevin yerine getirilmesi için tesis edilen, hukuk alanında bir yenilik veya değişiklik meydana getiren, idarenin tek yanlı iradesi ile hukuki sonuç doğuran irade açıklamaları “idari işlem”⁴⁰ olarak kabul edilmektedir⁴¹. İdari işlem kural olarak doğrudan idari makamlarca tesis edilse de kanunla öngörülmesi durumunda idare adına hareket eden özel hukuk kişilerince de tesis edilebilir⁴². Asgari ücret tespit kararı da bir idari işlem niteliğinde olup, idari işlem teorisi yönünden değerlendirildiğinde maddi açıdan “düzenleyici işlem”⁴³, açıklanan iradenin sayısı ve usulü yönünden ise “kolektif işlem”⁴⁴ kategorisi içinde yer almaktadır.

Asgari Ücret Tespit Kararına Karşı Yargı Yolu

931 sayılı İş Kanunu döneminden itibaren Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kararlarının kesin olduğu düzenlemesinin yapıldığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu düzenleme yinelenmiştir. İlgili Kanun'un 39. maddesinin 3.

⁴⁰ “İdari makam ya da mercilerin, idare hukuku alanında gördüğü idari faaliyetlerle ilgili olarak, kamu hukuku kurallarını uygulayarak, kamusal alanda tesis ettikleri tek taraflı, doğrudan uygulanabilir nitelikteki hukuki tasarruflar idari işlem olarak tanımlanmaktadır.” D.10.D., 16.04.2008, E. 2007/6407, K. 2008/3039, www.kazanci.com, (E.T. 20.02.2025); “İdari makam veya mercülerin, idare hukukuna özgü usul ve kurallar çerçevesinde tek yanlı olarak tesis ettiği, kesin ve yürütülmesi zorunlu, ilgililerin hukuki durumlarında değişiklikler meydana getiren ya da var olan bir hukuki durumu değiştiren, kaldıran veya yeni bir hukuki durum ortaya koyan idare işlevine ilişkin tasarrufları, idari işlem olarak adlandırılmaktadır.” D.6.D., 20.11.2019, E.2019/8093, K.2019/11710, www.kazanci.com, (E.T. 20.02.2025); “İdari işlemler; idari makamların kamu gücü ve kamu kudreti kullanarak idare işlevine ilişkin olarak tesis ettikleri, muhatapları yönünden çeşitli bak ve/veya yükümlülükler doğuran tek yanlı irade açıklamalarıdır.” D.İDDGK., 17.10.2019, E.2019/596, K.2019/4550, www.kazanci.com, (E.T. 20.02.2025).

⁴¹ İdare Hukuku öğretisinde temel idari işlem tanımları için bkz. Erkut, 1990:2; Günday, 2012:121-122; Atay, 2016:425; Çağlayan, 2017:293; Sancakdar vd., 2024:315.

⁴² Detaylı bilgi için bkz. Erkut,1990:62; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, 2024:362-363.

⁴³ Düzenleyici işlemler genel ve objektif mahiyette işlemler olup, kapsama alanındaki herkese yönelik kural koymakta ve subjektif nitelik arz etmemektedir. Ulusoy, 2023:301; Atay, 2016:454.

⁴⁴ Kolektif işlemler, birden fazla iradenin aynı anda ve aynı yönde açıklanması ile meydana gelen işlemlerdir. Kurul kararları kolektif işlemlerin en somut örneğidir. Erkut, 1990:22; Günday, 2012:128; Atay, 2016:463; Sancakdar vd., 2024:374.

fıkrası ve Asgari Ücret Yönetmeliği m. 8/4 uyarınca; Komisyon'un ücretin belirlenmesine ilişkin kararı kesinidir. Öğretide bu kesinliğin idari kesinlik olduğu, bu karara karşı “idari itiraz”⁴⁵ yoluna başvurulamayacağı anlamına geldiği ve yargı yolunun kapalı olduğu şekilde anlaşılamayacağı pek çok yazar tarafından 931 sayılı Kanun döneminden beri dile getirilmektedir. Kutal, 931 sayılı Kanun döneminde yazdığı eserinde kesinlik düzenlemesiyle üst bir mercie müracaat edilemeyeceğinin kabul edildiğini ancak Çalışma Bakanlığının idari bir tasarrufu haline gelen Asgari Ücret Komisyonu kararı aleyhine idari mercilerde dava açmanın mümkün olduğunu dile getirmiştir (Kutal, 1969:166-167). Keza 1475 sayılı İş Kanunu döneminde de sürdürülen kesinlik düzenlemesi öğretide aynı şekilde açıklanmıştır (Tunçomağ, 1975:236, Ekonomi, 1976:118-119, Reisoğlu, 1975:383). 4857 sayılı Kanun döneminde de öğretide aynı görüşün sürdürüldüğü görülmektedir (Süzek ve Başterzi, 2024:393). Dolayısıyla Komisyon kararı idari olarak kesinidir ve bu sebeple Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın onayına tabi olmadığı gibi, bu karar aleyhine Bakanlığa ya da Bakanlığın hiyerarşik üstü olan Cumhurbaşkanına itiraz edilmesi mümkün değildir.

Komisyon kararları idari anlamda kesinlik taşımakla birlikte herhangi bir yargı kısıntısı söz konusu olmamasının temel hukuki sebebi Anayasa'nın 125. maddesidir. Zira ilgili maddede “*idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu*” belirtilmektedir. Dolayısıyla Anayasa'nın açıkça yasama kısıntısı getirmediği bir idari işlemin yargısal denetiminin kanun hükmü ile engellenmesi anayasaya aykırıdır. Keza Danıştay da asgari ücret tespitine ilişkin açılan davaları herhangi bir yasama kısıntısı değerlendirmesi yapmaksızın incelemiştir.

Asgari ücret tespit kararına karşı açılacak davalarda görevli ve yetkili yargı yeri Danıştay Kanunu'nun Bakanlıkların ülke çapında uygulanacak düzenleyici işlemlerine karşı iptal davalarının ilk derece mahkemesi olarak Danıştay'da görüleceğini öngören 24. maddesi uyarınca, Danıştay'dır. Komisyon kararlarının düzenleyici işlem niteliği taşıması nedeniyle, karardan menfaati ihlal edilen herkes bu davayı açmada sübjektif ehliyet sahibi kabul edilir.

⁴⁵ 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun “Üst Makamlara Başvurma” başlıklı 11. maddesine göre “*İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durdurur. Otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılır*”. Kanun ile öngörülen genel ve ihtiyari bir başvuru yolu olan idari itiraz ile hatalı olduğu iddia edilen işlemin itiraz yoluyla düzeltilmesi amaçlanmaktadır. Sancakdar vd., 2024:393.

Yönetmeliğin 8. maddesinin son fıkrasına göre tespit kararının, toplanan bilgi ve belgelere göre hazırlanacak bir gerekçeye dayandırılması zorunludur. Gerekçe, işlemin sebebiyle ilgili olarak işlemin muhatabına bilgi vermelidir (Akıllıoğlu, 1982:7). Zira idarenin takdir yetkisine sahip olduğu durumlarda, bu yetkisini hukuka uygun kullanıp kullanmadığı, işlemin gerekçesi ile denetlenebilmektedir⁴⁶. Bu anlamda hukuk devleti ve hukuki güvenlik ilkesi bakımından oldukça önemli olan gerekçe ilkesine Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin (77) 31 sayılı kararında⁴⁷: *“Haklarını, özgürlüklerini veya çıkarlarını ihlal edici nitelikte bir idari işlem söz konusu olduğunda, ilgili bu işlemin dayanağı olan nedenlerden haberdar edilir. Bu bilgi, ya idari işlemin metninde nedenlerin belirtilmesi şeklinde veya ilgilinin isteği üzerine, makul bir süre içinde, yazılı olarak ayrıca kendisine verilir.”* şeklinde düzenlenerek yer verilmiştir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin (77) 31 sayılı kararında yer alan düzenlemeye benzer bir düzenleme, Avrupa İyi Yönetim Kanunu'nun⁴⁸ 18. maddesinde de yer almaktadır. “Kararların Gerekçelerini Belirtme Yükümlülüğü” başlığı altında düzenlenen maddeye göre, idari makamlar gerçek bir kişinin hak ve menfaatlerini olumsuz şekilde etkileyebilecek kararlarda, karara konu maddi olgu ve hukuki dayanakları içeren gerekçeyi ilgililere bildirmekle yükümlüdür (Çaptuğ, 2020:179 vd.). Komisyon, ücretin belirlenmesinde; Yönetmeliğin 7. maddesinde yer alan düzenlemeye göre; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurmalıdır. Bunlar aynı zamanda belirlenen asgari ücretin gerekçelendirilmesinde kullanılacak argümanlardır. Bu kapsamda belirtmek gerekir ki asgari ücret bir pazarlık ücreti değildir. Asgari ücretin bilimsel verilere ve yöntemlere göre saptanması esastır (Kutal, 2007:59).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesinin 3. fıkrası uyarınca Kararlar Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin “ücretin

⁴⁶ Danıştay özellikle takdir yetkisine dayanan işlemlerde, takdir yetkisinin kullanım gerekçesini aramaktadır. Örneğin, alt ve üst sınırı kanunda belirtilen bir para cezasını uygularken idare takdir yetkisini neye göre kullanarak ceza miktarını tespit ettiğini gerekçeli olarak belirtmek zorundadır. D.6.D., 19.12.1973, E.1973/2270, K.1973/5052, DD., (14-15):295.

⁴⁷ Council of Europe Committee of Ministers: Resolution (77) 31 on the Protection of the Individual in Relation to the Acts of Administrative Authorities, Karar metni için bkz. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/16804dec56\(E.T.22.12.2025\).](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/16804dec56(E.T.22.12.2025).)

⁴⁸ “Code of Good Administrative Behaviour”, Kanun'un İngilizce tam metni için bkz. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/code-of-good-administrative-behaviour_en.pdf, (E.T.17.02.2025).

yürürlüğü” başlıklı 11. maddesine göre; Komisyonca belirlenen ücretler Resmî Gazete’de yayımlanır ve Komisyon kararında başka bir yürürlük tarihi belirtilmediği takdirde yayımlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girer. Her ne kadar Yönetmeliğin 9. maddesinin son fıkrasında Komisyon tarafından alınan kararların Başkan tarafından kamuoyuna duyurulacağı düzenlenmiş olsa da bu duyuru icrai bir nitelik taşımamakta zira kararların Resmî Gazete’de yayınlanmakla yürürlüğe gireceği açıkça düzenlenmektedir. Asgari ücret tespit kararına karşı dava açma süresi ise İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 7. maddesi uyarınca bu kararın Resmî Gazete’de yayımlandığı tarihi izleyen günden itibaren 60 gündür.

Asgari Ücret Tespit Kararının Hukuki Sonuçları

Asgari ücretin tespitinin temel hukuki sonucu, işverenlerin işçilere verecekleri ücrete bir alt limit oluşturmastır. Bu kapsamda işverenlerin iş sözleşmesi kapsamında işçiye verecekleri ücret asgari ücretin altında olamayacaktır. Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 12. maddesi uyarınca “*İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz. İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.*”. Asgari ücretin altında kalan ücretler asgari ücrete yükseltilmelidir. Ancak asgari ücret kararı nispi emredici olduğu için iş sözleşmelerinde asgari ücretin üzerinde ücret kararlaştırılması mümkündür (Süzek ve Başterzi, 2024:393).

Asgari ücretin etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanabilmesi için işverenlere yönelik yaptırımlar düzenlenmektedir. Bu yaptırımların gerekliliği asgari ücrete ilişkin uluslararası sözleşmelerde de vurgulanmaktadır. Keza Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi Adil ve Elverişli Çalışma Koşullarına İlişkin 23 sayılı Genel Yorumunda işverenlerin asgari ücrete uymaması halinde cezai veya diğer yaptırımlara tabi olması gerektiği ifade edilmiştir⁴⁹. Yine ILO’nun 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi’nin 4. maddesinde Sözleşmeyi onaylayan üyelerin fiilen ödenen ücretlerin uygulanacak asgari miktarların altına düşmemesi için, bir kontrol ve müeyyide sistemi ihdas etmek suretiyle gerekli tedbirleri alması gerektiği düzenlenmektedir.

İşverenlerin, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun asgari ücret kararına uymamasının yaptırımı ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 102/a maddesi ile düzenlenmiş olup, buna göre Komisyon’un tespit ettiği asgari ücreti işçiye ödemeyen ya da noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen

⁴⁹ General Comment No. 23, s. 6, <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23>, (E.T. 27.02.2025).

işveren bu durumda olan her işçi ve her ay için idari para cezası ödemekle yükümlüdür. Kanun'un 108. maddesi uyarınca, söz konusu idari para cezası gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Bu idari yaptırım niteliğindeki idari para cezalarına karşı İş Kanunu'nda özel bir kanun yolu öngörülmediğinden idari yaptırımlar bakımından genel kanun niteliğindeki 5326 sayılı Kabahatler Kanunu⁵⁰ uygulanır. Kabahatler Kanunu'nun başvuru yollarını düzenleyen 27. maddesine göre; İdari para cezası verilmesi kararına karşı, ilgililer kararın tebliği ya da tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, Sulh Ceza Mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmaması durumunda idarî yaptırım kararı kesinleşir.

Sonuç

Adil ve elverişli çalışma koşullarının sağlanması amacıyla işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin sosyal amaçlarla sınırlanmasının bir örneğini teşkil eden asgari ücret uygulaması, hem 1982 Anayasası ve 4857 sayılı İş Kanunu ile hem de Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Asgari ücret uygulaması, çalışanların insan onuruna yaraşır bir ücretin altında çalışmalarının önlenmesini amaçlamaktadır. Böylelikle iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçinin korunması sağlanmakta ve emeğinin sömürülmesi engellenmektedir. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4. maddesinin (d) bendinde asgari ücret, *“İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret”* olarak tanımlanmaktadır. Dikkat edilecek olursa ilgili Yönetmelik'te asgari ücret tanımlanırken işçinin sadece kendi ihtiyaçlarını göz önüne alan, ailesinin ihtiyaçlarını dikkate almayan bir belirleme yapılmıştır. Halbuki asgari ücrete ilişkin uluslararası sözleşmelerde işçinin ailesinin ihtiyaçları da göz önüne alınmaktadır. Ülkemiz bu farklı uygulama nedeniyle Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili hükmünü onaylamamıştır. Ancak imzacısı olduğumuz bir diğer uluslararası sözleşme olan Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 7 (a) (ii) hükmünde yer alan *“Tüm işçilere...Bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret düzeni”* sağlama yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeye çekince konulmamıştır. Bu sebeple Asgari Ücret Yönetmeliğindeki asgari ücret belirlemesinin, Türkiye'nin bağlı olduğu Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne uygun olmadığını belirtmek gerekmektedir.

Asgari ücretin belirlenmesi iş barışının ve sosyal adaletin sağlanması açısından oldukça hassas bir mesele olup, bu belirlemeyi yapacak kurumsal organizasyona ilişkin olarak uluslararası sözleşmelerde kriterler getirildiği

⁵⁰ RG. 31.03.2005/25772.

görülmektedir. Bu çerçevede asgari ücretin belirlenmesi için “hükümet” “işçi” ve “işveren” temsilcilerini bir araya getiren bir yapının gerekliliği vurgulanmaktadır. Böylelikle söz konusu sosyal meselenin bütün tarafları aynı masa etrafında müzakere edebilme imkanına sahip olabilecektir. Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’nun “asgari ücret” başlıklı 39. maddesi uyarınca asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun kararıyla belirlenmektedir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 522. maddesinin (f) bendi ile düzenlenmiş ve bu düzenlemede Komisyonun oluşumunda her üç tarafa da yer verildiği görülmüştür. Ancak işçi ve işveren temsilcilerinin beşer temsilci ile dahil oldukları Komisyona hükümetin beş üye ile dahil olması, Komisyonun kararlarında hükümetin tercihinin etkili olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla komisyonda, işçi ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda tutulması ve fakat hükümet temsilcisi sayısının azaltılması işçi kesim bakımından daha adil ve dengeli sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu merkezi idare içerisinde yer alan sui generis bir idari kurul olarak ifade edilebilir. Komisyon’un aldığı “asgari ücret tespit kararı” ise düzenleyici bir işlem niteliğinde olup, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinde ve toplu sözleşmelerde kararlaştırılabilecek en düşük ücreti ortaya koymaktadır. Bu kapsamda işverenlerin iş sözleşmesi kapsamında işçiye verecekleri ücret, asgari ücretin altında olamayacaktır. Asgari ücretin etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanabilmesi için iç hukukumuzda işçilere asgari ücretin altında ücret ödeyen işverenlere yönelik idari yaptırımlar öngörülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 102/a maddesi uyarınca Komisyon’un belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen ya da noksan ödeyen işverenler, bu durumda olan bütün işçiler ve bütün aylar için idari para cezası ödemekle yükümlüdür.

Asgari ücretin tespiti kararı, 1982 Anayasası’nın 125. maddesinin “*İdarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır.*” hükmü çerçevesinde yargı denetimi altındadır. Bu kapsamda ilgili tespit kararının Resmî Gazete’de yayınlanmasını izleyen günden itibaren altmış gün içerisinde bu karar nedeniyle menfaati ihlal edilen herkes Danıştay’da dava açabilecektir. Açılan davada Komisyon’un gereği gibi oluşturulmaması ve karar alma usullerine uyulmaması yetki ve şekil unsurlardan alınan kararın iptalini sağlayabilecektir. Yine Komisyon’un asgari ücreti belirlerken ülkenin içinde olduğu sosyal ve ekonomik durumu ile geçim şartlarını gereği gibi göz önünde bulundurmamış olması, bu hususlarda açıkça gerçeği yansıtmayan dayanaklarla hareket edilmesi kararın esas bakımından iptalini gerektirecektir.

Extended Summary

The minimum wage practice, which is an example of limiting the employment relationship between the employer and the employee for social purposes in order

to ensure fair and favorable working conditions, is secured both by the 1982 Constitution and the Labor Law No. 4857, as well as by international agreements to which Turkey is a party. The minimum wage practice aims to prevent employees from working for less than a wage befitting human dignity. In this way, the protection of the employee, who is the weaker party in the employment relationship, is ensured and the exploitation of their labor is prevented.

In Article 4, paragraph (d) of the Minimum Wage Regulation, the minimum wage is defined as “the wage paid to the employees for a normal working day and sufficient to meet the essential needs of the employee such as food, housing, clothing, health, transportation and culture at a minimum level based on current prices.” If you pay attention, a determination has been made in the relevant Regulation that only takes into account the needs of the employee and does not take into account the needs of their family when defining the minimum wage. However, the needs of the employee’s family are also taken into account in international agreements regarding the minimum wage. Our country has made reservations to the relevant provision of the European Social Charter due to this different application. However, no reservations have been made to the regulation regarding the obligation to “provide all workers... with a wage system that will provide them and their families with a humane standard of living in accordance with the provisions of this Convention” in article 7 (a) (ii) of the Convention on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), another international agreement that we are a signatory to. For this reason, it should be noted that the minimum wage determination in the Minimum Wage Regulation is not in accordance with the ICESCR to which Turkey is bound.

The determination of the minimum wage is a very sensitive issue in terms of ensuring labor peace and social justice, and it is seen that criteria are set in international agreements regarding the institutional organization that will make this determination. In this context, the necessity of a structure that brings together the representatives of the “government”, “worker” and “employer” is emphasized for the determination of the minimum wage. In this way, all parties to the social issue in question will have the opportunity to negotiate around the same table. In our country, in accordance with Article 39 of the Labor Law No. 4857 titled “minimum wage”, the minimum wage is determined by the decision of the Minimum Wage Determination Commission. The Minimum Wage Determination Commission is regulated by Article 522, paragraph (f) of the Presidential Decree No. 1, and it has been seen that all three parties are included in the formation of the Commission. However, the fact that the government is included with seven members in the Commission, where the employee and employer representatives are included with five representatives each, causes the government's preference to

be effective in the decisions of the Commission. The Minimum Wage Determination Commission can be described as a “sui generis” administrative board within the central administration. The “minimum wage determination decision” taken by the Commission is a regulatory administrative action and sets forth the lowest wage that can be agreed upon in the employment contract and collective agreements between the employer and the employee. In this context, the wage that the employers will pay to the employee within the scope of the employment contract cannot be below the minimum wage. In order to ensure the effective implementation of the minimum wage, our domestic law foresees administrative sanctions against employers who pay workers less than the minimum wage.

The minimum wage determination decision may be subject to judicial review pursuant to Article 125 of the Constitution. Within this scope, anyone whose interests are violated due to this decision may file a lawsuit with the Council of State within sixty days from the date of publication of the relevant determination decision in the Official Gazette. In the lawsuit filed, failure to properly establish the Commission and failure to comply with the decision-making procedures may lead to the annulment of the decision taken in terms of authority and formal elements. Again, the fact that the Commission did not properly consider the social and economic situation and living conditions of the country when determining the minimum wage, and that these issues were acted upon with clearly untrue grounds, will necessitate the annulment of the decision in terms of substance.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı

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

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu çalışmaya her iki yazar da eşit oranda katkı sunmuştur.

KAYNAKÇA

- Akıllıoğlu, T. (1982) “Yönetmelik İşlemlerde Gerekçe İlkesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 15(2), 7-19.
- Akıllmaz, B., Sezginer, M., Kaya, C. (2024) *Türk İdare Hukuku*, 18. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Atay, E. E. (2016) *İdare Hukuku*, 5. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Algan, B. (2007) *Ekonomik Sosyal Kültürel Hakların Korunması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Balcı, H., Sapancalı, F. (2024) “Avrupa Birliği’nde “Yeterli Asgari Ücret” Tartışmaları ve 2022/2041 Sayılı Yönergenin İncelenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 3(82), 1023-1070.
- Centel, T. (1988) *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-9.
- Committee On Economic, Social And Cultural Rights, (2016) General Comment No. 23 On The Right To Just And Favourable Conditions Of Work (Article 7 Of The International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights). 27 Şubat 2025 tarihinde <https://www.docs.un.org/en/E/C.12/GC/23> adresinden erişildi. (General Comment No. 23).
- Çağlayan, R. (2017) *İdare Hukuku Dersleri*, 5. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Çaptuğ, M. (2020) *İdari Usul Hukukunda Hukuki Güvenlik İlkesi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelebi Demir, D., Çaptuğ Dilek, M. (2022) “Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Eşit Ücret Hakkı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (48), 109-128.
- Disk-Ar (2025) Asgari Ücret Araştırması 2026, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2025/12/ASGARI-UCRET-2026-FINAL-rev.pdf>, E.T. 24.12.2025.
- Çelik, A. (2022) “Asgari Ücret Tuzakı”, *Mülkiye Dergisi*, 46 (1), 297-304.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2023) *İş Hukuku Dersleri*, 36. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (1976) *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*, Cilt I, İstanbul: T. C. İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi.
- Erkut, C. (1990) *İptal Davasının Konusunu Oluşturması Bakımından İdari İşlemin Kimliği*, Ankara: Danıştay Matbaası.
- Ertürk, Ş. (2002) *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E. (2024) *İş Hukuku*, 11. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Göze, A. (2015) *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, 15. Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gözler, K. (2024) *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, 29. Bası, Bursa: Ekin Yayınevi.

- Gözler, K. (2018) Anayasa Hukukunun Genel Esasları, 10. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gülmez, M. (2022) “Asgari Ücret Kararı ve Yargısal Denetim Sorunu”, Asgari Ücret Dizi Makaleleri: 3, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/09/MAKALE-3-ASGARI-UCRET-KARARI-VE-YARGISAL-DENETIM-SORUNU-12.09.2022-.pdf>, E.T. 24.12.2025.
- Günday, M. (2012) İdare Hukuku, 10. Bası, Ankara: İmaj Yayınevi.
- İnce, E. (1990) Her Yönüyle Ücret, İstanbul: Milliyet Yayınları.
- Kaboğlu, İ. Ö. (2012) Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), (Editör İ. Ö. Kaboğlu) İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kapani, M. (1981) Kamu Hürriyetleri, Ankara: AÜHF Yayınları.
- Karagözler, M. (2021) Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı, İstanbul: On İki Levha Yayınevi.
- Korkmaz, A., Aysallı, H. (2021) “Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4 (2), 151-162.
- Korkmaz, A. (2003) Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basım Evi.
- Korkmaz, A. (2004) “Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7, 53-69.
- Kutal, M. (1989) “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Onayı” İktisat ve Maliye Dergisi, 36(8), 493-502.
- Kutal, M. (1969) Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul: İktisat ve İhtimaiyat Enstitüsü Yayını.
- Kutal, M. “Türkiye’de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 53, 55-64.
- Küçük, M. Ş. (2016) “Asgari Ücretin Tespit Yöntemleri Bağlamında Teorik Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması” Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 1(2), 24-34.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2018) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara: Lykeion Yayınları.
- Özbudun, E. (2025) Türk Anayasa Hukuku, 25. Baskı, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Rakıcı, C., Vural, T. (2011) “Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 3(2), 57-68.
- Reisoğlu, S. (1975) “Türk Hukukunda Asgari Ücret”, Prof. Dr. Mahmut Koloğlu’na 70. Yaş Armağanı, 365-388.
- Sancakdar, O., Önüt, L.B., Us, E., Kasapoğlu Turhan, M., Seyhan, S. (2024) İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı, 12. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sarper, S., Başterzi, S. (2024) İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), 24. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

- Sayın, A.K. (2019) “ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamaları”,
- Şeylan, G. (2016) Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, 3. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Talas, C. (1949) “Yeter Bir Ücret Politikasının Zarureti ve Ücretin Himayesi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 4(1), 242-255.
- Talas, C. (1999) “Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 46(1), 407-421.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ, K. (1975) İş Hukuku, Cilt I, 2. Bası, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.
- TÜRK-İŞ. (2024) Genel Başkan Ergün ATALAY’ın Basın Açıklaması, <https://www.turkis.org.tr/genel-baskan-ergun-atalay-2025-yilinda-gecerli-olacak-asgari-ucretin-belirlenmesinin-ardindan-turk-is-genel-merkezinde-basin-aciklamasindabulundu/>, E.T. 28.12.2025.
- Ulusoy, A. D. (2023) Türk İdare Hukuku, 6. Bası, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Üçışık, H. F. (2021) “Yetersiz Gelirlerin Sosyal Yardımla Tamamlanması” YÜHFD, 18(2), 667-676.
- Yıldız, O. (2025) “Uluslararası Kuruluşlar Perspektifinden Türkiye’de Asgari Ücret Sorunsalı ve Bir Çözüm Önerisi Modeli”, Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, 9(1), 340-362.
- Yılmaz, E. B., Terzi, H. (2008) “Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(1), 129-143.
- Yılmaz, B. (2005) Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret: Karşılaştırmalı Bir Analiz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Yolvermez, B. (2020) “Türkiye’de Asgari Ücret Sorunlarına İlişkin Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, 4, 2441-2462.

Hukuki Yönlü Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Riskler ve Çözüm Önerileri

Hande Bahar AYKAÇ¹
ORCID:0000-0003-2057-1102

DOI: 10.54752/ct.1761600

Öz: Platform çalışanları, çalışmanın türü, niteliği ve organizasyon biçimine bağlı olarak çeşitli fiziksel ve psikosozal risklerle karşı karşıyadır. Bu risklerin bir kısmı diğer atipik istihdam biçimlerinde de görülmekle birlikte, platform çalışmasının yapısal özellikleri söz konusu riskleri ağırlaştırmaktadır. Bazı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleri ise, bu çalışma biçimine özgü ortaya çıkmaktadır. Özellikle algoritmik yönetim, sürekli izleme, mahremiyetin ihlali, artan iş yükü, özerklik kaybı, önyargı ve süreçlerdeki şeffaflık eksikliği gibi unsurlar nedeniyle psikosozal riskleri derinleştiren özgül bir İSG risk kaynağı olarak öne çıkmaktadır.

Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de İSG mevzuatı esas olarak işçi statüsündeki çalışanlara uygulanmakta, kendi hesabına iş gören platform çalışanları ise bu korumanın dışında kalmaktadır. Oysa bazı ülkeler, platform çalışanlarına hukuki statülerinden bağımsız olarak İSG koruması sağlamaktadır. Avrupa Birliği’nin 2024/2831 sayılı Direktifi, dijital platformlarda algoritmik yönetimin İSG üzerindeki etkilerini düzenleyen ilk kapsamlı metindir. Türkiye’de ise 2025 yılında, platform kuryelerine yönelik olarak, hukuki statülerinden

¹ Doç. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-posta: hande.aykac@hbv.edu.tr

AYKAÇ, H.B., (2026) “Hukuki Yönlü Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Riskler ve Çözüm Önerileri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.205-248

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

Makale Geliş Tarihi: 10.08.2025 - Makale Kabul Tarihi: 11.12.2025

bağımsız biçimde sınırlı da olsa koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Bu çalışma, platform çalışmalarında karşılaşılan İSG risklerini ve çözüm yollarını, AB Direktifi ve karşılaştırmalı hukuk örnekleri ışığında incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital platform çalışması, Psikososyal riskler, Algoritmik yönetim ve İSG, Platform kuryeleri, Hukuki statü ve İSG sorumluluğu

Occupational Health and Safety in Platform Work from a Legal Perspective: Emerging Risks and Regulatory Responses

Abstract: Platform workers are exposed to various physical and psychosocial risks, depending on the type, nature, and organization of the work. While some of these risks are also observed in other atypical forms of employment, the structural features of platform work often exacerbate them. Moreover, certain occupational health and safety (OHS) hazards are unique to this form of work. In particular, algorithmic management has emerged as a distinctive source of OHS risk, intensifying psychosocial hazards through mechanisms such as constant surveillance, violations of privacy, increased workload, lack of autonomy, bias, and lack of transparency. As in many other countries, OHS regulations in Türkiye primarily apply to workers with employee status, excluding self-employed individuals—among them, many platform workers. However, some countries have adopted legal frameworks that provide OHS protections to platform workers regardless of their legal status. The EU Directive 2024/2831 represents the first comprehensive regulation addressing the impact of algorithmic management on OHS in digital platform work. Similarly, in 2025, Türkiye introduced limited but important regulations offering OHS protections to platform couriers, independent of their formal employment classification. This study examines the OHS risks arising in platform work and explores possible solutions within the framework of the relevant EU Directive and comparative legal practices.

Keywords: Digital platform work, psychosocial risks, algorithmic management and OHS, platform couriers, legal status and OHS responsibility

Giriş

Dijital platformlar aracılığıyla yürütülen çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması, beraberinde gelen çeşitli hukuki, sosyal ve ekonomik sorunları gündeme

taşımaktadır. Platform çalışanları, çalışanların hukuki statüsünün belirlenmesi ve çalışma koşullarının düzenlenmesi açısından, iş hukukunun kişisel bağımlılık ilişkisine dayanan geleneksel normlarını zorlamaktadır.

Platform çalışmasına ilişkin meseleler, iki ana başlık altında ele alınabilir: çalışanın hukuki statüsünün belirlenmesi ve çalışma koşullarıyla ilişkin sorunlar. Çalışan statüsüne yönelik tartışmalar, kişinin işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğu ya da bazı hukuk sistemlerinde bulunan üçüncü bir ara kategoride mi yer alması gerektiği sorusu etrafında şekillenmektedir. Giderek daha fazla sayıda ülke, soruna yönelik özel düzenlemeler getirmektedir. Örneğin İspanya, Belçika ve Portekiz’in de aralarında olduğu bazı ülkelerde platform çalışanları için işçilik karinesi kabul edilmiştir. Bu yaklaşım, çalışanın işçi olmadığı yönündeki ispat yükünü platforma yükleyerek, çalışanların işçi sayılmasını kolaylaştırmaktadır. Çalışanın işçi sayılması, çalışanların sosyal haklardan yararlanmasını teorik olarak mümkün kılarsa da, platform işlerinin doğası gereği geçici ve düzensiz olması, bu haklardan fiilen yararlanmayı zorlaştırmaktadır. Yine örneğin, aynı anda birden fazla platformda çalışan kişiler için, işverenin kim olduğu gibi belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Şili ve Fransa’nın da aralarında bulunduğu bazı ülkelerde konunun çözümüne yönelik diğer bir yaklaşım ise, kişisel bağımlılık unsuru aranılmaksızın bağımsız platform çalışanlarını koruyan düzenlemelere yer verilmesidir. Türkiye gibi platform çalışmasına ilişkin özel düzenlemenin bulunmadığı ülkelerde ise, yargı organları olay bazlı değerlendirmelerle karar vermekte ve bu durum aynı özelliklere sahip ilişkilerde farklı sonuçlara yol açabilmektedir. Avrupa Birliği’nin 2024/2831 sayılı “Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktifi” de platform çalışanlarının istihdam statüsünün doğru belirlenmesini temel hedeflerinden biri olarak ortaya koymuştur. Bu hedefi kolaylaştırmak amacıyla bir işçilik karinesi öngörülmüştür. Ayrıca, “platform çalışması yürüten kişi” kavramı ile işçi sayılmayan platform çalışanları için de belirli haklar tanınmıştır.

Platform çalışmasında çalışma koşullarına ilişkin sorunlar çoğu zaman, statüsünün belirsizliğinden kaynaklanan sonuçlar olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim çalışanın platform tarafından genellikle bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması, iş hukukunun sağladığı koruma mekanizmalarına erişimini engellemektedir. Bu sınıflandırma, çalışanların iş hukuku ile sağlanan temel haklardan mahrum kalmasına neden olmakta; bu durum özellikle iş sağlığı ve güvenliği (İSG), ayrımcılık yasağı, iş güvencesi, adil ücret, toplu pazarlık ve dinlenme hakları bakımından ciddi sorunlar yaratmaktadır².

Bu çalışmada, platform çalışmalarında İSG riskleri ortaya konularak; söz konusu risklerden korunmaya yönelik çözüm önerileri, Avrupa Birliği’nin

² Bu konuda ayrıntılı bilgi için Yıldız, 2021: 28 vd. Aykaç, 2020: 69 vd. Tolu Yılmaz, 2023: 97 vd.

2024/2831 sayılı Direktifi ve karşılaştırmalı hukuk örnekleri çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu kapsamda hem normatif düzenlemeler hem de uygulamada karşılaşılan başlıca sorunlar analiz edilerek, platform çalışanlarının güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışmasını sağlayacak hukuki araçlar tartışmaya açılacaktır.

Belirtmek gerekir ki, platform çalışmalarında İSG riskleri hem konum tabanlı hem web tabanlı platform çalışmalarında söz konusu olsa da uluslararası ve karşılaştırmalı hukuktaki düzenlemelerde, daha ziyade konum tabanlı ve özellikle moto kuryelere yönelik riskler ve algoritmik yönetim risklerine odaklanılmaktadır. Diğer yandan, her iki tür platform çalışmalarında özellikle “izolasyon” gibi psikososyal riskler ve “her zaman her yerde çalışmayı” teşvik eden algoritmik yönetime bağlı bazı riskler bakımından özdeşlik de bulunmaktadır. Buna karşılık, yazılım geliştirme veya dijital içerik üretimi gibi işler yürüten web tabanlı platform çalışanlar bakımından (dijital ortamlarda siber zorbalık gibi taciz biçimlerine maruz kalabilmeleri gibi) salt bu çalışmalara özgü riskler henüz yeterince göz önünde bulundurulmamaktadır. Bu durum, çalışmamızda esas itibarıyla konum tabanlı platform çalışmalarına ilişkin İSG risklerine ve buna ilişkin çözüm önerilerine odaklanılma sonucu doğurmuştur.

Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

Genel Olarak

Dijital platform çalışmaları, işgücü arz ve talebinin dijital emek platformları aracılığıyla eşleştirildiği, kısa süreli, geçici görevlere dayanan, parça başı ücretlendirilen en az üç taraflı çalışma biçimleridir. Bu yapılarda, algoritmik yönetim ve dijital gözetim gibi otomatik dijital teknolojiler, insan yönetiminin yerini kısmen ya da tamamen almaktadır. Ortak unsurlara rağmen, platform çalışmaları kendi içinde farklılık göstermekte ve bu farklı özelliklere göre çeşitli açılardan sınıflandırılmaktadır. Bu konudaki en temel ayrım, “konum temelli” ve “çevrim içi” platform çalışmaları şeklindedir³. Konum temelli platform çalışmalarında, ulaşım, kuryelik, temizlik, bakım ve onarım gibi hizmetler için arz ve talep dijital platformlar üzerinden eşleştirilmekte; ancak hizmetin sunumu fiziksel bir ortamda gerçekleşmektedir. Buna karşılık çevrim içi (web tabanlı) platform çalışmalarında, hem hizmetin talebi hem de sunumu tamamen dijital ortamda gerçekleşmekte, dolayısıyla işin icrası için fiziksel bir mekânda bulunma zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Bu iki farklı platform çalışma biçimi, İSG riskleri bakımından da önemli ölçüde farklılaşmaktadır.

³ Bu kavramlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, 2020: 70 vd.

Platform çalışanları, yaptıkları işin niteliğine ve organizasyon biçimine bağlı olarak çeşitli fiziksel ve psikososyal risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 1; Florisson ve Mandl, 2018: 68). Ancak bu risklerin önlenmesi ve yönetilmesine ilişkin önemli güçlükler söz konusudur. Bu güçlüklerin başında, pek çok ülkede İSG mevzuatının yalnızca işçi statüsündeki bağımlı çalışanlara uygulanması gelmektedir. Oysa platform çalışanlarının önemli bir kısmı, platformlar tarafından “kendi hesabına çalışan” olarak tanımlanmakta; bu nedenle İSG sisteminin sunduğu koruyucu mekanizmaların dışında bırakılmaktadır. Böylece, İSG risklerine karşı hukuki ve finansal sorumluluk doğrudan çalışanın kendisine yüklenmektedir. Bu durum, özellikle düşük vasıf gerektiren konum temelli işler —örneğin şoförlük ve kuryelik— açısından ciddi sorunlar doğurmaktadır. Sıklıkla bu alanlarda çalışan kişiler, gerçekte bağımlı çalıştıkları hâlde, muvazaalı biçimde bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmakta; böylece hem güvencesizlik hem de yüksek İSG riski altında çalışmaktadırlar⁴ (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 19).

Öte yandan, platform ekonomisinin yapısal özellikleri de risklerin önlenmesini güçleştirmektedir. Bu bağlamda algoritmalarla yönlendirilen karar süreçleri, dijital denetim biçimleri ve parçalı çalışma ilişkileri bu güçlüğü yaratan yapısal faktörlerdir. Ayrıca, platformların ekonomik modeli ve örgütlenme yapısı da İSG risklerini önlemeye yönelik bir hedef ve kurgu içermemektedir (Hery ve Malenfer, 2018: 14).

Platform çalışmalarında karşılaşılan bazı İSG riskleri esasen yeni değildir; özellikle diğer atipik çalışma biçimlerinde de benzerleri gözlemlenmektedir⁵. Ancak, platform çalışmasının özgün yapısal özellikleri, bu risklerin bazı durumlarda yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Örneğin, aşırı sıcak havalarda bisikletli kuryeler için hava sıcaklığı (ısı stresi) önemli bir İSG riski oluşturmaktadır (UTS, 2019: 3). Geleneksel modelde çalışanlar —örneğin belediyede açık alanda görev yapan işçiler veya belge taşıyan kurye çalışanları— gün içindeki işlerini yeniden planlayabilir, mola verebilir ya da gölgeli güzergâhları tercih ederek riskleri azaltabilirler. Buna karşılık, platform çalışanları, algoritmik yönetime ilişkin faktörler, düşük iş güvencesi ve gelir kaybı endişesi gibi nedenlerle bu tür kişisel önlemleri almakta zorluk yaşamaktadırlar. Böylece, platform çalışması yalnızca geleneksel risklerin

⁴ Ayrıca bkz. Cefaliello, 2023: 120,122.

⁵ Gerçekten de platform çalışanlarının İSG riskleri, özellikle uzaktan çalışanlar, geçici işçiler ve özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan işçiler gibi diğer atipik çalışanların maruz kaldığı risklerle benzerdir. Yapılan çalışmalar, atipik çalışanlar arasında iş kazası oranlarının tutarlı biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, ortak bir işyerinde çalışmanın sağladığı koruyucu etkiden mahrum olunması, İSG risklerini artırmaktadır (Garben, 2017: 28).

yeniden üretildiği bir alan değil, bu risklerin yoğunlaştığı ve kırılganlığın arttığı bir zemin hâline gelmektedir⁶ (ILO, 2024: 59).

Öte yandan, platform çalışmaları –doğrudan algoritmik yönetim kaynaklı riskler gibi- diğer atipik istihdam biçimlerinden ayrıışan kendine özgü İSG riskleri de barındırmaktadır (Cefaliello, 2023: 120; Tolu Yılmaz, 2023: 84). Bu nedenle, platform çalışanlarının karşı karşıya kaldığı risklerin ve bunlara yönelik koruma mekanizmalarının, bu çalışma biçiminin özgün yapısal ve teknolojik dinamikleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Psiko-Sosyal Riskler

Platform çalışmalarında yaygın olarak karşılaşılan kayıt dışı istihdam, geçici işler, belirsiz ve esnek çalışma saatleri, iş ve gelir güvencesinden yoksunluk, yoğun rekabet ortamı ve sürekli performans baskısı, çalışanlar üzerinde ciddi bir psikososyal yük oluşturmaktadır. Bu tür koşullar; tükenmişlik sendromu, depresyon ve anksiyete bozuklukları gibi ruhsal sorunlara zemin hazırlamaktadır (ILO: 2021b; ILO, 2022: 32; Berastegui, 2021: 15 vd). Özellikle ulaşım ve paket teslimatı gibi fiziksel efor gerektiren alanlarda çalışanlar, düşük ücretler, sipariş yetersizliği, uzun çalışma süreleri, trafikle bağlantılı koşullar ve zaman baskısı nedeniyle sürekli stres altında çalıştıklarını belirtmektedirler.

Platformların “her zaman ve her yerde çalışmaya” yönelik yaklaşımı, çalışanlarda potansiyel işleri kaçırma korkusunu tetiklemekte ve onları sürekli çevrim içi olmaya zorlamaktadır (Berastegui, 2021: 19; Garben, 2017: 25). Çalışandan her zaman güler yüzlü, verimli ve hizmet odaklı olmasının beklenmesinin yanı sıra 7/24 erişilebilirlik iş-özel yaşam sınırlarını ortadan kaldırarak zihinsel tükenmişliği artırmaktadır. Gelir kaybı korkusu nedeniyle hastalık hâlinde dahi çalışmaya devam etme zorunluluğu, çalışan üzerinde “hastalanma lüksünün olmadığı” yönünde sürekli bir psikolojik baskı yaratmaktadır (Gargen, 2017: 25)⁷. Platformlarda uzun süre çalışan bireylerde zamanla yalnızlık ve amaçsızlık duygusu gelişme riski artmakta, bu da depresyona zemin hazırlayabilmektedir. Ayrıca, aşırı ekran maruziyeti veya akıllı telefon kullanımının, depresif semptomları artırdığı çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Berasteguis, 2021: 16).

Platform temelli işler aynı zamanda çalışanların sosyal bağlarını zayıflatmakta, bu durum ise literatürde “profesyonel izolasyon” olarak adlandırılan

⁶ Yapılan araştırmalar platform çalışanlarının diğer gruplara kıyasla aşırı sıcak hava gibi çevresel risklere karşı daha az korunduğunu, daha az özerkliğe sahip olduğunu ve daha zorlayıcı koşullarda çalıştığını göstermektedir (UTS, 2019: 3).

⁷ Nitekim ücretli hastalık izni olan çalışanların, işe bağlı yaralanmalara maruz kalma olasılığının %28 daha az olduğu tespit edilmiştir (Garben, 2019: 99).

yalnızlaşma hâlini beraberinde getirmektedir. Ortak bir fiziksel işyeri, insan yöneticiler ve mesai arkadaşları ile düzenli iletişimin olmaması, çalışanları sosyal destek ve mesleki dayanışmadan yoksun bırakmaktadır⁸. (Berastegui, 2021: 5, 13-14; Eurofound, 2018: 28, 30; Florisson ve Mandl, 2018: 71; Garben, 2017: 25; Huws, 2016; ILO, 2021a: 171). Bu durum yalnızca psikolojik iyi oluş üzerinde değil, aynı zamanda aidiyet duygusu, mesleki kimlik ve iş tatmini üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır (Berastegui, 2021: 14). Platform ekonomisi, işçiler arasında "herkes kendisi için" yaklaşımını teşvik ederek hem rekabeti artırmakta hem dayanışma ilişkilerini zayıflatmaktadır. Öte yandan, çalışanların muhatap olabileceği gerçek yöneticilerin bulunmaması, şikayetlerin dile getirilmesini ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini zorlaştırmaktadır (ILO, 2024: 59; Leanerts ve diğer yazarlar, 2021: 22; Berastegui, 2021: 25-26).

Dijital içerik üretimi ya da içerik moderasyonu gibi çevrim içi hizmetlerde çalışanlar, işin doğası gereği nefret söylemi, şiddet içerikleri veya pornografik materyallerle karşılaşabilmekte; bu durum uzun vadede travmatik etkiler ve psikolojik yıpranma yaratabilmektedir (Lane, 2020: 15; ILO, 2024: 60; Huws, 2016).

Platform çalışmalarındaki psikososyal risklerin önemli bir kısmı, doğrudan algoritmik yönetim sistemlerinden kaynaklanmaktadır. Bu konu aşağıda ayrı bir başlık altında ayrıntılı biçimde ele alınacağından burada tekrar edilmeyecek, ilgili bölüme gönderme ile yetinilecektir⁹.

Fiziksel Riskler

Platform çalışanları, yaralanma ve ölüm gibi risklerle de karşı karşıyadır. Özellikle ulaşım, taşıma, temizlik gibi konum tabanlı platform işleri, iş kazası riskinin yüksek olduğu, tehlikeli sektörler arasında yer almaktadır. Bu alanlarda platform çalışanları genellikle genç, deneyimsiz oluşlarının yanı sıra işin gerektirdiği eğitim, yeterlilik ya da sertifikalardan yoksundur (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Huws, 2016). Nitekim platformların, çalışan profilleri oluşturulurken bu tür belgeleri talep etmemesi, niteliksiz kişilerin riskli görevlerde çalışmasını kolaylaştırmakta ve İSG risklerini artırmaktadır. İşin gerektirdiği koruyucu ekipmanların kullanılmaması da fiziksel zarar olasılığını artıran önemli bir etkidir. Öte yandan, algoritmik yönetim mekanizmaları yoluyla çalışanların daha hızlı iş yapmaları veya daha fazla görev üstlenmeleri yönünde hissettikleri baskı—ilerleyen bölümlerde ele alınacağı üzere—bu riskleri daha da derinleştirmektedir.

⁸ Bununla birlikte, konum-temelli platform işlerinde çalışanlar arasında, özellikle kuryeler arasında, dijital iletişim grupları aracılığıyla gelişen dayanışma ilişkileri gözlemlenmektedir; ancak bazı platformlar bu iletişimi sınırlamaya yönelik adımlar atmaktadır (Eurofound, 2018: 30).

⁹ Bkz. Aşa. II, 6.

Çevrim içi platform çalışmaları—örneğin yazılım geliştirme veya dijital içerik denetimi gibi işler—çoğunlukla bilgisayar başında ve masa temelli görevlerden oluşmaktadır (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 17). Bu tür işlerde karşılaşılan fiziksel riskler, genel olarak ofis çalışanlarının maruz kaldığı risklerle benzerlik göstermektedir (Cefaliello, 2023: 121; Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 17; Eurofound, 2018: 27). Uzun süreli hareketsizlik, ekran karşısında çalışma ve ergonomik olmayan koşullar, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, görme bozuklukları ve çeşitli fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Kötü duruş, dar alanda çalışma, uzun süre oturma, klavye ve fare gibi ekipmanların sürekli ve tekrarlı kullanımı; ekranın boyutu, titreme, yansıma, parlama ve okunabilirlik gibi sorunları; ayrıca yetersiz aydınlatma gibi faktörler bu riskleri artırmaktadır. Bu koşullar, boyun, sırt ve üst uzuv ağrıları, baş ağrısı, göz yorgunluğu, göz kuruluğu gibi kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına; ayrıca kalp-damar hastalıkları, diyabet ve görme kaynaklı diğer sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021:17; Eurofound, 2018: 27; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Garben, 2017: 26; Samant, 2019; Ayrıca bkz. Huws, 2016).

Konum tabanlı platform işlerinde, yapılan işlerin niteliği birbirinden oldukça farklılık gösterdiğinden, karşılaşılan İSG riskleri de son derece çeşitlidir. Örneğin, temizlik işleri kimyasallara maruz kalma ve kayma gibi güvenlik risklerini barındırırken; bakım-onarım işleri fiziksel ve ergonomik tehlikeler içerebilir. (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16; Cefaliello, 2023: 121; Eurofound, 2018: 26; Florisson ve Mandl, 2018: 68). Kurye ya da taksi şoförlüğü gibi teslimat hizmetlerinde çalışanlar ise yoğun trafik, yetersiz altyapı, hava kirliliği ve iklim değişikliği kaynaklı aşırı hava koşulları (örneğin aşırı sıcak, kar, fırtına vb.) gibi çevresel risklere doğrudan maruz kalmaktadır. Evcil hayvan bakımı gibi hizmetlerde ise, hayvanlardan kaynaklanan özgül riskler söz konusu olabilmektedir. (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16).

Pek çok dijital platformun faaliyet gösterdiği ulaşım ve teslimat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği riskleri daha görünürdür. Nitekim uzun çalışma saatleri, zaman baskısı, yorgunluk, dikkat dağınıklığı, eğitimsizlik, deneyim eksikliği gibi nedenlerle iş kazası riski oldukça yüksektir. Yapılan araştırmalar, taksi ve teslimat alanında çalışanların haftalık ortalama 60-65 saat çalıştığını ortaya koymaktadır. Bu alanlardaki platform çalışanlarının önemli bir bölümü, mesleki faaliyetlerinden kaynaklı yoğun stres yaşadıklarını belirtmektedir. Trafik sıkışıklığı, yetersiz gelir, düşük sipariş veya müşteri sayısı, uzun mesai saatleri, işle bağlantılı yaralanmalar ve sürekli hız baskısı bu stresin başlıca nedenleri arasında yer almaktadır (ILO, 2021b). Sabit bir çalışma alanının olmaması, dinlenme ve tuvalet gibi temel ihtiyaçların karşılanmasını da güçleştirebilmektedir.

Şiddet ve Taciz Riskleri

Platform çalışanları, geleneksel istihdam biçimlerine kıyasla—özellikle daha genç ve iş gücü piyasasında daha az deneyimli olmaları nedeniyle—ayrımcılık, taciz ve şiddete karşı daha savunmasız olabilmektedirler (Eurofound, 2018, 31). Fiziksel ve cinsel saldırı, şiddet ve suçla karşı karşıya kalma özellikle taksi şoförlüğü veya kurye hizmeti gibi platform işlerinde çalışanlar açısından ciddi bir sorun oluşturmaktadır (Eurofound, 2018: 26; Cefaliello, 2023: 120-121; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Huws, 2016; ILO, 2021a: 171). Bazı çalışanlar, yasa dışı madde taşıma, çalıntı malların teslimi, alkol temini ya da suç örgütleri adına faaliyet yürütme gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedirler (Florisson ve Mandl, 2018: 68). Temizlik ve bakım gibi ev temelli hizmetlerde çalışanlar da özel alanlarda çalışmanın getirdiği mahremiyet nedeniyle fiziksel şiddet ve cinsel tacize açık hale gelmektedir (Lane, 2020: 15; ILO, 2024: 60; Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16-17).

Çevrim içi platform çalışanları ise, işin doğası gereği fiziksel saldırılardan ziyade dijital ortamlarda siber zorbalık ve cinsel içerikli mesajlar gibi taciz biçimlerine maruz kalabilmektedirler. Nitekim platform çalışmasının geçici, bireyselleşmiş ve büyük ölçüde anonim niteliği, bazı müşterilerin sosyal normların dışına çıkarak profesyonellikten uzak davranışlar sergileme olasılığını artırmaktadır (Ravenelle, 2019: 122). Öte yandan, çalışanların işlerini ve gelirlerini doğrudan etkileyen müşteri puanlama sistemleri, şikâyet mekanizmalarının etkili kullanılmasını engelleyebilmektedir. Pek çok çalışan, düşük puan alma endişesiyle karşılaştıkları şiddet ya da taciz vakalarını bildirmekten kaçınmakta ya da bu tür olayları sıradanlaştırma eğiliminde olabilmektedir.

İSG Eğitime ve Koruyucu Donanıma Erişim Eksikliği

Platform çalışanlarının işçi statüsünde kabul edilmemeleri, İSG mevzuatının bulunduğu kurumsal koruma ve hizmetlerden yararlanmalarını engellemektedir (ILO, 2024: 60). Bu nedenle, platform çalışanlarının önemli bir kısmı hem İSG eğitimi alma olanağından hem de kişisel koruyucu donanımlara erişimden yoksundur. Bu eksiklik, çalışanların risklere karşı farkındalığını azaltmakta ve koruyucu önlemlerin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Platform çalışanları çoğu zaman, görevlerini yerine getirebilmek için gerekli malzeme, ekipman ve kişisel koruyucu donanımları kendi imkânlarıyla temin etmektedir. Ancak bu ekipmanlar ya maliyet nedeniyle ya da bilgi eksikliğinden ötürü çoğu zaman uygun nitelikte olmamakta, bu da iş kazası ve meslek hastalıkları riskini artırmaktadır (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16; Eurofound, 2018: 26; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Huws, 2016).

Öte yandan, bir iş kazası meydana geldiğinde işverenin kim olduğu, kazanın bildirim yükümlülüğünün kime ait olduğu ya da tazminat sorumluluğunun kimde

bulunduğu gibi temel konular belirsizliğini korumaktadır (Huws, 2016). Örneğin, bir kaza müşterinin evinde gerçekleştiğinde sorumluluğun müşteriye mi, platforma mı yoksa çalışana mı ait olacağı açık değildir. Benzer şekilde, çalışanın işe gidiş veya dönüş yolunda geçirdiği kazalarda sorumluluğun nasıl değerlendirileceği de tartışmalıdır. Bu belirsizlikler, iş kazalarının resmi kayıtlara geçmesini engellemekte ve dolayısıyla İSG açısından etkili önleyici politikaların geliştirilmesini de zorlaştırmaktadır.

Bir İSG Riski Olarak: Algoritmik Yönetim ve Dijital Gözetim

Platform çalışmalarında İSG risklerinin önemli bir bölümü, algoritmik yönetim ve dijital gözetim sistemlerinden kaynaklanmaktadır. Dijital platform çalışmalarının geleneksel çalışma biçimlerine göre ayırt edici özelliği, iş süreçlerinin algoritmalar aracılığıyla yürütülmesidir¹⁰. Bu otomatik sistemler, büyük veri setlerini kullanarak görev dağılımını optimize etmekte, arz-talep dengesi, fiyatlandırma ve müşteri memnuniyeti gibi unsurları yönetmektedir. Bu sayede, kaynakların atıl kalması en aza indirilerek işlem maliyetleri azaltılmaktadır (ILO, 2024: 14). Algoritmalar sayesinde dinamik fiyatlandırma yoluyla fiyatların gerçek zamanlı olarak ayarlanması sağlanabildiği gibi, tüketici davranışları analiz edilerek müşteri profilleri oluşturulmakta ve müşterilere kişiselleştirilmiş çözümler sunulabilmektedir (ILO, 2024: 14).

Algoritmik yönetim, algoritmaların platform çalışmasına ilişkin görevlerin dağıtımını, performansın izlenmesi, değerlendirilmesi, denetlenmesi ve çalışana yönelik çeşitli kararların alınması gibi konularda doğrudan veya dolaylı kullanılmasıdır. Bu sayede, önceden insan yöneticilerce çeşitli bürokratik süreçler içerisinde yürütülen işlemler, çok daha hızlı ve verimli işleyen otomatik dijital sistemlere devredilmiştir. Örneğin, bir çalışan platforma giriş yaptığı anda, algoritmalar geçmiş performans verilerini ve müşteri geri bildirimlerini analiz ederek çalışana atanacak görevleri ve potansiyel kazanç düzeyini belirleyebilmektedir. Yeterli kriterleri karşılamayan çalışanlar ise, sistem tarafından pasif bırakılmakta veya daha düşük gelirli işlere yönlendirilebilmektedir. Yine algoritmalar marifetiyle, çalışanlara doğrudan emir ve talimat vermeye gerek kalmaksızın çalışan davranışları yönlendirilebilmekte ve yönetilebilmektedir. Dijital

¹⁰ Her ne kadar algoritmik yönetim, işi dağıtma, izleme ya da değerlendirme aracı olarak kullanılması bakımından platform çalışmalarını geleneksel istihdam biçimlerinden ayıran en belirgin unsur olarak öne çıksa da etkileri yalnızca platform ekonomisiyle sınırlı değildir. Algoritmik yönetim artık depo, fabrika ya da pazarlama şirketleri gibi pek çok geleneksel işyerinde de işçilerin yönlendirilmesi, denetlenmesi veya performanslarının değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Wood, 2021: 6–7; Cefaliello, 2023: 121; Mateescu ve Nguyen, 2019: 1).

gözetim ise, algoritmik yönetimin temel unsurlarından biri olup, bireylerin bilgisi ve/veya rızası olmaksızın dijital izlerinin gerçek zamanlı ya da geriye dönük olarak izlenmesi, işlenmesi ve sınıflandırılmasıdır (Berastegui, 2021: 30).

Algoritmik yönetimin diğer önemli unsurlarından biri, çalışana yönelik çevrimiçi puanlama ve yorum sistemleridir. “Dijital itibar mekanizması” olarak da adlandırılabilir bu sistemde müşteriler, hizmet sonrası çalışanı puanlayıp değerlendirir ve bu değerlendirmeler herkesin erişimine açık olur (Prassl & Risak, 2016: 638; Schmidt, 2017: 13; Ranchordas, 2018: 1 vd.) Bu şekilde, çalışmanın kalite kontrolü de dışsallaştırılır; müşteri geri bildirimleri dış bir denetim mekanizması haline gelir (Rosenblat ve Stark, 2016: 597). Çalışan, yüksek puan almak veya mevcut puanını korumak için işi reddetmemeye ve daha iyi hizmet sunmaya çalışmaktadır. Bazı platformlarda bu puanlar, çalışanın sisteme erişimini, yeni iş fırsatlarını ve gelirini doğrudan etkileyebilir. Diğer yandan, çoğu zaman şeffaflıktan yoksun ve itiraz hakkı tanınmayan bu sistemler, çalışanı subjektif ve haksız değerlendirmelere açık hâle getirmekte ve psikolojik baskıyı artırmaktadır (ILO, 2024: 59).

Çalışanların kendilerine atanan görevleri reddetmeleri hâlinde platformlar tarafından cezalandırılma, puan düşürülme ya da görünürlüğün azaltılması gibi algoritmik yaptırımlarla karşılaşma riski, çalışanların riskli işlerden kaçınmalarını engellemektedir.

Algoritmik kontrol düzeyi ile mesleki risklerin artışı arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Cefaliello, 2023: 121). Yapılan çalışmalar, algoritmik yönetimden kaynaklanan başlıca mesleki risk faktörlerini sürekli izleme ve mahremiyet ihlali, iş yoğunluğunun artması, özerklik eksikliği, algoritmaların neden olduğu önyargı ve ayrımcılık ile algoritmik süreçlerin karmaşıklığı ve şeffaflık eksikliği şeklinde belirlemiştir (Todolí-Signes, 2021:436–441; Cefaliello, 2023: 121; Berastegui, 2021: 16; Lee ve diğer yazarlar, 2021; Hery ve Malenfer, 2018: 16 vd. Mateescu ve Nguyen, 2019: 1 vd). Bununla birlikte algoritmik yönetim süreçleriyle en fazla derinleşen risk faktörleri, psikososyal risklerdir (Cefaliello, 2023: 121). Nitekim, platform çalışanlarının yaklaşık %50’sinin klinik düzeyde sosyal anksiyete yaşadığı; bu oranın genel nüfusta %7–8 civarında olduğu tespit edilmiştir (Bérestegui, 2021: 16). Platformların ücret politikaları ile algoritmik yönetim ve dijital gözetim uygulamaları, çalışanları sürekli daha fazla iş yapmaya teşvik etmekte ve bu durum hem fiziksel hem de ruhsal sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Cefaliello, 2023: 121; Günbattı, 2023: 160-161; Samant, 2019). Çalışan davranışları ve performansı, platform uygulamasının yüklü olduğu cihaz — genellikle akıllı telefon— aracılığıyla izlenmektedir. Çalışan davranışlarının sürekli izlenmesi, onların iş üzerindeki denetimini ve özerkliğini zayıflatmakta; kaygı ve stres düzeylerini yükseltebilmektedir (Lee ve diğer yazarlar, 2021; Lenaerts ve diğer

yazarlar, 2021: 21).

Dinamik fiyatlandırma gibi uygulamalar, gelir öngörülebilirliğini zayıflatmakta ve ekonomik güvencesizliği artırmaktadır. Ayrıca, bazı platformlar tarafından çalışma temposunu artırmak için kullanılan oyunlaştırma ve dürtme (nudging) teknikleri psikososyal riskleri artıran uygulamalardır (ILO, 2024: 59). Örneğin, Uber'in "görev" (quest) özelliği, belirli bir zaman diliminde belli sayıda yolculuk tamamlayan sürücülere prim vermektedir. Video oyunlarını andıran bu sistemde, sürücü bir eşik noktasına ulaştığında uygulama, görsel-işitsel uyarılarla (örneğin havai fişek animasyonu ve keyifli bir melodiyle) çalışana ödüllendirici bir deneyim sunmaktadır¹¹.

Denetim Eksikliği

Platform çalışmalarında İSG sorunları, etkin denetim eksikliğinden de kaynaklanmaktadır. Nitekim denetim mekanizmalarının geleneksel olarak iş sözleşmesine dayalı ilişkiler temelinde tasarlanmış olması, bağımsız platform çalışanlarına yönelik etkili bir denetimin yapılamamasına yol açmaktadır. Öte yandan, dijital platformlarda görülen çok taraflı, geçici ve çoğu zaman kayıt dışı çalışma ilişkileri, geleneksel denetim araçlarını yetersiz bırakmaktadır¹² (ILO, 2024: 36; Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021). Çalışma alanlarının dağınık olması ve çalışanların anonimliği, denetimi daha da güçleştiren unsurlar arasındadır. Ayrıca algoritmik yönetimin şeffaf olmaması, bu sistemlerin neden olduğu İSG ihlallerinin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır.

¹¹ Yine örneğin, Uber uygulaması, çalışma saatlerini, dijital etkileşimleri ve bireysel performans verilerini göstererek 'kişisel en iyinin' peşinden gidilmesini teşvik etmektedir (Berastegui, 64). Bazı platformlar, özellikle Uber, çalışanları yönlendirmek için olumlu ikna teknikleri kullanırken; Deliveroo gibi yemek teslimat platformlarında bu tür yöntemlere rastlanmamaktadır. Örneğin Uber, sürücüler çevrimdışı olmak istediklerinde "Çevrimdışına geçmek istediğinize emin misiniz? Bulunduğunuz bölgede talep yüksek. Daha fazla kazanmak için devam edin!" şeklinde bildirimlerle sürücülerini motive etmeye çalışmaktadır (Rosenblat & Stark, 2016: 3768). Buna karşılık, Deliveroo'nun bildirimleri benzer bir duygusal veya mantıksal etki yaratmayı hedeflemez; çalışanları belirli bir davranışa yönlendirme amacı taşımaz (Ivanova ve diğer yazarlar, 2018: 24).

¹² Konuyla ilgili ayrıca bkz. EU-OSHA, 2021d: 1 vd.

Yabancı Ülke Hukuklarında Platform Çalışmalarında İSG Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler

Uluslararası Düzenlemeler

2024/2831 Sayılı AB Direktifi

Avrupa Birliği'nin 2024/2831 sayılı "Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin" Direktifi, algoritmik yönetimi "otomatik izleme" ve "otomatik karar verme sistemleri" olarak tanımlamaktadır. Direktif'e göre otomatik izleme sistemleri, platform çalışanlarının performansını izlemek, denetlemek ve değerlendirmek amacıyla kullanılan elektronik sistemlerdir (m.2/1, h). Otomatik karar alma sistemleri ise elektronik yollarla; çalışanların işe alınması, görev dağılımı, kazanç (örneğin görev başı ücretlendirme), İSG, çalışma süresi, eğitime erişim, terfi gibi ilerlemeler ya da sözleşmesel durumları (örneğin hesapların askıya alınması, sınırlandırılması veya feshi) da dâhil olmak üzere çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyen kararları almak veya bu kararlara zemin hazırlamak amacıyla kullanılan sistemleri ifade etmektedir (m. 2/1-i).

Direktif'in İSG ile doğrudan ilgili maddesi olan 12. madde, "güvenlik ve sağlık" başlığını taşımaktadır. Bu madde uyarınca dijital çalışma platformları, otomatik izleme veya karar verme sistemleriyle ilgili güvenlik ve sağlık risklerini değerlendirmekle yükümlüdür¹³. Bu değerlendirme sırasında, iş kazalarıyla birlikte psikososyal ve ergonomik riskler de dikkate alınmalıdır. Ayrıca, bu risklere karşı uygun önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınması gerekmektedir. Direktif, dijital platformların, çalışanların güvenliğini ya da fiziksel ve zihinsel sağlığını tehlikeye atan veya onlara aşırı baskı uygulayan otomatik sistemler kullanmalarını açıkça yasaklamaktadır. Bu yasak, doğrudan karar veren veya kararları destekleyen tüm sistemleri kapsamaktadır. Buna ek olarak, Üye Devletlere; platform çalışanlarının şiddet ve tacizden korunması da dahil olmak üzere, güvenlik ve sağlıklarını teminat altına alacak etkili bildirim ve raporlama mekanizmalarının kurulmasını sağlama yükümlülüğü getirilmektedir.

¹³ AB'nin 2019/1152 sayılı Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi, özellikle platform çalışanları gibi geçici ve esnek çalışma biçimlerinde bulunan işçilerin hak ve yükümlülüklerini açıkça belirleyerek iş ortamında belirsizliği azaltmakta, böylece dolaylı yoldan İSG risklerinin önlenmesine katkıda bulunmaktadır; ancak İSG'ye yönelik spesifik düzenlemeler genellikle diğer ilgili direktiflerle kapsamlı şekilde ele alınmaktadır. (Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (OJ L 186, 11.7.2019, 105-121).

Böylece, ilk kez Avrupa düzeyinde bir düzenlemeyle, algoritmik yönetimin işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde ciddi olumsuz etkiler doğurabileceği teyit edilmiştir (Cefaliello, 2023: 129). Nitekim Direktif'in gerekçesinde de vurgulandığı üzere, algoritmalar aracılığıyla yürütülen yönlendirme, değerlendirme ve disiplin mekanizmaları; iş yükünü artırmakta, çalışanlar üzerindeki gözetimi yoğunlaştırmakta, daha hızlı çalışmayı zorunlu kılmakta, çalışma süresi ve mekânını genişletmekte ve iş süreçlerinde kesintisizliğe odaklanmaktadır. Öte yandan, şeffaf olmayan algoritmalar nedeniyle çalışanların görev süreçleri üzerindeki kontrolü zayıflatmakta, öğrenme ve gelişim imkânları kısıtlanmakta; bu durum ise iş güvencesizliği ve iş yoğunluğuyla birleşerek kaygı ve stres düzeyini artırmaktadır. Bu nedenle, dijital platformların algoritmik sistemlerin yol açabileceği riskleri değerlendirmesi, yeterli koruyucu önlemleri alması ve bu sistemlerin çalışanlar üzerinde aşırı baskı oluşturmaya veya sağlıklarını tehdit etmesine izin vermemesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bu risk değerlendirmelerinin ve alınan önlemlerin etkili olabilmesi için, ilgili bilgi ve bulguların platform çalışanları, temsilcileri ve yetkili makamlarla paylaşılması gerekmektedir (Gerekçe 50). Direktif'in gerekçesine göre, özellikle konum tabanlı platform çalışmasında, fiziksel bir işyeri olmaksızın çalışan kişiler, şiddet ve taciz risklerine açık hâle gelmektedir. Cinsel taciz dâhil olmak üzere bu tür davranışlar, platform çalışanlarının sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle, Üye Devletlerin etkili bildirim kanallarını da içeren önleyici tedbirler alması zorunludur. Ayrıca, istihdam ilişkisi bulunmayan platform çalışanlarının da erişebileceği şikâyet mekanizmalarının desteklenmesi önem arz etmektedir (Gerekçe 51).

Direktif, iş kaynaklı psikosozal riskleri ve işle bağlantılı baskıyı açıkça ifade eden; hem fiziksel hem de ruhsal sağlığın korunması gerektiğini vurgulayan ilk Avrupa Birliği Direktifi olma özelliğini taşımaktadır (Cefaliello, 2023: 129). Özellikle platform çalışanlarının yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel sağlıklarının da korunması gerektiği ilk kez açık biçimde düzenlenmiştir.

Öte yandan, Direktif bazı sınırlılıklar da içermektedir. Nitekim 12. maddede yer alan İSG hükmü, yalnızca bir iş sözleşmesi ya da iş ilişkisi kapsamında çalışan platform işçilerini (*platform workers*) kapsamaktadır. Oysa, Direktifin diğer bölümlerinde bazı düzenlemelere konu olan ve taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği ya da tanımı ne olursa olsun "platform işi gören kişiler" bu madde kapsamında yer almamaktadır. Bu durum, Direktif'te öngörülen işçilik karinesinin olumlu etkisini zayıflatmakta ve platformların, işverenlik yetkilerini fiilen kullanmalarına rağmen bu yetkilerden doğan sorumluluklardan kaçınmalarına imkân tanımaktadır (Cefaliello, 2023: 129).

Direktif'in bir diğer eksik yönü, işle bağlantılı psikosozal risklere atıf yapılmasına rağmen, bu risklere dair açık bir tanım içermemesidir (Cefaliello, 2023:

129). Bu nedenle her bir üye devletin, söz konusu riskleri kendi ulusal düzenlemeleri çerçevesinde tanımlaması gerekecek; bu da konuyla ilgili norm birliğini engelleyecek ve çalışanların eşit düzeyde korunamamasına neden olabilecektir.

İşçilik karanesi ve İSG önlemlerine ilişkin yükümlülüklerin hayata geçmesinde karşılaşılan bir sorun, denetim ve yaptırım mekanizmalarının zayıflığıdır (Cefaliello, 2023: 129). Direktifte bu hususa da dikkat çekilmektedir. Avrupa Komisyonu, Direktif gerekçesinde, platform çalışanlarına yönelik işçilik karanesinin etkili biçimde uygulanabilmesi için güçlü denetim ve kontrol mekanizmalarının gerekliliğine dikkat çekmiştir. Buna göre, denetim görevini üstlenecek yetkili otoriteler, algoritmik yönetim alanında teknik uzmanlığa sahip, nitelikli ve yeterli personel ile desteklenmelidir. Bu çerçevede ILO'nun 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi (1947) yol gösterici bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, bir platform çalışanın istihdam statüsüne ilişkin olarak ulusal bir otorite tarafından verilen karar, ileride yapılacak denetimlerin planlanmasında da dikkate alınmalıdır (Gerekçe, 35–36).

Platform çalışmalarında denetim eksikliğine neden olan başlıca unsurlardan biri, yetkili denetim otoritelerinin platform ekonomisine özgü iş modellerine dair yeterli bilgiye ve donanımına sahip olmamasıdır. Nitekim dijital platformlar, faaliyetlerine ilişkin gerekli ve yeterli bilgiyi paylaşmaktan çoğu zaman kaçınmaktadır. Direktif'in 16. ve 17. maddeleri, platformlara bu bilgileri yetkili otoritelerle paylaşma yükümlülüğü getirmektedir. Etkin bir denetim sistemi için öne çıkan önerilerden biri, platform çalışmalarına özgü standartlar ve haklar temelinde yetkili bir Avrupa Denetim Kurumu'nun oluşturulmasıdır (Forde ve diğer yazarlar, 2022). Bu kurum, güvencesiz çalışanlara yönelik sosyal koruma ve hakların geliştirilmesini destekleyecek şekilde, dijital platformlardan yeterli ve uygun bilgi temin etmekle yetkilendirilmelidir. Ayrıca, bu yapının görev alanı, platformların hukuki yükümlülüklerle uyumunun izlenmesi ve değerlendirilmesini de kapsamalıdır. Böylece ulusal otoritelerin aktif bilgi toplama çabalarına gerek kalmaksızın, hâlihazırda bu verilere sahip olan platformların doğrudan bilgi paylaşması sağlanacaktır. Platformlara bu yönde bir yükümlülük getirilmesi, iş teftiş otoritelerinin karşılaştığı yapısal güçlüklerin aşılmasına katkı sunacaktır (Cefaliello, 2023: 131).

Direktif'in İSG konusunu dolaylı olarak etkileyen temel amaçlarından biri de algoritmik yönetimde şeffaflığın sağlanmasıdır (m. 9). Bu kapsamda işçi temsilcileri, algoritmik yönetim sistemlerine ilişkin tam, erişilebilir ve ayrıntılı bilgi alma hakkına sahiptir. Ayrıca, algoritma tabanlı teknolojilerin yol açabileceği ayrımcılık riskleri işçi temsilcileriyle birlikte değerlendirilmelidir. Bu hüküm, yalnızca iş sözleşmesine dayalı çalışanları değil, sözleşme türünden bağımsız olarak tüm “platform işi gören kişileri” kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.

Son olarak, Direktif'in 20. maddesi, platformların çalışanların sosyal izolasyona maruz kalmalarını önlemek amacıyla önleyici tedbirler almasını ve çalışanların diğer platform emekçileriyle bir araya gelmesini sağlayacak yöntemler geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede dijital çalışma platformları, çalışanların birbirleriyle ve temsilcileriyle dijital altyapı üzerinden güvenli ve özel bir şekilde iletişim kurmalarını temin etmelidir. Platformların bu iletişimlere erişmesi veya bunları izlemesi ise, açıkça yasaklanmıştır. Direktif uyarınca bu koruma, yalnızca iş sözleşmesine bağlı çalışanları değil, tüm platform işi görenleri kapsamaktadır.

ILO Sözleşmelerinde Platform Çalışanlarının Sağlık ve Güvenliklerini İlgilendiren Düzenlemeler

ILO'nun -konuyla ilgili hazırlık çalışmaları bulunsa da- henüz doğrudan platform çalışanlarına yönelik düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu konuda Örgütün İSG'yi ilgilendiren genel düzenlemelerinin özellikle bağımsız nitelikteki platform çalışmalarına uygulanma olasılığının değerlendirilmesi gerekir. Türkiye'nin de onayladığı 1981 tarihli 155 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme"ye göre, "bu Sözleşme bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanır" (m.1/1) ve "kapsadığı ekonomik faaliyet alanlarındaki tüm çalışanlara (*workers*) uygulanır" (m.2/1). Dolayısıyla sözleşme, kamu çalışanları da dâhil olmak üzere istihdam edilen kişileri kapsamakta; ancak bağımsız çalışanları kapsam dışında bırakmaktadır. Bu nedenle güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına ilişkin temel ilke ve haklar, her ne kadar tüm çalışanlar için geçerli kabul edilse de 155 sayılı Sözleşme bağımsız çalışanlara uygulanmamaktadır (ILO, 2022: 10). Buna karşılık, 155 Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikteki 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı, kendi hesabına çalışanlar için de -mümkün ve uygulanabilir olduğu ölçüde- benzer koruyucu önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamaktadır (prg. 1/2)¹⁴.

Türkiye tarafından onaylanan bir diğer önemli ILO düzenlemesi olan 2006 tarihli 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, uygulama alanı bakımından herhangi bir sınırlama içermemektedir. Bu Sözleşme, genel olarak çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hakkını tanımakta ve devletlere bu doğrultuda etkin politikalar geliştirme yükümlülüğü yüklemektedir. 187 sayılı Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte olan 2006 tarihli 197 sayılı Tavsiye Kararı ise, ulusal İSG sistemlerinin özellikle yüksek riskli sektörlerde çalışanlar ile kayıt dışı, göçmen ya da genç olmaları nedeniyle kırılgan durumda bulunan grupları kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini açıkça ifade etmektedir (prg. 3) (ILO, 2023: 10).

¹⁴ ILO'nun 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190) ise daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsemiş, yalnızca mevcut çalışanlara değil, iş arayanlar ve eski çalışanlar dâhil tüm çalışanları kapsamına almıştır (m.2). Ayrıca, üçüncü tarafların dâhil olduğu şiddet ve taciz vakalarını da kapsamaktadır (m.4).

Söz konusu sözleşmeler yalnızca fiziksel riskleri değil; çevrim içi faaliyetler ya da sosyal izolasyon gibi etkenlerden kaynaklanabilecek psikolojik zararları da dikkate almaktadır. Bu uluslararası standartlar, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması ve sürdürülmesi konusunda net bir sorumluluk çerçevesi sunmaktadır.

Son olarak, ILO’nun 2019 tarihli “Geleceğin Çalışması İçin Yüzüncü Yıl Bildirgesi”, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını “insana yakışır işin temel bir unsuru” olarak tanımlayarak, İSG alanındaki uluslararası standartların önemi bir kez daha vurgulanmıştır (ILO, 2019). 2022 yılında ise ILO, iş sağlığı ve güvenliği hakkını, çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar arasında tanımıştır (ILO, 2022b). Bu kararlar, işyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının, tıpkı örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmanın yasaklanması ya da çocuk işçiliğin önlenmesi gibi evrensel ve vazgeçilmez bir hak olduğu vurgulanmıştır. Böylece devletler, konuyla ilgili sözleşmeleri onaylamasalar bile, bu hakkın güvence altına alınması yönünde politikalar geliştirme ve uygulama yükümlülüğü altına girmiştir.

Platform Çalışanlarının Sağlık ve Güvenliklerinin Korunmasına İlişkin Düzenleme Yapan Ülke Örnekleri

Platform çalışmalarının tüm dünyada giderek yaygınlaşmasıyla bu çalışmalara yönelik düzenleme yapan ülkeler giderek artmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde, konu başlığımızla da uyumlu olarak, doğrudan İSG sorunlarına yönelik çözüm getirmeyi amaçlayan ulusal düzenlemelerin bulunduğu ülke örneklerine yer verilmiştir.

Şili

Şili, 1 Eylül 2022 tarihinde platform temelli çalışmaları yasal çerçeveye dahil eden ülkelerden biri olmuştur. Yapılan düzenlemeyle İş Kanunu’na platform çalışmasına özgü bir bölüm eklenmiş; çalışanlar “bağımlı” ve “bağımsız” platform çalışanları olarak iki kategoriye ayrılmıştır (Simonet ve Garcia, 2022: 3-4; Aykaç, 2024:133). Bağımlı platform çalışanları, işçi statüsünde değerlendirilmekte; ancak dijital çalışmanın esnek doğası nedeniyle çalışma süresi ve ücretlendirme bakımından bazı farklı kurallara tabi tutulmuştur. Bu kapsamda, günlük 10 ve haftalık 45 saatlik sınırları aşmamak kaydıyla, çalışanlara kendi çalışma saatlerini belirleme hakkı tanınmıştır. Ayrıca, görev gerçekleştirilmemiş olsa dahi sistemde çevrim içi olunan bekleme süreleri de çalışma süresi olarak kabul edilmiş; işverene, bu süreleri kayıt altına alma yükümlülüğü getirilmiştir.

Yeni düzenleme, platform çalışanları için öngörülen diğer bir statü olarak “bağımsız çalışan” kategorisini de içermektedir. Bu statü, platformun esasen yalnızca hizmet sunan bağımsız yüklenici ile müşteri arasındaki iletişimi

kolaylaştırdığı bir modeli tanımlamaktadır. Ancak bu modelde dahi çalışma süresi, ücretlendirme ve ayrımcılık yasağı gibi bazı temel iş hukuku ilkelerinin uygulanması öngörülmektedir. Özellikle ücretlendirme ve dinlenme hakkı bakımından çalışanları korumayı amaçlayan bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin, ücret ödeme sistemlerinin çalışan açısından anlaşılır ve şeffaf olması gerektiği hükme bağlanmış; ayrıca platformlara, çalışanların her 24 saatlik dönemde en az 12 saatlik bir “bağlantı kesme süresi” uygulama zorunluluğu getirilmiştir (Simonet & Garcia, 2022: 3-4. Aykaç, 2024:133).

Fransa

Fransa’nın 2016–2020 dönemi üçüncü İş Sağlığı Eylem Planı’nın temel stratejik önceliklerinden biri, dijital teknolojilerin çalışma hayatında yarattığı yeni risklerin tanımlanması ve bu risklere karşı etkili koruyucu mekanizmaların oluşturulmasıdır¹⁵ (Garben, 2017: 32). Özellikle dijital araçların yoğun biçimde kullanıldığı iş ortamlarında çalışanların karşılaştığı iş yükü, kontrolsüz bilgi akışı ve dijital araçların teknik yapılandırılmaları, plan kapsamında öncelikli konular arasında yer almaktadır. Plan kapsamında, işverenlerin dijitalleşme kaynaklı riskleri İSG değerlendirmelerine sistematik biçimde dahil etmeleri ve bu kapsamda yöneticiler ile diğer ilgili aktörler için özel eğitim programları geliştirilmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca, dijital araçlarla yürütülen uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan yalnızlaşma ve işyeri bağlılığının zayıflaması risklerine karşı kolektif çalışma alanları ve sosyal mekânlar oluşturulması önerilmektedir. Nitekim Planın temel hedeflerinden biri, psikososyal risklerin önlenmesidir. Bu risklerin diğer İSG riskleri gibi sistematik şekilde değerlendirilmesi ve kaynak koşulların ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Plan, bu sorunların yalnızca ulusal düzeyde değil, Avrupa Birliği düzeyinde de ele alınması gerektiğine dikkat çekmektedir. Özellikle ekranlı araçlarla çalışma konusundaki mevcut düzenlemelerin yetersiz kaldığı ve Görüntülü Ekranları Direktifi’nin dijitalleşmenin doğurduğu yeni riskleri kapsayacak biçimde güncellenmesi gerektiği belirtilmektedir (Garben, 2017: 32).

Plana göre ilk hedef, işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı farkındalık yaratmak ve önleyici yaklaşımları teşvik etmektir. Bu çerçevede İSG kültürünün gelişmesine özel önem verilmekte; sadece risklerin tanımlanması değil, aynı zamanda çalışan ve işveren davranışlarının dönüştürülmesini hedefleyen uzun vadeli, bütüncül ve çok katmanlı bir müdahale çerçevesi öngörülmektedir.

Fransa’da 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı “Loi Travail” (El Khomri Yasası), literatürde sıklıkla platform çalışanlarının korunması yönünde

¹⁵ Plan metni için bkz. <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail-publication-du-bilan-du-3eme-plan-sante-au-travail-2016-2020>, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025

önemli bir adım olarak kabul edilmekte ve diğer Üye Devletlere ilham kaynağı olabileceği düşünülmektedir¹⁶. Yasa, dijital iş platformlarının sosyal sorumluluklarını ve bağımsız platform çalışanlarına yönelik bazı hakları düzenlemektedir¹⁷. Bu koruma, dijital platformlarla ekonomik ve teknik açıdan bağımlı bir ilişki içinde bulunan serbest çalışanlara yöneliktir. Buna göre hizmetin niteliği ve fiyatı platform tarafından belirlenen serbest çalışanlar bu düzenleme kapsamına girmektedir. Bu kişiler, isteğe bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırabilirler. Belirli bir gelir eşiğini aşmaları hâlinde ise bu sigorta masrafları platformlarca karşılanır. Bu kapsamda platformlar bireysel sigorta primi ödeyebilir ya da toplu poliçeler sunabilir. Aynı şekilde, çalışanlara sürekli mesleki eğitimden yararlanma hakkı da tanınmıştır ve yine geliri belirli bir eşiği açan çalışanlar bakımından bu eğitimin masrafı platformca karşılanır. Diğer bir ifadeyle, platformların iş kazası sigortası ve mesleki eğitim desteğine yönelik yükümlülüğü yalnızca, yıllık gelirleri mevzuatta öngörülen eşik değeri aşan çalışanlar bakımından söz konusudur¹⁸. Bu nedenle kapsamı önemli ölçüde daralan bu düzenleme, bağımsız platform çalışanlarını doğrudan İSG tedbirleri kapsamına almasa da iş kazalarına karşı dolaylı bir sosyal güvenlik koruması sağlamaktadır. Yine bu yasa ile belirli kriterleri taşıyan bağımsız platform çalışanlarına sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu çıkarlarını bu yolla savunma hakkı verilmiştir. Bu durum, kendi hesabına çalışanlara ilk kez grev hakkının tanındığı bir düzenleme olması açısından dikkat çekicidir (EU-OSHA, 2021c: 2).

¹⁶ Bununla birlikte, kapsamının dar olduğunu ve platform çalışanlarına tanınan hakların sınırlı kaldığı eleştirileri de yöneltilmektedir. Ayrıca platform çalışanlarının istihdam sınıflandırması sorununu çözmediği, bu durumun da iş müfettişleri, İSG otoriteleri ve diğer denetim mekanizmalarının platform çalışmasına müdahale edebilmesini engellediği ve çoğu platform çalışanın İSG korumasından fiilen yararlanamaması sonucunu doğurduğu belirtilmektedir (EU-OSHA, 2021c: 1, 6).

¹⁷ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 60. (8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı “Çalışma, sosyal diyalogun modernizasyonu ve mesleki hayatların güvence altına alınması”na ilişkin Fransız Yasası, m. 60). Yasa hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EU-OSHA, 2021c: 1 vd.

¹⁸ Düzenlemeye göre ayrıca çalışanlar, talep etmeleri hâlinde, platform nezdinde edinmiş oldukları mesleki deneyimlerinin belgelendirilmesini isteyebilirler. Sendika kurma, bir sendikaya üye olma ve sendika aracılığıyla temsil edilme hakları da düzenlemeyle güvence altına alınmıştır. Son olarak, çıkarlarını korumak amacıyla toplu eylemde bulunma hakları da tanınmıştır. Bu tür kolektif faaliyetler, kötüye kullanılmadığı sürece, çalışanın sözleşmesel sorumluluk üstlenmesine yol açamaz, platformla olan ilişkisinin sona erdirilmesi için gerekçe oluşturamaz veya herhangi bir yaptırıma maruz bırakılmasına neden olamaz.

2020 yılı başında yürürlüğe giren Sosyal Dolandırıcılıkla Mücadele Yasası ise, dijital platformlar üzerinden yürütülen faaliyetlerde şeffaflığı artırmayı amaçlamaktadır (EU-OSHA, 2021c: 3). Bu doğrultuda platformlara, kullanıcılarının kimlik bilgileri, işlem sayısı, gelir düzeyi ve banka hesap bilgilerini vergi idaresine bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Yasa doğrudan İSG alanına ilişkin olmamakla birlikte, denetim otoritelerinin platform çalışanlarına ulaşmasını kolaylaştırarak kayıtdışılığın tespiti ve İSG denetim kapasitesinin dolaylı olarak artmasına katkı sunmaktadır. Platform ekonomisinde veri eksikliği büyük bir sorun olduğundan, bu düzenlemenin potansiyel etkisi önemlidir. Ayrıca, yükümlülükler uymayan platformlara ciddi idari para cezaları öngörülmüştür (EU-OSHA, 2021c: 3).

24 Aralık 2019'da kabul edilen ve “Hareketlilik Politikası Yönelim Yasası”¹⁹ olarak bilinen düzenleme, ulaşım sistemlerini daha erişilebilir, çevreci ve ekonomik hâle getirmeyi amaçlamaktadır (EU-OSHA, 2021c: 4). Özellikle platform temelli ulaşım ve teslimat faaliyetlerinde çalışanlar için bazı temel haklar tanınmıştır. Bunlar arasında ceza veya sözleşme feshi tehdidi olmadan hizmeti reddetme hakkı (“reddetme hakkı”) ile çalışma saatlerini serbestçe belirleme ve çevrimdışı olma hakkı (“bağlantıyı kesme hakkı”) yer almaktadır. Ayrıca yasa, platformlara sosyal sorumluluk kapsamında, çalışanların çalışma koşullarına ilişkin bir “şartname” (charter) hazırlama yetkisi tanımaktadır. Şartnamede öngörülen risk değerlendirmesi, yönetimi ve önleme uygulamaları, İSG açısından da değerli katkılar sunma potansiyeline sahiptir²⁰ (EU-OSHA, 2021c: 4).

Son olarak, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olmamakla birlikte, dolaylı etkileri bulunan iki önemli kararnameye değinmek gerekir. Bunlardan ilki, 21 Nisan 2021 tarihli ve 2021-484 sayılı Kararname, dijital platformlar aracılığıyla hizmet sunan serbest çalışanların temsil edilme biçimlerini ve bu temsilin nasıl yürütüleceğini düzenlemektedir (EU-OSHA, 2021c: 5). Bu düzenleme, platform çalışanlarına belirli kolektif haklar tanımakta ve onların seslerini daha örgütlü biçimde duyurmalarına imkân sağlamaktadır. Aynı tarihli 2021-487 sayılı diğer kararname ise, kamu karayolu taşımacılığı alanında faaliyet gösteren dijital aracılık platformlarının işleyişine ilişkindir. Bu düzenleme, platformlara; ilgili idari otoritelere bilgi ve veri sağlama yükümlülüğü getirmekte; denetimlerin etkinliği açısından gerekli belgelerin sunulmasını ve denetçilere erişim kolaylığı sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. Kararname ayrıca, platformların “ticari sır” gerekçesiyle bilgi

¹⁹ LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574/>, Son Erişim Tarihi:28.07.2025

²⁰ Buna karşılık, şartnamenin bağımlı çalışma ilişkisini çağrıştırabileceği endişeleri nedeniyle 2021 yılı itibarıyla düzenlemede öngörülen şartnamayı hazırlayan platform olmamıştır (EU-OSHA, 2021c: 5).

vermekten kaçınamayacağını açıkça belirtmekte; algoritmalara ve depolanan verilere erişimin sağlanması ile şifrelenmemiş bilgilerin paylaşılması yükümlülüğünü getirmektedir (EU-OSHA, 2021c: 5-6).

Çin

Çin’de Temmuz 2021’de yayımlanan “Yeni İstihdam Biçimlerindeki İşçilerin Hak ve Çıkarlarının Korunmasına Yönelik Rehber Görüşler”, başta İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (MOHRSS) olmak üzere sekiz bakanlık tarafından ortaklaşa hazırlanmıştır²¹. Dijital platform çalışanlarının fiziksel ve psikososyal sağlık risklerini azaltmayı amaçlayan bu belge, platform şirketlerine İSG alanında çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Bu kapsamda, çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi, koruyucu donanım sağlanması ve iş güvenliği eğitimi gibi önlemlerin alınması teşvik edilmektedir. Ayrıca, işçi statüsü taşımayan bağımsız platform çalışanları için de belirli koruyucu önlemlerin benimsenmesi önerilmiştir (ILO, 2024: 60). Rehberde özellikle ulaşım ve teslimat işçileri için park yeri, elektronik cihazların şarjı, içme suyu ve tuvalet gibi temel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik geçici dinlenme alanlarının kurulması teşvik edilmektedir. Bu doğrultuda yerel yönetimler tarafından şehir genelinde, park, şarj, içme suyu, kitap okuma, yemek ısıtma ve tuvalet gibi olanakları içeren ücretsiz “dinlenme istasyonları” (rest stations) kurulmuştur (Zao ve diğer yazarlar, 2024). Öte yandan, Pekin Komünist Gençlik Birliği tarafından hayata geçirilen “Kuryeler İçin Gençlik Kulüpleri”, çoğunluğu genç ve göçmen erkeklerden oluşan kurye grubuna sosyal destek ve sosyalleşme imkânı sunmaktadır. Bu kulüpler, platform çalışanlarının yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da gözeten yapılar olarak öne çıkmaktadır. Mesleki beceri geliştirme fırsatlarının yanı sıra, sosyal etkileşim alanları, çocuklar için tatil dönemlerinde bakım hizmeti ve kültürel etkinliklere katılım gibi olanaklar da sunulmaktadır.

Son olarak, Çin’de geleneksel iş ilişkileri dışında kalan platform çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamına alınmasını hedefleyen bir iş kazası sigortası pilot programı başlatılmıştır (ILO Brief, 2024). 2021 yılında uygulamaya konan bu sistem, sipariş başına katkı payı esasına dayalıdır ve özellikle yemek kuryeleri ile araçlı teslimat çalışanları gibi yüksek risk grubundaki kişileri hedeflemektedir. Program, milyonlarca çalışana koruma sağlamış ve ticari sigorta şirketlerinin de dâhil olduğu yenilikçi bir yönetim modeliyle yürütülmektedir. Elde edilen olumlu sonuçlar sayesinde, uygulamanın ülke geneline yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

²¹ <https://leglobal.law/2021/08/23/china-guidance-issued-for-protection-of-labour-rights-for-workers-under-new-forms-of-employment/>, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025.

Güney Kore

Güney Kore’de platform işçilerinin İSG bakımından korunmasına yönelik önemli bir yasal adım, 2020 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yapılan değişikliklerle atılmıştır²². Anılan Yasanın “Özel İstihdam Biçimlerine Yönelik Endüstriyel Kazaların Önlenmesi” başlıklı dördüncü bölümünde yer alan maddeye göre, yasada belirlenen koşulları sağlayan ve sözleşmesinin türü ne olursa olsun işçilere benzer şekilde emek sunan ancak İş Kanunu veya başka herhangi bir yasa kapsamında değerlendirilmeyen ve iş kazalarına karşı korunma ihtiyacı bulunan kişiler (“özel istihdam biçiminde çalışanlar”) bakımından, bu kişilerin emeğinden yararlanan herkesin gerekli İSG önlemlerini alma yükümlülüğü bulunmaktadır (m.77). Bu yasal korumadan yararlanacak kişilerin belirlenmesine ilişkin üç temel ölçüt öngörülmüştür: 1. Kişi, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenmiş meslek gruplarından birinde çalışıyor olmalıdır. 2. Kişi, esas olarak tek bir işverene düzenli biçimde emek sunmalı ve bu emek karşılığında elde ettiği gelirle geçimini sağlamalıdır. 3. Kişi, emek sunarken başkasını çalıştırmamalıdır.

Yasa uyarınca devlet, özel istihdam türlerinde çalışan kişilerin sağlık ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapılan harcamalara ilişkin tam veya kısmi mali destek sağlayabilir²³. Kanunun 78. maddesi ise, özel olarak dijital platformlar aracılığıyla teslimat yapan motosikletli kuryelere yöneliktir. Bu maddeye göre, teslimat hizmetlerine telefon uygulamaları üzerinden aracılık eden kişi veya platformlar, söz konusu hizmeti ifa eden kuryelerin güvenliğini sağlamak amacıyla gereken İSG önlemlerini almakla yükümlüdür (ILO, 2024: 60; ILO, 2021a: 23). Bu hüküm, dijital platform ekonomisinin en görünür alanlarından biri olan paket servis faaliyetlerinde çalışanların fiziksel güvenliğini yasal güvence altına alması bakımından özellikle dikkat çekicidir.

²² Republic of Korea, Occupational Safety and Health Act of 17 August 2021. Yasa metni için bkz. https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=60769&type=sogan&key=6, Son Erişim Tarihi: 01.08.2025

²³ Anılan kanunun 79. maddesi uyarınca, franchise veren işletmeler, bayilerine ve onların çalışanlarına yönelik İSG önlemleri alma yükümlülüğü altına sokulmuştur. Bu kapsamda, işyerinde uygulanacak İSG programlarının oluşturulması ve franchisor tarafından sağlanan ekipman ve malzemelere ilişkin güvenlik bilgilerinin paylaşılması öngörülmektedir. Bu düzenleme, geleneksel istihdam ilişkisi dışında kalan yapılarda da koruma yükümlülüğünün genişletildiğini göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

Malta

Malta mevzuatında, dijital platformlar tarafından kullanılan algoritmik sistemlerin İSG üzerindeki etkilerine ilişkin özel düzenlemelere yer verilmiştir²⁴ (ILO, 2024: 6). Bu kapsamda, platform işverenlerine; çalışanların özellikle İSG, çalışma süreleri, kazanç düzeyleri ve işe erişim gibi çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyebilecek otomatik izleme ve karar sistemleri hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Buna ek olarak, işverenlerin bu sistemlerin İSG üzerindeki etkilerini — özellikle iş kazaları ile psiko-sosyal ve ergonomik riskler bakımından — değerlendirmeleri; sistemde yer alan güvenlik önlemlerinin yeterliliğini gözden geçirmeleri ve gerekli koruyucu tedbirleri almaları zorunlu tutulmuştur. Öte yandan, söz konusu sistemlerin çalışanlar üzerinde orantısız baskı yaratacak ya da fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehlikeye atacak biçimde kullanılması açıkça yasaklanmıştır. Bu bağlamda, otomatik sistemlerin bireysel kararlar üzerindeki etkilerini izleyebilmek amacıyla yeterli sayıda ve nitelikte insan kaynağı bulundurulması zorunlu tutulmuştur.

İspanya

İspanya’da 2021 yılında hükümet ile işçi ve işveren temsilcileri arasındaki sosyal diyalog sürecinin bir ürünü olarak ‘Kurye Yasası’ (Riders’ Law) olarak da anılan 9/2021 sayılı Kraliyet Kararnamesi yürürlüğe konulmuştur. Yasa, dijital platformlar üzerinden teslimat yapan çalışanlar için işçilik karinesi getirmiştir. Buna göre, yasal bir karine olarak dijital platformlar aracılığıyla herhangi bir tüketici ürününün veya ticari malın teslimatını yapan ve algoritmalar yoluyla yönetilen kişiler, iş kanunu kapsamında işçi kabul edilmektedir (Ek Hüküm 23). Bu karinenin aksini iddia eden işveren, ilgili kişinin bağımsız çalışan olduğunu ispatla yükümlüdür. Yasal karinenin uygulanabilmesi için üç koşul öngörülmektedir: 1. Faaliyetin ürün veya mal teslimatına ilişkin olması, 2. İşverenin platform aracılığıyla doğrudan ya da dolaylı biçimde yönetim ve denetim yetkisini kullanması, 3. Hizmetin organizasyonu veya çalışma koşullarının belirlenmesinde algoritmaların rol oynaması (Todoli-Signes, 2021; EU-OSHA, 2021a: 4). Bu unsurlar arasında özellikle üçüncüsü belirleyicidir. Buna göre hizmetin ve çalışma koşullarının algoritmik yönetim yoluyla belirlendiği durumlarda karine uygulanacak; çalışanın belirli düzeyde esnekliğe ya da özerkliğe sahip olması, bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmayacaktır. Diğer bir ifadeyle, karinenin esas dayanağı, platformun algoritmik yönetim yoluyla kurduğu doğrudan veya dolaylı denetimdir (EU-OSHA, 2021a: 7).

²⁴ Ayrıca bkz. 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslimatı Ücret Konseyi Ücret Düzenleme Emri (Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order), <https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng>, Son Erişim Tarihi: 25.07.2025.

Kurye Yasası'nın dolaylı ancak önemli bir sonucu, teslimat sektöründeki platform kuryelerinin 31/1995 sayılı İş Risklerinin Önlenmesi Kanunu kapsamına alınmış olmasıdır (EU-OSHA, 2021a: 4). Bu doğrultuda teslimat platformları, risk değerlendirmesi yapmak, önleyici tedbir almak ve çalışanları İSG riskleri konusunda bilgilendirmekle yükümlü hale gelmiştir²⁵.

Yasanın diğer bir önemli düzenlemesi ise, algoritmik şeffaflık ve işçilerin bilgi edinme hakkına ilişkindir. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 64. maddesine eklenen yeni bir hükümle, işçi temsilcilerine, işe alım, çalışma ve işte kalma süreçlerini etkileyebilecek algoritma veya yapay zekâ sistemlerinin dayandığı parametreler, kurallar ve talimatlar (profil oluşturma süreçleri dâhil) hakkında işverenden bilgi alma hakkı tanınmıştır. Bu düzenleme, yalnızca teslimat sektörüyle sınırlı olmayıp, tüm dijital platformlara uygulanmaktadır. Böylece platform işletmecileri, algoritmik karar mekanizmalarının işleyişine ilişkin "kara kutularını" belirli ölçüde açmak zorunda bırakılmıştır (EU-OSHA, 2021a: 7). Anılan hüküm, işçi temsilcilerinin karar süreçlerine dahil edilmesi bakımından önemli bulunsa da söz konusu hükmün kapsamı ve açıklanması gereken bilgilerin sınırları konusunda belirsizlikler bulunduğu ifade edilmektedir. Zira algoritmaların karmaşık yapısı ve çok sayıda parametre içermesi, uygulamada bilgiye erişimi ve şeffaflığı sınırlayabilmektedir²⁶.

Kurye Yasası, geneli itibarıyla, yürürlüğe girmesinden itibaren hem işçi sendikaları hem de platform şirketleri tarafından eleştirilmiştir (EU-OSHA, 2021a: 5). İşçi sendikaları, getirilen işçilik karinesinin yalnızca teslimat sektörüyle sınırlı tutulmasını yetersiz bulmuş; sahte bağımsız çalışmanın diğer sektörlerde de yaygınlaştığına dikkat çekmiştir. Öte yandan, bazı platformlar yasayı, esnek ve bağımsız çalışmayı tercih eden kuryelerin talepleriyle uyumsuz bulmuştur. Glovo gibi şirketler, İspanya'daki yaklaşımın diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha katı olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında, bazı bağımsız kurye kolektifleri de işçilik

²⁵ Her ne kadar bazı platformlar, bu yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla taşıeron firmalar veya geçici istihdam ajansları aracılığıyla kurye çalıştırmaya yönelseler de bu tür uygulamaların, Yüksek Mahkeme içtihatları ve doktrindeki yorumlar doğrultusunda muvazaalı olarak değerlendirilme riski bulunmaktadır (Aranguiz, 2021).

²⁶ Algoritmik şeffaflığa ilişkin düzenleme, platformlar ile sendikalar arasında görüş ayrılıklarına yol açmıştır. Platform temsilcileri (örneğin Glovo, Uber Eats ve APS) bu zorunluluğa karşı çıkmış; bunun dijital ekonomiye zarar vereceğini ve ticari sırları ihlal edeceğini savunmuştur. Sendikalar ise, algoritmik şeffaflığın iş ilişkisinde dengeyi güçlendirdiğini ve işçilerin çalışma koşullarını etkileyen kararlara daha fazla katılımını sağladığını belirtmiştir. İlk aşamada sendikalar, platformların bilgi paylaşmayı reddetmesi durumunda erişimi kolaylaştırmak amacıyla bir "algoritma sicili" kurulmasını talep etmiş ancak bu öneri yasalaşmamıştır (EU-OSHA, 2021a: 7).

karinesine karşı çıkararak bağımsız çalışma biçimini sürdürmek istediklerini ifade etmiştir. Platform şirketlerinin bir kısmı düzenlemeyi “aşırı katı” bularak pazardan çekilirken, bazıları ise iş sözleşmesine dayalı modele geçerek toplu pazarlık süreçlerine katılma yönünde adımlar atmıştır²⁷.

Diğer Düzenlemeler

İtalya’da, 2017 yılında Bolonya’da yaşanan yoğun kar yağışı sonrasında iş bırakan teslimat kuryeleri, insana yakışır çalışma koşulları ve etkili İSG önlemleri talebinde bulunmuşlardır. Bu gelişmeler üzerine Bolonya Belediyesi, dijital platform temsilcileri ve sendikalar arasında müzakereler başlatılmış ve 2018 yılında “Kentsel Bağlamda Dijital Emek İçin Temel Haklar Bildirgesi” (Bologna Bildirgesi) kabul edilmiştir²⁸. Gönüllülük esasına dayanan ve yasal bağlayıcılığı bulunmayan bu bildiri, İSG dâhil olmak üzere platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine doğrudan katkı sağlamıştır²⁹. Bildirgenin kapsamı, istihdam statüsüne bakılmaksızın Bologna kentinde faaliyet gösteren tüm platform çalışanlarını içermektedir (m. 1.2). Bu şekilde, yerel düzeyde yetki eksikliği nedeniyle çözilemeyen istihdam statüsüne ilişkin sınıflandırma sorunlarının önüne geçilmiştir. Ayrıca, bildirge hükümlerinin, dijital platformun hizmetin iş organizasyonunu belirlediği ve fiyatı saptadığı tüm durumlara uygulanacağı belirtilmiştir (m. 1.4). Dolayısıyla bildirge, oldukça geniş bir uygulama alanına sahiptir. Ancak, bildirgeye imza atan platformların tamamının teslimat alanında

²⁷ Bazı platformlar tüm kuryelerini işçi statüsünde istihdam etmeyi reddetmiştir. Örneğin Glovo, 2021 sonuna kadar yalnızca 2.000 kurye işe alacağını açıklamış; bu sayı, İspanya’daki tahmini 12.000 Glovo çalışanının oldukça altındadır. Öte yandan, Deliveroo yasayı gerekçe göstererek 2021 yılında İspanya’dan çekildiğini açıklamıştır. Buna karşılık JustEat, düzenlemeyi olumlu karşılamış, tüm sektörün eşit kurallar altında faaliyet göstermesi ve kuryelere iş güvencesi sağlanması açısından yasanın önemli olduğunu belirtmiştir. JustEat, bu çerçevede UGT ve CCOO sendikalarıyla bir toplu iş sözleşmesi müzakeresine başlamıştır (EU-OSHA, 2021a: 5).

²⁸ Bu süreçte Riders Union Bologna önemli rol oynamıştır. Sendika, yerel halkı ve resmi kurumları harekete geçirmeyi başarmış; bu da yerel düzeydeki gayriresmî sendikal mücadelenin, platform çalışmasında İSG dahil olmak üzere kötü çalışma koşullarına karşı etkili olabileceğini göstermiştir (EU-OSHA, 2021b: 3,7).

²⁹ Zorlayıcı yasal düzenlemelere kıyasla, gönüllü ve bağlayıcı olmayan bildirgelerin, dijital platform çalışanlarının – özellikle İSG alanında – çalışma koşullarında somut iyileşmeler sağlayabildiği, nitekim Bologna Bildirgesi örneğinde, bildirgeyi imzalayan platformlarla imzalamayanlar arasında anlamlı farklar olduğunun tüm paydaşlarca teyit edildiği belirtilmiştir. Ancak bildirgenin bağlayıcı olmamasının ve yerel idarelerin sınırlı düzenleme yetkisinin bu iyileşmelerin sürdürülebilirliğini zorlaştırdığı da belirtilmiştir (EU-OSHA, 2021b: 7).

faaliyet göstermesi nedeniyle uygulamada esas odak bu sektörde çalışan platform işçileri olmuştur.

Bildirge, İSG alanında kapsamlı yükümlülükler öngörmektedir. Örneğin, platformlara, risklerin değerlendirilmesi, önlenmesi ve azaltılmasına yönelik bir İSG yönetim sistemi kurma sorumluluğu getirilmiştir (m. 6). Ayrıca kişisel koruyucu donanım sağlanması ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırılması zorunluluğu getirilmiştir (m. 6.2). Olağanüstü hava koşullarında ise çalışanlara işi reddetme hakkı tanınmıştır (m. 4.2).

Bologna Bildirgesi, platform çalışanlarına ulusal düzeyde haklar tanıyan 101/2019 sayılı Kararname'ye ilham kaynağı olmuştur (EU-OSHA, 2021b: 3). Bunun yanı sıra 19 Aralık 2019 tarihinde Torino'da bir Glovo kuryesinin trafik kazasında yaşamını yitirmesi gibi olaylar, platform çalışanlarının özellikle İSG açısından karşılaştıkları riskleri kamuoyunun gündemine taşımıştır³⁰ (Gangemi ve Turco, 2020). Bu gelişmelerin ardından, 13 Eylül 2019 tarihli ve 101 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Riders Decree), şehir içinde başkası hesabına bisiklet veya motorlu taşıt kullanarak mal teslimi yapan ve dijital platformlar aracılığıyla çalışan bağımsız kişiler (riders) için özel koruyucu hükümler getirmiştir. Bu düzenlemenin amacı, söz konusu çalışanlara asgari düzeyde koruma sağlamak ve bilgilendirme, ücret, iş kazaları, hastalıklar ve ayrımcılığa karşı korunma gibi temel hakları güvence altına almaktır³¹. Teslimat yapan platform çalışanlarına iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırılması zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca kuryeler, İSG bakımından büyük ölçüde işçilerle eşdeğer kabul edilmiştir. (Gangemi ve Turco, 2020). Bu kapsamda, işverenlerin işyerindeki riskleri değerlendirme, teknik ve organizasyonel önlemler alma, çalışan temsilcileriyle danışma, bilgilendirme ve eğitim sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır (m. 15).

Bologna Bildirgesi'nin İSG alanındaki somut etkilerinden biri de pandemi döneminde, Kasım 2020'de Bologna Belediyesi tarafından başlatılan "Güvenli

³⁰ Bu düzenleme, kuryelerin çalışma saatleri ve iş kabul etme özgürlüğü nedeniyle geleneksel işçi statüsüne girmediğine yönelik mahkeme kararlarına rağmen yapılmıştır (Gangemi ve Turco, 2020).

³¹ Platform şirketleri, kuryelerin haklarını, çıkarlarını ve güvenliklerini koruyabilmek için ihtiyaç duydukları tüm bilgileri eksiksiz sağlamalı ve bu kapsamda uygun hizmet sözleşmeleri imzalamalıdır. Ancak, Riders Kararnamesi, kuryelere hangi bilgilerin verilmesi gerektiği veya bu bilgilerin yazılı sözleşmede yer alıp almayacağı konusunda net bir düzenleme getirmemektedir. Bu bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda, şirketler idari para cezasına çarptırılmakta ve kuryelere, platformdan elde ettikleri yıllık gelirle orantılı, tarafların davranışları ve yükümlülüğün ihlal süresi gibi somut koşullara bağlı olarak tazminat ödenmektedir (Gangemi ve Turco, 2020).

Teslimat Girişimi” olmuştur³² (EU-OSHA, 2021b: 4). Bildirgenin hükümleri doğrultusunda yürütülen bu girişim kapsamında, Bologna Yerel Sağlık Kurumu tarafından şehirde faaliyet gösteren tüm yemek teslimat çalışanlarına –platformların bildirgeyi imzalayıp imzalamadığına bakılmaksızın– ücretsiz ve gönüllü COVID-19 testi hizmeti sunulmuştur. Böylece Bologna, İtalya’da tüm kuryelere ücretsiz test hizmeti sağlayan ilk şehir olmuştur.

Portekiz’de 10 Ağustos 2018 tarihli ve uygulamada “Uber Yasası” olarak anılan 45/2018 sayılı Yasa yürürlüğe girmiştir³³. Bu yasa ile platform sürücülerinin istihdam ilişkileri yeni bir yapıya kavuşturulmuş ve “TVDE operatörü” olarak adlandırılan, bir ya da birden fazla sürücüyü istihdam edebilen tüzel kişilikler sürece dahil edilmiştir (Leonardi ve Prina, 2020: 56). Yasa uyarınca, “TVDE operatörü”, taşımacılık hizmetini sunan, bu konuda gerekli lisansa sahip tüzel kişidir (m.2/1). Buna göre yasa, taşıma hizmeti sunmak için lisans almak isteyen herkesin, bir veya daha fazla kişiden oluşabilen bir ortak şirket kurma zorunluluğu getirmektedir. İlk durumda, girişimci ile sürücünün rolleri örtüşür; ikinci durumda ise girişimci bir veya daha fazla çalışanı işçi ya da hizmet alım sözleşmesiyle (bağımsız) çalıştırabilir (Leonardi ve Prina, 2020: 56)³⁴. Yasa uyarınca, sürücü işçi statüsünde çalıştığında İSG, sosyal güvenlik ve iş hukuku mevzuatı da dahil olmak üzere faaliyetin yürütülmesine ilişkin tüm yasal yükümlülüklerden operatör sorumludur (m.9) (ILO, 2024: 61). Yasada dijital platform sürücülerine, özellikle aracın, yolcunun veya kendisinin güvenliğini açıkça tehlikeye atabilecek yol veya bölgelerde hizmet vermeyi reddetme hakkı tanınmıştır (m.8). Diğer yandan, sürücülere belirli bir eğitim programını tamamlama zorunluluğu getirilmiş; bu program kapsamında acil

³² Uber Eats da benzer şekilde, kuryelerinin sağlığını korumaya yönelik bir protokol çerçevesinde ücretsiz kask ve diğer güvenlik ekipmanları sağlamakta, COVID-19’a karşı koruyucu malzeme temin etmekte ve ücretsiz eğitim kursları sunmuştur (EU-OSHA, 2021b: 4).

³³ Portekiz, "Ücretli bireysel yolcu taşımacılığı hizmetlerinin elektronik platformlar aracılığıyla sunulmasına ilişkin hukuki rejimi belirleyen 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa" (Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto), <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688>, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025

³⁴ Sürücülerin büyük çoğunluğu, hizmet alımı sözleşmeleriyle, bağımsız çalışan [recibo verde] statüsünde çalışmaktadır. Buna karşılık, UBER gibi dijital platformlar taşımacılık hizmetini fiilen sunan taraf olarak değil, hizmetin organizasyonunu sağlayan teknoloji araçları olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, İSG gibi yükümlülüklerin muhatabı doğrudan platformlar değil, TVDE operatörleridir. TVDE araçlarının, taşınan yolcuları ve doğabilecek zararları da kapsayacak şekilde, taşımacılık faaliyetleri için öngörülen asgari teminatları karşılayan sorumluluk ve kaza sigortası ile sigortalı olması zorunludur. Bu yükümlülük de aracı platforma kaydettiren ve işleten TVDE operatörüne aittir (m.12).

durumlar ve ilk yardım gibi İSG'ye ilişkin konulara da yer verilmiştir (m.10).

Teslimat ve taşımacılık sektörlerinde platform çalışanlarını İSG risklerine karşı korumanın diğer bir aracı, günlük çalışma süresine getirilen yasal sınırlamalardır. Bu sınırlamalar yalnızca işçilerin korunması açısından değil, aynı zamanda kamu güvenliği bakımından da önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, taşıma sektöründe çalışan platform sürücülerine yönelik günlük çalışma süresi sınırlamaları pek çok ülkede benimsenmiştir. Portekiz'de sürücülerin dijital platformlara bağlı olarak çalışabilecekleri maksimum süre 24 saat içinde 10 saatle sınırlandırılmıştır³⁵. Benzer düzenlemeler başka ülkelerde de mevcuttur. Hindistan'da Kasım 2020 tarihli "Motorlu Taşıt Aracılarına İlişkin Rehber", sürücülerin bir veya birden fazla platformda toplamda günde 12 saatten fazla çevrim içi kalmasını yasaklamakta ve bu sürenin ardından en az 10 saatlik kesintisiz dinlenme öngörmektedir (ILO, 2024: 69). ABD'nin Washington Eyaleti'nde sürücüler, 24 saatlik bir periyotta en fazla 14 saat kesintisiz çalışabilmekte; Yeni Zelanda'da ise sürüş dışı görevler dahil olmak üzere toplam süre 13 saatle sınırlandırılmakta ve bu sürenin ardından en az 10 saatlik dinlenme zorunludur (ILO, 2024: 69)³⁶. Kenya'da sürücüler, 8 saatlik aralıksız çalışmanın ardından en az 4 saat dinlenmekle yükümlüdür³⁷ (ILO, 2024, 69).

Platform çalışanlarının İSG bakımından korunmasında toplu iş sözleşmeleri de etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Güney Kore'de Kore Servis Çalışanları

³⁵ Platformların, bu sınırlamalara uyulmasını sağlamasının yanı sıra sürücü faaliyetlerine ilişkin kayıtları en az iki yıl süreyle saklama yükümlülüğü de vardır (ILO, 2024: 69). Öğretide bu hüküm önemli görülse de fiilen yasal sınırları aşarak 12 saate kadar çalışan birçok sürücü bulunduğu, yani hükmün yeterince etkin olmadığı eleştirisi getirilmektedir. Nitekim hükme aykırılığın yaptırımı, yalnızca para cezasıyla sınırlıdır. İkincisi, saatlik sınır yalnızca uygulamaya bağlı kalma süresini kapsamaktadır; ancak sürücü ya da işletmeci aynı anda iki işi yürütebilmektedir, dolayısıyla toplam çalışma saati kolaylıkla on saati aşabilmektedir (Leonardi ve Prina, 2020: 57). Yasanın genel olarak platform çalışanlarını korumakta yetersiz olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca dijital platform > ortak şirket > sürücü şeklinde oluşturulan yapıda, özellikle şirket sahibi olmayan sürücülerin çok yönlü sömürsünün yaygınlaştığı belirtilmektedir (Leonardi ve Prina, 2020: 59).

³⁶ Yeni Zelanda'da, bağımsız çalışanlar (dijital platform çalışanları dahil) 2015 tarihli Sağlık ve Güvenlik İş Yasasına göre "işveren" olarak kabul edildikleri için müşterilerinin sağlık ve güvenliğinden sorumludur. Bu yasa, iş yerlerinde tüm insanların sağlık ve güvenliğini korumayı amaçlasa da platform çalışanlarını bu koruma kapsamı dışında tutmaktadır (MacEachen ve diğer yazarlar, 2022: 205).

³⁷ ABD New York'ta yapılan bir yasal düzenleme, yiyecek hizmeti sunan işletmeler ile dijital platformlar arasındaki sözleşmelere, teslimat almak üzere işletmeye gelen kuryelerin tuvalet kullanımına izin verilmesini şart koşan bir hüküm eklenmesini zorunlu kılmıştır (ILO, 2024: 61).

Sendikası ile teslimat platformu Woowahan Youths (Baemin) arasında Ekim 2020'de imzalanan toplu iş sözleşmesi, kötü hava koşullarında teslimatların askıya alınması ve yol güvenliği eğitimleri gibi önleyici İSG tedbirleri içermektedir (ILO, 2024: 61). İtalya'da Just Eat ile üç büyük işçi konfederasyonu (CGIL, CISL ve UIL Trasporti) arasında imzalanan sözleşme, serbest çalışan kuryeler için platformların güvenlik ekipmanı temini ve eğitim yükümlülüklerini düzenlemiştir. (ILO, 2024: 61). Danimarka'da ise 2018 yılında 3F Sendikası ile temizlik hizmetleri sunan platform Hilfr arasında imzalanan toplu sözleşme; asgari saat ücreti, sosyal yardım katkısı ve vergi makamlarıyla bilgi paylaşımı gibi sosyal koruma unsurlarını içermektedir (Eurofound, 2020, 23. ILO, 2024, 61).

Türk Hukuku

Türk hukukunda dijital platform çalışmaları giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak bu çalışma biçimini kapsamlı şekilde düzenleyen, bütüncül bir yasal çerçeve henüz mevcut değildir. Özellikle platform çalışanlarının hukuki statüsünün ayrıntılı biçimde değerlendirildiği mahkeme kararlarının yokluğu, uygulamada önemli bir boşluk yaratmaktadır. Bu alanda verilen az sayıdaki kararlardan birinde, platform şirketi (Uber) ile şoför arasındaki ilişkinin iş ilişkisi değil, ticari bir ilişki olduğu tespit edilmiştir³⁸.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³⁹ kapsamı bakımından, işçi kavramından daha geniş olan “çalışan” kavramını esas almıştır. Yasada çalışan kavramı, “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” şeklinde tanımlanmıştır (m.3/1, b). Buna karşılık, “*çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar*”ın bu kapsam dışında olduğu açıkça düzenlenmiştir (m.2/2, ç). Dolayısıyla, platform çalışanları bağımsız çalışan statüsünde kabul edildikleri sürece bu yasanın kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle, yasa kapsamında düzenlenen İSG risklerine karşı her türlü tedbiri alma, gerekli araç ve gereçleri sağlama, çalışana eğitim ve bilgi verme gibi yükümlülükler, platform şirketleri açısından, “işveren” olarak kabul edilmedikleri sürece geçerli değildir. Buna karşılık, platform çalışanlarının işçi statüsünde olmaları durumunda, platformlar 6331 sayılı Kanun’dan doğan yükümlülüklerini, faaliyetin niteliğine uygun düştüğü ölçüde yerine getirmekle yükümlüdür (Tolu Yılmaz, 2023: 451). Bunlar arasında, işin niteliğine uygun risk değerlendirmesi yapmak, işçileri bilgilendirmek, eğitim vermek, gerekli ekipmanı sağlamak gibi yükümlülükler bulunacaktır.

³⁸ İstanbul BAM 13. HD. 03.11.2022, 2022/715 E. 2022/1596 K.

³⁹ RG 30.06.2012, S.28339

Öte yandan, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de taşıma ve teslimat sektöründe çalışan platform kuryelerine ilişkin sorunlar ön plana çıkmaktadır. Nitekim uygulamada genellikle bu sektörde çalışanlar, “esnaf-kurye” modeli ile “bağımsız çalışan” statüsünde çalıştırılmaktadır. Bu alandaki sorunlara çözüm getirmek amacıyla bazı mevzuat değişiklikleri yapılmıştır. Bu kapsamda, Mayıs 2025 tarihinde 2018 tarihli Karayolları Taşıma Yönetmeliği’nde (KTY) platform kuryelerine yönelik kayıt yükümlülüğü ve bazı koruyucu hükümler getirilmiştir⁴⁰. Öncelikle, yönetmeliğin amaç ve kapsamı bağlamından sayılan faaliyetlerden “dağıtım işletmeciliği” ibaresi, “kurye işletmeciliği” şeklinde değiştirilmiştir (m.1/1). Yönetmelik uyarınca, kurye işletmeciliği yapacak gerçek veya tüzel kişilere P türü yetki belgesi alma zorunluluğu getirilmiştir. Bu tür yetki belgesi, “ticari veya hususi amaçla, il içi veya komşu illerin ilçeleri arasında kurye işletmeciliği yapacak” kişilere verilmektedir (m.6/12). Kurye işletmecisi ise, Yönetmeliğe göre “*taşımacı sıfatıyla...Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği kapsamında yetkilendirilen veya ticari/hususi taşımacılık faaliyetinde bulunarak, kurye gönderisinin kendi gözetimi ve denetimi altında taşınmasını ve/veya dağıtımını yapan gerçek veya tüzel kişiler*”dir⁴¹ (m.4/eeee). Bu kapsamda, kurye işletmecileri yalnızca Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) tarafından, Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği⁴² çerçevesinde verilen yetki belgesiyle faaliyet gösterebileceklerdir⁴³.

Yukarıda atıf yapılan 2014 tarihli Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği’nde ise, 8 Mart 2025 tarihinde çalışma konumuzu ilgilendiren önemli bir değişiklik yapılmıştır. Bu Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasına şu tanımlar eklenmiştir: “*ı) **Platform:** Mal veya hizmetlerin satıldığı veya satışına aracılık edildiği internet sitesi, mobil site veya mobil uygulama gibi dijital ortamı, u) **Platforma bağlı posta hizmeti:** Platformda satılan veya satışına aracılık edilen ürünlerin kabul, toplama, işleme, sevke, dağıtım ve teslim süreçlerinin platform tarafından veya platform adına planlandığı, yürütüldüğü veya koordine edildiği posta hizmeti*”. 5. maddeye eklenen fıkralara göre ise, “(6) Platforma bağlı posta hizmetinde; a) Hizmetin platformun kendisi tarafından yürütülmesi halinde, platformun kendisi, b) Hizmetin platformdan ayrı olarak üçüncü bir tarafça sunulması halinde ise ilgili üçüncü taraf yetkilendirilir. (7) Kendi ürünlerini, bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırdığı işçisi aracılığıyla doğrudan alıcıya ulaştıran işletmelerin sunduğu hizmet, posta hizmeti

⁴⁰ Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG 15.05.2025, S. 32901

⁴¹ KTY’ne göre kurye, “Kurye gönderisini taşıyan kişiyi veya şoför”dür (m.4/çççç).

⁴² RG 03.06.2014, S.29019.

⁴³ Yetki belgesi “Posta hizmetlerinin tamamının veya bir kısmının sunulması veya yürütülmesi için gerekli olan altyapının sağlanması ve işletilmesine yetki tanıyan, posta hizmetlerine özel, belirli hak ve yükümlülükleri içeren ve Kurul tarafından belirlenen bedel karşılığında verilen belge”dir. (Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği m.4/1-p)

olarak değerlendirilmez". Bu düzenlemeyle, işletmelerin kendi işçileriyle kendi ürünlerine yönelik yürüttükleri teslimat faaliyetleri Yönetmelik kapsamı dışında bırakılmıştır.

Son anılan Yönetmeliğin "hizmet sağlayıcılarının hak ve yükümlülükleri" başlıklı 16. maddesinin 2. fıkrasına eklenen k bendiyle hizmet sağlayıcılar için "dağıtım ve teslimat aşamasında çalışan kişilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerini elektronik ortamda izlemek, kayıt altına almak ve iki yıl süreyle saklamak," yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre, esnaf-kurye modeliyle bağımsız çalışanlarla çalışan platform şirketleri dahi, bu kişilerin çalışma sürelerini takip etmekle yükümlü kılınmıştır. Aynı maddede hizmet sağlayıcılara, "can ve mal güvenliğini tehdit eden veya tehlike arz eden her türlü faaliyetin oluşumunun engellenmesi için gerekli tedbirleri almak ve alınan tedbirleri Kuruma bildirme" yükümlülüğü de getirilmiştir (m.16/2, 1). Kanımıza göre bu çerçevede, platform şirketlerinin gerek çalışanlara gerek faaliyet nedeniyle tehlikeye açık hale gelen üçüncü kişilere yönelik koruyucu önlemler alması gerekmektedir.

Karayolları Taşıma Yönetmeliği'ne eklenen bir diğer önemli hüküm ise, kurye işletmecilerinin çalıştırdıkları kuryelere ilgili mevzuata uygun koruyucu ekipman sağlamaları ve kullanımını takip etmeleri yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğe uymayanlara 10 uyarı verileceği düzenlenmiştir (m.43/A, 7). Hükümde söz edilen uygun koruyucu ekipmana ilişkin mevzuat, 18.07.1997 tarihli Karayolları Trafik Yönetmeliği'dir⁴⁴. Bu Yönetmeliğe göre, motosiklet kullananların reflektif kıyafet (yelek), 4.11.2025 tarihinde getirilen değişiklik uyarınca da koruma başlığı (kask), koruma gözlüğü, koruyucu eldiven takılması zorunludur.

Öte yandan, aynı yönetmelikle kurye işletmeciliği yapanlara, kurye faaliyetini yürüten motokuryeleri kayıt zorunluluğu getirilmiştir⁴⁵. Buna göre, P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri⁴⁶ (yani kurye işletmecileri) yetki belgesi kapsamındaki faaliyetlerini

⁴⁴ RG. 18.07.1997 S. 23053 mükerrer

⁴⁵ KTY'nde, P türü yetki belgesi kapsamında (yani kurye işletmeciliğinde) kullanılacak taşıtlara yönelik de sınırlamalar yer almıştır. Örneğin, "2) P1 veya P2 yetki belgesi eki taşıt belgelerine kaydedilecek motosiklet veya moped cinsi taşıtların 10 yaşından büyük olmaması şarttır. 3) P1 ve P2 yetki belgesi eki taşıt belgelerine kaydedilecek kamyonet cinsi taşıtlardan, asgari kapasiteyi sağlayacak sayıda taşıtların ilk başvuru ve faaliyet süresince 20 yaşından büyük olmaması şarttır. 4) P1 ve P2 yetki belgesi eki taşıt belgelerine kaydedilecek otomobil cinsi taşıtlar asgari kapasite hesabında dikkate alınmaz (m.21/1, g).

⁴⁶ KTY uyarınca P türü yetki belgesinin P1 ve P2 şeklinde iki türü vardır. "P1 yetki belgesi: İliçi veya farklı illerin birbirine komşu ilçeleri arasında faaliyet gösterecekler, P2 yetki belgesi: Bir veya birden fazla ilde il içi veya farklı illerin birbirine komşu ilçeleri arasında faaliyet gösterecekler, verilir" (m.6/12)

yürüten her bir kuryeyi, kurye listesine kaydetmek zorundadır⁴⁷. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 5 uyarma verileceği belirtilmiştir (m. 43/A,1). Yine aynı maddeye göre kurye işletmecileri teslimi mümkün olmayan adreslere teslim etmek üzere kurye gönderisi kabulü yapamazlar. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 10 uyarma verilir. Ayrıca, P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri teslim aldıkları kurye gönderisini **taşıma süresi taahhüdünde bulunmadan** makul bir sürede alıcısına ulaştırmakla yükümlüdür. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 10 uyarma verilir (m.43/A, 2, 3). Kanımıza göre, özellikle son anılan düzenleme çalışanın makul olmayan kısa bir sürede sipariş yetiştirme baskısı altında çalışmasının önüne geçilmesi ve bu suretle fiziksel ve zihinsel sağlığının sağlanması bakımından önem taşımaktadır.

Yönetmeliğe göre ayrıca “P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri; satılması, serke edilmesi ve ticareti yasaklanmış olan eşyayı taşıyamazlar. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 50 uyarma verilir” (m.43/A, 10). Bu düzenleme, yukarıda değinildiği gibi, bazı platform çalışanlarının karşılaştıklarını beyan ettikleri yasa dışı madde taşıma, çalıntı mal teslimi, alkol nakli veya suç örgütleri adına faaliyet gibi durumların önlenmesi açısından önemlidir (Florisson ve Mandl, 2018: 68).

Son olarak, yönetmeliğe göre P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri, faaliyette bulundukları ilin mülki idare amirliğinin alacağı geçici kararlara ve genel emirlere uymakla yükümlüdür. Türkiye’de olumsuz hava koşullarında valiliklerce motokuryelerin trafiğe çıkmasını engelleyen kararlar alınmakta olup, bu düzenleme ile platformların bu kararlara uyma zorunluluğu açıkça hükme bağlanmıştır.

Sonuç olarak, karşılaştırmalı hukukta olduğu gibi Türk hukukunda da platform kuryelerine, hukuki statülerinden bağımsız olarak koruyucu hükümler getirilme yaklaşımı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, çalışanın statüsüne bakılmaksızın, kayıt altına alma, koruyucu ekipman sağlama ve kullanımını takip etme, çalışma sürelerini kaydetme gibi İSG’ye yönelik önlemler getirilmiştir. Kanımıza göre, bu yaklaşım isabetli olmakla birlikte İSG korumasının sağlanması bakımından yeterli değildir. Nitekim öncelikle, Türk iş hukukunda İSG bakımından iş denetiminin kapsamına girilebilmesi, kişinin ancak 6331 sayılı Kanun anlamında “çalışan” sayılmasına bağlıdır. Bu sebeple motokuryelerin iş sözleşmesiyle çalıştıkları tespit edilmedikçe böyle bir denetim gerçekleştirilemeyecek, dolayısıyla getirilen düzenlemelerin etkinliği sağlanamayacaktır. Bu eksiklik konusunda, iş denetimi örgütüne sahte (muvazaalı) bağımsız çalışma uygulamalarını tespitini kolaylaştıracı bir işçilik karinesi getirilmesi düşünülebileceği gibi, İSG alanında statüden bağımsız getirilen koruyucu düzenlemelerde iş denetiminin yapılmasını sağlayacak bir yasal yapı

⁴⁷ KTY uyarınca, “Kurye listesi: P türü yetki belgesi sahiplerinin, faaliyetlerini yürüten kuryeleri gösteren ve elektronik olarak da düzenlenebilen belgeyi” ifade etmektedir (m.4/ffff).

da oluşturulabilir. Diğer yandan bu konuda, günlük çalışma süresinin sınırlandırılması, İSG konusunda bilgilendirme ve eğitim verme gibi korumanın kapsamını genişleten düzenlemelere de yer verilmesi yerinde olacaktır. Nitekim karşılaştırmalı hukukta, çalışan statüsünden bağımsız getirilen bu yönde koruyucu hükümlere rastlanılmaktadır. Ayrıca, ILO'nun 155 Sözleşmesini tamamlayıcı nitelikteki 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı İSG konusunda kendi hesabına çalışanlar için de -mümkün ve uygulanabilir olduğu ölçüde- benzer koruyucu önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamaktadır (prg. 1/2).

Öte yandan, İSG konusunda önleyici tedbirlerin alınması kadar, bir iş kazası gerçekleşmesi durumunda konunun tazmin boyutu da önem taşır. Bu bakımdan platform çalışanlarının sosyal güvenlik şemsiyesi ve özellikle iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında olmaları önemlidir. Nitekim yukarıda değinildiği gibi, Çin'de geleneksel iş ilişkileri dışında kalan platform çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamına alınmasını hedefleyen bir iş kazası sigortası pilot programı başlatılmıştır. Fransa'da 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı "Loi Travail" (El Khomri Yasası), dijital platformlarla ekonomik ve teknik açıdan bağımlı bir ilişki içinde bulunan serbest çalışanların, isteğe bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırabilmesi, belirli bir gelir eşliğini aşmaları hâlinde ise bu sigorta masraflarının platformlarca karşılanmasını öngörmüştür. Türk hukuku bakımından özellikle özellikle moto kuryelerin esnaf kurye modeliyle çalıştırılmaları, platformları işveren sıfatıyla 4/a'lı sigortalı çalıştırmaya bağlı yükümlülüklerden kurtarmaktadır. Bu durumda çalışanların kendilerinin 4/b'li olarak sigorta bildirimlerini yapmaları gerekirken, bu durum genellikle gerçekleşmemekte, kayıtdışı çalışma söz konusu olmaktadır. Kanımıza göre, bu konuda da öncelikle gerçekte iş ilişkisi niteliği taşıyan çalışmaların doğru şekilde tespit edilmesi, böylece çalışanların 4/a sigortalılıklarına bağlı haklarının tanınması önemlidir. Bunun dışında, platforma ekonomik bağımlılığı bulunan çalışanlar bakımından da özellikle iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden platformun mali sorumluluğunu öngörececek bir statü yaratılması değerlendirilmelidir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Platform ekonomisinin kendine özgü yapısal özellikleri, bu alandaki İSG risklerinin önlenmesini zorlaştırmaktadır. Özellikle algoritmaların yönlendirdiği karar süreçleri, dijital denetim mekanizmaları ve parçalı çalışma ilişkileri, risklerin tespitini ve giderilmesini güçleştirmektedir. Bununla birlikte, her ne kadar bu konuda yapısal güçlükler bulunsun da platform çalışmalarında da gerek fiziksel gerek psikolojik riskler önlenabilir niteliktedir. Araştırmalar, platformların sahip olduğu sürekli izleme kapasitesi ve algoritmik yönetimin yalnızca verimlilik veya kâr amacıyla

değil, çalışan sağlığı ve güvenliğini artıracak biçimde de kullanılabileceğini ortaya koymaktadır⁴⁸ (Hery ve Malenfer, 2018: 14 vd; Lee ve diğer yazarlar, 2021; Cefaliello, 2023: 122). Bu açıdan bakıldığında, mevcut yapısal zorluklar aynı zamanda birer fırsata dönüştürülebilir niteliktedir. Bu doğrultuda algoritmaların, çalışanların maruz kalabileceği potansiyel riskleri tanıyabilecek ve analiz edebilecek biçimde tasarlanması mümkündür (Todoli- Signes, 2021: 443 vd). Nasıl ki bir amir, çalışanına verdiği görevlerin taşıdığı riskleri bilmek ve gözetmekle yükümlüyse, algoritmalar da benzer bir sorumlulukla yapılandırılabilir. Örneğin bisikletli kuryelere yalnızca en kısa rotaları değil; gölgeli yolları, düşük trafik yoğunluklu güzergâhları veya daha güvenli alternatifleri öneren sistemler geliştirilebilir (Bkz. UTS, 2019: 2 vd).

Özellikle sıcak iklimlerde ve yoğun fiziksel efor gerektiren işlerde, algoritmaların bu tür riskleri önceden değerlendirerek iş süreçlerine entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır (Todoli-Signes, 2021: 443 vd). Oysa mevcut sistemler genellikle yalnızca hız odaklı çalışmakta, sağlık risklerini göz ardı etmektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin İSG'yi dikkate alacak biçimde yeniden yapılandırılması gereğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu önleyici yaklaşım ise, çalışanın hukuki statüsünden bağımsız olarak ancak söz konusu sistemi kullanan platform tarafından gerçekleştirilebilir.

Algoritmik yönetim, platform çalışmalarına özgü İSG risk kaynağı olarak ayrıca ele alınmalıdır. Avrupa düzeyinde bu konuda özel bir direktifin kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüşler dikkate değerdir (Todoli-Signes, 2021: 443 vd). Böyle bir düzenleme, ulusal denetim makamlarının görevlerini daha etkili şekilde yerine getirmesine katkı sağlayabilir. Türkiye’de de platformlara yönelik bir yasal düzenleme yapıldıktan sonra, algoritmik yönetimin doğurduğu İSG riskleri ve önleyici tedbirler özel bir yönetmelikle açıkça düzenlenmelidir.

Platformlar arası yoğun rekabet de bu konuda bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Müşteri deneyimini iyileştirmeye odaklanan platformlar, aynı zamanda nitelikli çalışanları çekmek ve elde tutmak amacıyla İSG’ye yönelik önlemler olarak rekabet avantajı sağlayabilir (Hery ve Malenfer, 2018: 14 vd). Bu konuda çalışanlarını İSG bakımından koruyucu iyi uygulamalara sahip platformları ödüllendiren, kamuoyunda duyuran teşvik edici sistemlere de yer verilmelidir.

Platform çalışmalarında İSG’ye ilişkin sorunların önemli bir kaynağı, platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin belirsizliktir. Bazı AB ülkeleri (örneğin İspanya) bu sorunu, platform çalışanları için işçilik karinesi getirerek çözmeye

⁴⁸ Algoritmik yönetimde ve sistemlerde, çalışanların görev ve çalışma koşullarına ilişkin tercih ve ihtiyaçlarının da dikkate alındığı “katılımcı algoritmik yönetimin” mümkün olduğu, böylece çalışanların iyi olma halinin (refahının) sağlanabileceği araştırmalarda ortaya konulmuştur (Lee ve diğer yazarlar, 2021).

çalışırken; Fransa ve İtalya gibi ülkeler, bağımsız çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye odaklanmaktadır (EU-OSHA, 2021a: 4). 2024/2831 sayılı AB Direktifi ise her iki yaklaşımı bir araya getirerek, hem statünün doğru belirlenmesini sağlayan bir karine öngörmekte hem de statüden bağımsız olarak bazı temel hakların güvence altına alınmasını benimsemektedir. Türk hukuku bakımından da öncelikli olarak, platform çalışanların hukuki statüsünün doğru şekilde belirlenmesidir. Özellikle sahte (muvazaalı) bağımsız çalışma ilişkilerinin tespit edilmesi, çalışanın iş hukukuna bağlı haklardan yararlanmasının önünü açacaktır.

Platformların İSG sorumluluğuna ilişkin bir diğer yaklaşıma göre, bu konuda işçi/bağımsız çalışan ikili ayrımından hareket edilmesi yerine işveren kavramından ve bu kavrama ilişkin fonksiyonların platformda bulunup bulunmadığından hareket edilmelidir⁴⁹ (Prassl ve Risak, 2016: 636 vd; Cefaliello, 2023: 129). Bu yaklaşıma göre, işverenliği tanımlayan beş temel fonksiyon (iş ilişkisinin kurulması/sona erdirilmesi; emeğin ve ürünlerinin kullanılması; iş ve ücret sağlanması; iç pazarın ve dış pazarın yönetimi) hangi aktör tarafından yerine getiriliyorsa, o aktör ilgili sorumluluğu üstlenmelidir. Platformlar, platform çalışanın emeği ve onun sonuçlarından doğrudan faydalandıkları için, İSG standartlarına uyumun sağlanmasında sorumluluğu üstlenmesi gereken en uygun taraftır (Garben, 2017: 21; Cefaliello, 2023: 129).

Avrupa genelinde konuya ilişkin tartışmaların önemli bir bölümü, taşıma ve teslimat sektöründe faaliyet gösteren platformlar etrafında şekillenmektedir. Bunun

⁴⁹ Bu yaklaşım, konuyla ilgili odağı işçiden işverene çevirmektedir. Buna göre işverenliğin beş temel fonksiyonu vardır. Bu fonksiyonların “platform”, “çalışan” veya “müşteri” aktörlerinden kimin tarafından yerine getirildiği tespit edilmeli ve o fonksiyona ilişkin sorumluluk o taraf üzerinde bırakılmalıdır. Bu fonksiyonlar: 1. İş ilişkisinin kurulması ve sona erdirilmesi fonksiyonu (inception and termination of the employment relationship) 2. İş görme ediminden ve Sonuçlarından Yararlanılması (receiving labor and its fruits) Bu fonksiyon işverenin çalışanın iş görme ediminden ve sonuçlarından yararlanma yetkisini içermektedir. 3. İşin ve İş Karşılığı Ödemenin Sağlanması (providing work and pay) Bu fonksiyon ise işverenin işçilerine karşı –ücret ödemek gibi- yükümlülüklerini içermektedir. 4. İşletmeyi Yönetme- İç Pazar (Managing the Enterprise-Internal Market) Üretime ilişkin -neyin yapılacağı ve nasıl yapılacağına belirlenmesi de dahil olmak üzere- tüm faktörlerin kontrolünün sağlanıp sağlanmadığı. 5. İşletmeyi Yönetme- Dış Pazar (Managing the Enterprise- External Market) Son unsur bakımından önemli olan, çalışanın daha çok çalışarak daha çok gelir elde edebilme imkanı değil, yönetsel yetkiler kullanarak kârını/zararını etkileyebilme imkânıdır. Örneğin, zaman ve mesafeye göre değişen dinamik bir fiyatlama politikası ile gelirini etkileyebilme (talep yoğun yerlere fiyat artırmak gibi) olanağıdır. Bu görüşe göre Uber, belirtilen tüm işveren fonksiyonlarını taşımaktadır, dolayısıyla şoförlerin işvereni ve işçiliğe bağlı tüm haklarından sorumlu kabul edilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, 2021: 215-216.

bir nedeni, bu tür platform çalışanlarının, evden yapılan çevrimiçi işler veya ev içi görevler gibi daha “gizli” kalan diğer platform işlerine kıyasla daha görünür olmaları ve geleneksel ekonomik modelleri hızla dönüştürmeleridir⁵⁰. Ayrıca, bu sektörde platformların çalışmanın yürütümüne ilişkin daha fazla kontrol sahibi olmaları ve bu durumun bağımlılık ilişkisini daha açık hale getirmesidir.

Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, kendi hesabına çalışan platform çalışanı, işin organizasyonu ve risklerin önlenmesi bakımından gerekli yetkilere sahip olmadığından, İSG önlemlerinin uygulanmasında platformun sorumluluğu açık biçimde ortaya konulmalıdır. (Cefaliello, 2023: 133). Kanımıza göre de özellikle algoritmik yönetime ilişkin bilgi ve kontrol sahibi olan taraf platform olduğundan, bundan kaynaklı İSG risklerinin önlenmesine ilişkin sorumluluk da platformda olmalıdır. platform çalışanlarının hukuki statülerinden bağımsız ele alınmalıdır. Bazı ülkeler, özellikle konuma dayalı dijital platformlarda çalışanlara yönelik olarak, İSG yükümlülüklerinin istihdam statüsüne bakılmaksızın uygulanmasını sağlayacak yasal düzenlemeler getirmiştir. Bu tür düzenlemeler, özellikle yolcu taşımacılığı ve teslimat gibi konuma dayalı dijital platformlarda çalışanları hedeflemektedir (ILO, 2024: 62). Türk hukukunda da 2025 yılında platform kuryelerine yönelik getirilen düzenlemelerde görülen benzer yaklaşım yerindedir. ILO’nun 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararında da kendi hesabına çalışanlar için de -mümkün ve uygulanabilir olduğu ölçüde- benzer koruyucu önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmaktadır (prg. 1/2).

Öte yandan, Türk hukuku bakımından tipik istihdam biçimleri açısından İSG standartları ve sorumlulukları iyi şekilde düzenlenmiş olsa da, mevcut düzenlemelerin yeni istihdam biçimlerine ne ölçüde cevap verebildiği gözden geçirilmelidir (Eurofound, 2020: 54). Özellikle platform çalışmalarında artış gösteren psikososyal riskler mevzuatta tanımlanmalı ve bu konuda farkındalık artırılmalıdır.

Platform çalışmalarında İSG’nin sağlanmasında, çalışanların örgütlü yapılar aracılığıyla haklarını arayabilmeleri önemli bir unsurdur. Bu nedenle, platform çalışanlarının sendikal örgütlenme ve temsil haklarının güçlendirilmesi, yalnızca sosyal haklar bakımından değil, İSG’nin sürdürülebilirliği açısından da kritik bir rol oynamaktadır. Nitekim, algoritmaların işleyişi gibi bu konuyu doğrudan etkileyen temel konuların toplu pazarlığın kapsamına alınması, etkili çözüm yollarından

⁵⁰ EU-OSHA-2021b, 3. Buna karşılık bu durum, diğer platform çalışanlarını tartışmaların odağından çıkarmanın bir gerekçesi olmamalıdır. Nitekim çeşitli araştırmalar kapsamında görüşülen sendikalar, teslimat sektörü dışındaki platform çalışanlarına (örneğin ev işleri, çevrimiçi işler) ulaşmak için önemli çabalar gerektiğini defalarca vurgulamıştır. Ayrıca, Bologna Belediyesi diğer platform işçilerinin de sürece katılımını aktif şekilde teşvik etmiştir (EU-OSHA-2021b, 3).

biridir (EU-OSHA, 2021a: 9). Bu bağlamda, güçlü İSG temsilciliği yapıları ile yeterli kaynak ve donanıma sahip, etkili bir iş teftişi mekanizmasının varlığı da büyük önem taşımaktadır.

Extended Summary

The rapid expansion of digital platform work is reshaping traditional labour relations, bringing unprecedented flexibility but also creating new occupational health and safety (OHS) challenges that existing legal frameworks often fail to address. This study identifies the main OHS risks in platform work and evaluates possible solutions within the framework of the EU Directive 2024/2831 and comparative legal examples. It analyses both normative regulations and practical challenges, discussing legal tools to ensure that platform workers in Türkiye can work under safe and healthy conditions.

Platform workers face various physical and psychosocial risks that differ according to the nature and organisation of their work. Some risks are not new and resemble those found in other atypical forms of employment. However, the structural features of platform-based work often exacerbate these risks, while certain OHS hazards are unique to platform work. Algorithmic management emerges as a specific source of OHS risk. Research shows a direct link between the level of algorithmic control and the increase in occupational risks. Continuous monitoring, privacy violations, increased workload, loss of autonomy, bias and discrimination, and the complexity and opacity of processes are prominent risk factors, with psychosocial risks being the most intensified. Given these unique dynamics, both the risks and protection mechanisms should be assessed in light of the structural and technological features of platform work.

Uncertainty regarding the legal status of platform workers creates ambiguity over OHS responsibility. In many countries, including Türkiye, OHS legislation mainly applies to dependent employees with worker status. However, a significant portion of platform workers are classified as self-employed, leaving them outside the protection of the OHS system and placing legal and financial responsibility for OHS risks directly on the worker. Some countries address this issue through a presumption of employment, while others focus on improving protection for the self-employed. The country examples analysed reveal varying strategies: clarifying legal status and responsibility, limiting working hours, introducing training and awareness obligations, strengthening OHS through collective bargaining and union representation, and restricting and increasing transparency in algorithmic management.

EU Directive 2024/2831 is the first EU-level regulation specifically addressing the impact of automated systems on OHS in digital platforms. It obliges platforms

acting as employers to conduct risk assessments covering not only occupational accidents but also psychosocial and ergonomic risks, and to take preventive measures. The use of algorithmic systems that threaten workers' physical and mental health or impose excessive pressure is prohibited. However, the Directive covers only those working under an employment contract and lacks a clear definition of psychosocial risks. It also emphasises the need for stronger inspection and enforcement mechanisms, highlighting the importance of inspection capacity capable of understanding algorithmic systems. Despite its limitations, the Directive provides useful guidance for Türkiye.

In Türkiye, digital platform work is becoming increasingly widespread, yet there is still no comprehensive legal framework regulating this form of work. The absence of court decisions that thoroughly assess the legal status of platform workers leaves a significant gap. In one of the few cases, the relationship between a platform company (Uber) and a driver was classified as commercial, not employment. When working as independent contractors, platform workers fall outside the scope of OHS Law No. 6331. As in many other countries, problems in the transport and delivery sectors are most visible, with workers often engaged under a "tradesperson-courier" model as self-employed. In 2025, legislative amendments were introduced to address these issues, adopting an approach similar to comparative examples by granting couriers protective provisions regardless of status. Measures include registering couriers, requiring platforms to record their working hours, providing protective equipment, and monitoring its use. Introducing limits on daily working hours, as seen in other jurisdictions, would also be beneficial.

While algorithm-driven decision-making and digital monitoring systems increase risks, they can also be transformed into preventive tools if designed with OHS in mind. This requires shifting algorithmic management from a purely speed and efficiency-oriented approach to one that integrates safety considerations. While Europe is moving towards specific regulations in this area, similar needs exist in Türkiye.

Self-employed platform workers do not have the authority to organise work or prevent risks, making it essential to clearly assign responsibility for OHS measures to the platforms. Therefore, OHS obligations should apply regardless of employment status. Some countries have already extended such obligations to all workers in location-based digital platforms. ILO Recommendation No. 164 also supports similar protective measures for the self-employed, and the 2025 Turkish regulations for platform couriers reflect this approach.

Beyanlar

Beyanlar Çıkar Çatışması Beyanı

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

Destek ve Teşekkür Beyanı

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

KAYNAKÇA

- Aranguiz, A. (2021) 'Platforms put a spoke in the wheels of Spain's "riders' law", **Social Europe**, <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>.
- Aykaç H. B. (2020) "Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", **Sicil İş Hukuku Dergisi** (44), 69-95.
- Aykaç, H.B. (2021) "Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma (On-Demand Work Via App) İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği", **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Konferansı**, On İki Levha Yayıncılık, 195-234.
- Aykaç, H.B. (2024) "Dijital Çalışmalarda Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Belirlenmesine İlişkin Bazı Sorunlar ve Öneriler", **İş Hukuku'nun Güncel Gelişmeleri Sempozyumu Bildiri Kitabı (Tam Metinler)**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 120-168.
- Bérastégui, P. (2021) **Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review**, ETUI Report, <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Cefaliello, A. (2023) An Occupational Health and Safety Perspective on EU Initiatives to Regulate Platform Work: Patching up Gaps or Structural Game Changers?, **J Work Health Saf Regul** 2023, 1 117–137.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2021a), **Spain: the 'Riders' Law', new regulation on digital platform work**.
- EU-OSHA (2021b) **Italy: a national and local answer to the challenges of the platform economy**
- EU-OSHA (2021c) **France: lessons from the legislative framework on digital platform work**.
- EU-OSHA (2021d) **Actions by labour and social security inspectorates for the improvement of occupational safety and health in platform work**.
- Eurofound (2018) **Employment and working conditions of selected types of platform work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound. (2020) **New Forms of Employment: 2020 Update**. New Forms of Employment Series, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Florisson, R. ve Mandl, I. (2018) **Platform work: types and implications for work and employment — Literature review**. Eurofound Working Paper, WPEF18004 Eurofound, Dublin

- Forde, Chris, Simon Joyce, Mark Stuart, Danat Valizade, Gabriella Alberti, Kate Hardy, Liz Oliver ve diğerleri (2022) “Three Unanswered Questions about the EU Directive on Gig Work” **Digital Futures at Work Research Centre** (blog), February 8. [https:// digit-research.org/blog_article/three-unanswered-questionsabout-eu-directive-on-gig-work/](https://digit-research.org/blog_article/three-unanswered-questionsabout-eu-directive-on-gig-work/).
- Gangemi A. ve Turco V. (2020) “The Protection of Riders in Italy: A work in Progress”, **Portolano Cavallo Newsletter**, <https://portolano.it/en/newsletter/portolano-cavallo-inform-employment-equality/the-protection-of-riders-in-italy-a-work-in-progress->, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025
- Garben, S. (2017) **Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU**. European Risk Observatory Discussion Paper. Bilbao, Spain: EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economyoverview-regulatory-and-policy-developments>
- Garben, S. (2019) “The Regulatory Challenge of Occupational Safety and Health in the Online Platform Economy” **International Social Security Review** 72, no. 3: 95–112.
- Günbattı, N. (2023) **Konum Tabanlı Dijital Platform Çalışanlarının Temel Hakları**, Ankara, Yetkin Yayınevi.
- Hery, M. ve Malenfer M. (2018) **Plateformisation 2027**. Conséquences de l’ubérisation en santé et sécurité au travail, INRS (Institut National de la Recherche et de la Sécurité) Luxembourg, <https://www.INRS.fr/media.html?refINRS=PV%208>
- Huws, U. (2016) ‘A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing’.
OSHwiki,https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- ILO (2019) **ILO Centenary Declaration for the Future of Work**, adopted at the 108th Session of the International Labour Conference, Geneva, 2019, <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work>
- ILO (2021a), **World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**, Geneva
- ILO (2021b) **Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü**, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774395.pdf Son Erişim Tarihi 15.10.2022

- ILO (2022) **Decent work in the platform economy Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy**, Geneva, 10–14 October 2022
- ILO (2022b) **Resolution concerning the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work**, adopted by the International Labour Conference at its 110th Session, Geneva, <https://www.ilo.org/resource/ilc/110/resolution-inclusion-safe-and-healthy-working-environment-ilo%E2%80%99s-framework>
- ILO (2023) **A Normative Gap Analysis on Decent Work in the Platform Economy**, 347th Session, Geneva, 13–23 March 2023, <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>,
- ILO (2024) **Realizing Decent Work in the Platform Economy**, International Labour Conference 113th Session 2025.
- ILO Brief (2024) **Good practices in social security in China (3): Pilot programme on occupational injury insurance for workers in new forms of employment (by the Ministry of Human Resources and Social Security China, with technical and financial support from the ILO within the context of the EU-China project “Improving China’s Institutional Capacity towards Universal Social Protection)**
- Ivanova, M; Bronowicka, J.; Kocher, E. Degner, A. (2018) “Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and autonomy in app-based management - the case of food delivery riders”, **Working Paper Forschungsförderung**, No. 107, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2019022610132332740779>
- Lane, M. (2020) "Regulating platform work in the digital age", **OECD Going Digital Toolkit Notes**, No. 1, OECD Publishing, Paris.
- Lee, M. K, Ishan N. Angie Z., Joel A., Zhizhen Q, and Sicun G. (2021) “Participatory Algorithmic Management: Elicitation Methods for Worker Well-Being Models.” **Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society (AIES’21)**, May 19- 21, 2021, Virtual Event, USA, Association for Computing Machinery. New York: 715–726.
- Lenaerts K., Willem W., Ine S., Harald H. (2021) **Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review**, European Agency for Safety and Health at Work
- Leonardi, E., & Pirina, G. (2020). “Uber in the Portuguese gig economy: a laboratory for platform capitalism”, **Work Organisation, Labour & Globalisation**, 14(2), 46–63.

- MacEachen E, de Rijk A, Dyreborg J, ve diğer yazarlar (2022) “Laws, Policies, and Collective Agreements Protecting Low-wage and Digital Platform Workers During the COVID-19 Pandemic” **NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy**. 32(3):201-212.
- Mateescu, A. ve Nguyen, A. (2019) “Algorithmic Management in the Workplace”, **Data & Society**, https://datasociety.net/wpcontent/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf
- Prassl, J.; Risak, M. (2016) “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *37 Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 619-652.
- Ranchordas, S. (2018) “Online Reputation and the Regulation of Information Asymmetries in the Platform Economy”, University of Groningen Faculty of Law Research Paper Series, No. 2.
- Ravenelle, A.J. (2019) **Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy**, University of California Press.
- Rosenblat, A.; Stark, L. (2016) "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case of Uber's Drivers", **International Journal Of Communication**, 10, 3758–3784.
- Samant, Y. (2019) **The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections**, International Labour Organisation, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/eventstraining/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Schmidt, F.A. (2017) **Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work And Gig Work**, Publisher: Division for Economic and Social Policy, 1-28.
- Simonet, R.A. ve Garcia J.L. (2022). “Chile, Chile’s Legislative Solution For Platform Work: Does it Fit the Bill?” Dispatch No.45, **Comp. Labor Law & Pol’y Journal**, 3-4.
- Todoli-Signes, A. (2021) “Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence” **European Review of Labour and Research** 27, no. 4: 433–452. <https://doi.org/10.1177/10242589211035040>.
- Tolu Yılmaz, H. (2023). **Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından)**. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.
- UTS (2019) **Heat Stress and On-Demand work: The experience of food delivery and courier cyclists**. Climate Justice Centre.

- Wood, Alex J. (2021) “Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions.” **JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology**. Joint Research Centre, European Commission.
- Yıldız, G.B. (2021) “Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 46, 28-41.
- Zao C., Tian Y. ve Wu C. (2024) How China's rest stations for outdoor workers create prospects for "new employment forms", **People's Daily Online**, 1 Mart, <https://en.people.cn/n3/2024/0301/c90000-20139545.html>, Son Erişim Tarihi: 07.08.2025

Kurgudan Gerçeğ, Güney Dal'ın İş Sürgünleri Romanında 1973 Ford Grevi

Tuncay BİLECEN¹

ORCID: 0000-0003-4941-7205

Efnan DERVİŞOĞLU²

ORCID: 0000-0003-0763-9141

DOI: 10.54752/ct.1709105

Öz: 1973 dünya petrol krizinin neden olduğu enflasyon ve ekonomik durgunluk bu dönemde işçi haklarının gerilemesine yol açmıştır. Bu durum, sanayileşmiş Batılı devletlerden biri olan Federal Almanya'da başta göçmen işçiler olmak üzere tüm işçilerin hak arama mücadelesine yansımış; metal sektörünün başını çektiği sendikal örgütlenmeler aracılığıyla Köln, Bochum, Dortmund ve Bremen gibi şehirlerde kitlesel grev ve eylemler başlamıştır.

24 - 30 Ağustos 1973 tarihlerinde, Köln'deki Ford fabrikasında gerçekleştirilen Ford grevi, gelişimi ve sonuçları bakımından işçi sınıfı tarihinde önemli bir yer tutmaktadır. "Türk grevi", "Türk terörü" gibi adlarla da anılan bu grev, Alman ve Türk basınına çeşitli boyutlarıyla yansımış, kamuoyunda geniş yankı uyandırmıştır.

Güney Dal, *İş Sürgünleri* romanında 1973 Ford grevini odağına alarak Türkiye göçmeni işçilerin yaşamlarını, çalışma koşullarını ve grevdeki rollerini gerçekçi bir dille yansıtmıştır. Roman, bu yönüyle işçi sınıfı tarihi için de önemli bir belge niteliği taşımaktadır.

¹ Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu. tuncaybilecen@gmail.com.

² Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu. efdervisoğlu@gmail.com.

BİLECEN, T., DERVİŞOĞLU. E., (2026) "Kurgudan Gerçeğ, Güney Dal'ın İş Sürgünleri Romanında 1973 Ford Grevi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.249-272

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

Makale Geliş Tarihi:29.05.2025 - Makale Kabul Tarihi: 18.12.2025

Bu çalışmada, Ford grevinin *İş Sürgünleri* romanına yansımaları, konuyla ilgili akademik çalışmalar ve basında yer alan haberler üzerinden irdelenecektir. Çalışma, kurgusal gerçeklikle tarihsel gerçekliği karşılaştırma, benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koyma amacı taşımaktadır.

Anahtar kelimeler: Ford Grevi, Güney Dal, İş Sürgünleri, göçmen işçi, roman

From Fiction to Reality: The 1973 Ford Strike in Güney Dal's Novel *İş Sürgünleri*

Abstract

The inflation and economic stagnation triggered by the 1973 global oil crisis led to a significant decline in labour rights. This regression particularly affected migrant workers and sparked widespread labour struggles in industrialized Western states, especially in the Federal Republic of Germany. Through strong union organization—led predominantly by the metal industry—mass strikes and protests erupted in cities such as Cologne, Bochum, Dortmund, and Bremen. The Ford strike, which took place at the Ford plant in Cologne between August 24 and 30, 1973, holds a significant place in labour history in terms of its development and outcomes. Also referred to as the "Turkish strike" or "Turkish terror" it attracted considerable attention from both German and Turkish media and resonated widely within the public sphere.

In his novel *İş Sürgünleri* (Exile of Labour), Güney Dal centres the 1973 Ford strike, portraying the lives, working conditions, and roles of Turkish migrant workers with a realist approach. The novel, in this regard, serves as an important literary document for labour history.

This study explores the representation of the Ford strike in *İş Sürgünleri*, drawing upon relevant academic literature and press coverage. The aim is to compare fictional representation with historical reality and to highlight their similarities and divergences.

Keywords: Ford Strike, Güney Dal, İş Sürgünleri, migrant labour, novel

Giriş

II. Dünya Savaşı'nın ardından yeniden yapılanma sürecine giren Almanya, gelişen sanayisi ve altyapı ihtiyaçları nedeniyle ciddi bir iş gücü açığıyla karşı karşıya kalır. Almanya, bu açığı kapatmak için öncelikle İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerle, daha sonra Portekiz, Fas, Tunus, Yugoslavya ve Türkiye ile ikili

anlaşmalar imzalamış; ihtiyacı olan emek gücünü yabancı işçilerle karşılama yoluna gitmiştir. Türkiye'den Almanya'ya göç hareketleri, 1961'de imzalanan iş gücü anlaşmasıyla resmiyet kazanmış, uzun yıllar boyunca da devam etmiştir (Kirişçi, 2003: 83). Zamanla, Almanya'daki yabancı nüfus içinde en kalabalık topluluğu oluşturan Türkiye kökenli göçmenlerin yaşadığı sosyoekonomik ve kültürel sorunlar, Alman toplum yapısında derin etkiler yaratmış; iki ülke arasında çok katmanlı bir etkileşim alanı oluşturmuştur. Toplumsal dinamiklerin bir yansıması olan edebiyat da bu süreçten derin biçimde etkilenmiş; Almanya göçünü, göçmen yaşamını ve psikolojisini yansıtan pek çok yapıt verilmiştir. Almanya göçüne katılanlar arasında, Bekir Yıldız, Fethi Savaşçı gibi bizzat işçilik deneyimini yaşamış yazarlar olduğu gibi Fakir Baykurt gibi siyasal nedenlerle Almanya'ya yerleşen yazarlar da vardır. Almanya'daki göçmen yaşamını Türkiye'den izleyen ya da Almanya'da bu yaşamın bir parçası olarak tanıklıklarını aktaran yazarların edebiyat ürünleri, Türk edebiyatında ayrı bir konu alanı oluşturacak kadar geniş bir birikim sunmaktadır. Yüksel Pazarkaya'dan Aras Ören'e, Habib Bektaş'tan Aysel Özakin'a pek çok yazarın anlattıklarında; Türkiye göçmenlerinin Almanya yaşamını çeşitli yönleriyle görmek mümkündür; göçmenlerin çalışma biçimleri, ilişkileri, kültürel sorunları, içsel çatışmaları, uyum güçlükleri bu yapıtların öncelikli konuları arasındadır. Bu yönden bakıldığında, bu çalışmanın odağında bulunan *İş Sürgünleri* romanı, "Türk grevi" diye de anılan Ford grevi ekseninde Türkiye göçmenlerinin yaşamlarından kesitler yansıtmaları bakımından dikkati çekmektedir.

1976'da yayımlanan *İş Sürgünleri*, 1972'de, işçi olan eşiyile Berlin'e göç eden Güney Dal'ın ilk romanı, aynı zamanda ilk kitabıdır. *İş Sürgünleri*'ni, 1979'da yayımlanan *E-5* izler; bir yol hikâyesi olan *E-5*, babasının cenazesini televizyon kutusu içinde Türkiye'ye taşıyan Almanya işçisi Salim'in serüvenini anlatır. Yazarın bu iki romanı ve öykülerini bir araya getirdiği *Buzul Döneminden Haberler* (1983) ile *Yanlış Cennetin Kuşları* (1985), toplumcu gerçekçi bir anlayışın ürünleridir ve tanıklıklar içermektedir. Sonraki yapıtlarında da bu çizgiyi sürdüren yazarın biçimsel olarak postmodern bir anlayışa yöneldiği görülmektedir. Üçüncü romanı *Kılları Yolummuş Maymun*, yazarın romancılığında bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir. 1988'de yayımlanan roman, Dal'ın kitabın başındaki "Klavuz Söz"ünde belirttiği gibi üç ayrı roman olarak da okunabilir (1988: 8). Ecevit'in deyişiyle roman "postmodern edebiyatın üstkurmaca düzleminde soluk alır" ve "Türk edebiyatındaki ilk üstkurmaca örneklerinden biridir" (2001, s. 168). Bu romanı, *Gelibolu'ya Kısa Bir Yolculuk* (1998) *Aşk ve Boks ya da Sabri Mahir'in Ring Kızı Akşamları* (1998), *Fabrikada Bir Saraylı* (1998) ve *Küçük <g> Adında Biri* (2003) takip eder.

1981'de, dış göçün sıcak ilişkileri içinde olduğunu söyleyen Güney Dal, "yazınsal üretimimde 'iş sürgünleri'nin her türlü konumları bana kaynaklık etti,

etmekte” (1981: 161) diyerek esinini göçmen işçilerin yaşadıklarından aldığını, onları anlattığını belirtir. Kendisiyle yapılan bir söyleşide “Türk dilinde Türk dili içerisinde Türkiyeli bir insanı anlatıyorum. Anlatmak durumundayım” (Hızlan, 1988: 38) diyen yazarın göçmenliğinin uzun yılları boyunca anadilinde yazdığı ve Türkiye’den insanları anlattığı görülmektedir; yazarın ilk romanı *İş Sürgünleri* de bu yaklaşımının bir ürünüdür. Almanya’da işçi olarak çalışan Türk göçmenlerin yaşadıklarından kesitler sunan roman, Köln’deki Ford grevine odaklanırken göçmen işçilerin sorunlarını ve çalışma koşullarını gerçekçi bir bakışla yansıtmaktadır.

24 - 30 Ağustos 1973 tarihli Köln Ford grevi, gelişim süreci ve sonuçları açısından Almanya işçi sınıfı tarihinin önemli dönüm noktalarından biridir. Grevde Türk işçilerin etkin bir rol oynaması, Almanya basınında bu grevin “Türk grevi”, “Türk terörü” ve “vahşi grev” ifadeleriyle anılmasına yol açmıştır.³ Güney Dal, *İş Sürgünleri* romanında Türkiye göçmeni işçilerin çalışma koşullarını, greve neden olan ve grev boyunca yaşanan gelişmeleri gerçekçi bir kurguyla anlatır.

Bu çalışmada, toplumcu gerçekçi bir anlayışla kaleme alınan ve emek tarihi açısından önemli bir süreci ele alan *İş Sürgünleri* romanı, Ford grevinin Almanya ve Türkiye basınına yansımaları ve bu konudaki akademik birikim üzerinden irdelenecektir. Çalışmanın bir diğer amacı da kurgusal gerçeklikle tarihsel gerçekliğin karşılaştırılması suretiyle benzerliklerin ve farklılıkların ortaya konmasıdır.

Çalışmanın kuramsal çerçevesi, kurgusal anlatılar ile tarihsel temsillerin örtüşme ve ayrışma noktalarını ortaya koymayı amaçlayan yaklaşıma dayanmaktadır. White’a göre tarihsel anlatılar, olayların tarafsız aktarımından ziyade, belirli anlatı biçimlerine (örneğin trajedi, romantizm vb.) yerleştirilerek anlam kazanır; bu süreç, tarihsel yazımı edebi anlatıya yaklaştırır (White, 1990: 152). Bu bağlamda, *İş Sürgünleri* romanı ile Ford Grevi’ne dair tarihsel belgelerin karşılaştırılması, sadece içerik düzeyinde değil, aynı zamanda bu yapılandırıcı anlatı

³ “Vahşi grev” kavramı Ford Grevi’ne özgü bir kavramsallaştırma değildir. Bu kavram, farklı ülkelerde ve dönemlerde sendika kararları dışında gerçekleşen işçi eylemlerini tanımlamak için kullanılmıştır. 1894’te Amerika Birleşik Devletleri’nde demiryolu işçilerinin başlattığı Pullman grevi ilk vahşi grev örneklerinden biridir. 1917’de Rusya’daki Putilov Fabrikası grevi, 1970’te Amerika Birleşik Devletleri’nde gerçekleşen posta işçileri grevi ve 2012’de Güney Afrika’daki Marikana madencilerinin grevi, literatürde vahşi grev örnekleri arasında öne çıkan tarihsel olaylardır. Zetka (1992) ABD otomotiv sanayinde 1946–1963 arasında gerçekleşen onlarca vahşi grevi incelediği çalışmasında; özellikle alt montaj hatları, pres, kaynak ve döşeme işleri gibi iş süreçlerinde birbirinin temposuna bağlı olarak çalışan işçilerde dayanışma duygusunun daha güçlü olduğunu dolayısıyla bu işçilerin vahşi grev başlatma ihtimalinin diğer iş kollarına göre çok daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

formları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Georg Lukács'ın tarihsel roman kuramı da burada işlevsel bir araç olarak kullanılabilir. Lukács'a göre (1962: 45) tarihsel roman, bireyin yaşantısı üzerinden geniş toplumsal dönüşümleri görünür kılar. *Tarihsel Roman* adlı çalışmasında, tarihsel romanın ortaya çıkışını ve gelişimini toplumsal sınıf mücadeleleri ve tarihsel dönüşümlerle doğrudan ilişkilendirir. Lukács'a göre, tarihsel roman geçmiş yalnızca dekoratif bir arka plan olarak değil, somut toplumsal güçlerin, sınıf çatışmalarının ve tarihsel zorunlulukların diyalektik bir yansıması olarak ele alır. Keller (1977: 31) ise Lukács'ın realizm anlayışını "somut bütünlük" kavramı üzerinden açar; ona göre roman, bireysel yaşam deneyimlerini tarihsel gelişmenin bütünlüğü içinde konumlandırmalı ve tipik karakterler aracılığıyla toplumsal çelişkileri görünür kılmalıdır. Bu çerçevede, *İş Sürgünleri*, yalnızca tarihsel bir olayı konu alan bir kurmaca değil, aynı zamanda grev deneyimini sınıfsal temsiller, tarihsel bütünlük ve ideolojik ayrımlar üzerinden bireysel yaşam öyküleriyle yeniden inşa eden bir anlatı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda çalışmada; dönemin gazetelerinde ve akademik araştırmalarda yer alan tarihsel veriler ile romanın olay örgüsü ve karakterleri arasındaki benzerlikler ve farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmada şu temel sorulara odaklanılmıştır: Romandaki tarihsel olgular ne ölçüde dönemin tanıklıklarıyla ve döneme ilişkin vesikalarla (gazete haberi, makale, rapor vs.) örtüştürmektedir? Hangi noktalarda farklı bir temsil sunmaktadır? Ve bu farklılıklar kurmaca ile tarihsel gerçeklik arasındaki ilişkiyi nasıl görünür kılmaktadır?

Ford Fabrikasındaki Çalışma Koşulları

Fordist üretim tarzı, 20. yüzyılın başlarında kapitalist birikim rejiminin temelini oluşturan ve seri üretim ile kitlesel tüketim arasındaki karşılıklı bağımlılığa dayanan bir sistem olarak şekillenmiştir. Bu sistem, Taylorist ilkeler ışığında emek sürecinin parçalara ayrılması, montaj hattı teknikleriyle standart ürünlerin üretimi ve yarı vasıflı işgücünün yoğun kullanımı üzerine kuruludur. Littler'a göre (1978: 189), otomotivdeki Taylorist uygulamalar, üretkenliği niceliksel olarak yükseltirken, işçilerin yaratıcılık ve kontrolünü sınırlandırarak emek sürecini mekanik bir rutine dönüştürmüştür. Bu sistem, işçilerin geleneksel bilgi ve yargılarını yönetime aktarırken, işi standartlaştırmakta ve sürekli bir gözetim mekanizması kurarak emek süreci üzerinde total bir kontrol sağlamaktadır. Jessop (2005: 40), Fordizmin yalnızca üretim teknikleriyle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda ücret ilişkileri, devletin ekonomik müdahaleleri, kredi sistemleri ve sosyal refah politikalarıyla desteklenen geniş bir kurumsal bütünlük içerdiğini vurgulamaktadır. 1970'lerle birlikte Fordist model, iç pazar doygunluğu, talep çeşitlenmesi, artan işçi muhalefeti ve küresel rekabetin baskısı nedeniyle krize girmiştir. Bu dönemde neo-liberal politikaların benimsenmesiyle sermaye esnek üretim ve istihdam stratejilerine

yönelmiş, Keynesyen refah devleti uygulamaları tasfiye edilmiş ve sendikal yapılar zayıflamıştır (Urhan, 2005: 59). Bu süreç, post-Fordist esnek üretim modellerine geçişle sonuçlanarak mekânsal örgütlenmenin de bu doğrultuda dönüşmesine yol açmıştır (Moulaert vd., 1988: 11). Fordist üretim modelinin konjonktürel olarak yaşadığı bu kriz dinamiklerinin somut bir göstergesi, 1973'te Köln'deki Ford Fabrikası'nda patlak veren grevde de görülmektedir.

Köln'deki Ford Fabrikası, göçmen işçi istihdamına 1960'ta başlamıştır. 1962'ye kadarki ilk dönemde İtalyan işçiler çoğunluğu oluştururken 1964'ten sonra Türkiye göçmeni işçiler çoğunluğa geçer ve yabancı işçiler içinde %70'lik bir orana ulaşırlar (Tekin, 2011: 123). 1965'te 6.000 olan Türkiye göçmeni çalışan sayısı, 1973'teki grev döneminde iki kat artış göstererek 12.000'e yükselmiştir. Bu rakam, Köln'de çalışan Türk işçilerinin yarısının Ford'da istihdam edildiğini göstermektedir. Bu, Avrupa genelinde benzer ölçekteki fabrika ve yerleşim birimlerinde nadiren görülen bir yoğunluğa işaret etmektedir (Tekin, 2012: 77). Nitekim *İş Sürgünleri* romanında da fabrikada 12 bin Türkiyeli işçinin çalıştığı birkaç yerde vurgulanmıştır (s. 47, s. 134). Romanda İtalyan, Yunan, Yugoslav ve Türk işçilerin birlikte uyum içinde çalıştıkları görülmektedir. Örneğin Hamdi, kilitçilik işinin bütün inceliklerini "Nikos Usta" dedikleri Nikolikanos adlı bir Yunan'dan öğrenmiştir. Birbirlerini farklı dillerde selamlayıp hâl hatır soracak, molalarda birlikte bir şeyler içecek kadar sıcak ilişkiler geliştirdikleri gözlenir.

Fabrikanın demografik kompozisyonunda ağırlıklı paya sahip olan Türkiyeli işçiler çoğunlukla "heim" adı verilen ve 4-6 kişinin birlikte yaşadığı geçici barınma birimlerinde kalmaktadır. Ekonomik sıkıntılar nedeniyle yaz tatillerinde Türkiye'ye karayoluyla giden işçilere dört haftalık yasal izin süresi yetmemekte, işçiler de tatil sürelerini uzatmak için sağlık raporu alma yoluna gitmektedir (Çarman, 2023). Nitekim *İş Sürgünleri* romanının ilk bölümünde Şevket karakteri üç gün geç kaldığı için işten çıkarıldığını öğrenecektir (s. 25).

Ford yönetimi modern teknolojilere yatırım yapmaktan kaçındığı için işçiler ağır edici gürültü ve montaj hattının durmaksızın süren temposundan dolayı zarar görmektedir (Gonzalez, 2022: 878). Ford fabrikasında çalışan Türk işçiler toplam işgücünün %38'ini, bant işçilerinin ise %90'ını oluşturmaktaydı (Der Spiegel, 1973). Sistematik eşitsizliklere maruz kalan Türk işçilerin montaj hatlarında en ağır ve tekrarlayıcı işlere yönlendirilmesi, dil bariyerleri nedeniyle terfi olanaklarının sınırlandırılması ve Alman meslektaşlarına kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmaları, Ford fabrikasında kurumsallaşmış bir ayrımcılık düzeninin bulunduğunu ortaya koymaktadır (Hordt & Neuheiser, 2018: 34-35; Türkmen, 2015: 2; Friedrich & Pierdicca: 131-132 2014). Huwer (2013: 41), "farklılaştırılmış emek sömürüsü" olarak ifade ettiği bu durumu, vasıfsız işlerin etnik temelli bir işbölümü doğrultusunda dağıtılması ve bunun sonucunda oluşan sosyal izolasyonun

derinleşmesi şeklinde değerlendirmektedir. *İş Sürgünleri*'nde de Ford'da kolay işlerin Almanlara verildiği sıkça vurgulanmaktadır. Türkiye göçmenlerinin Almanya yaşamına eğilen anlatılarda sıkça karşılaşılan bu görüş, akademik bulgularla örtüşmekte; işyerindeki yapısal eşitsizliği fabrikada çalışan bir işçinin ağzından dökülen sözlerle gözler önüne sermektedir: “Bu boya hatalarını düzeltenler falan hep Alman. Oldukça kolay olduğu için bu işlere Almanları vermekteler” (s. 77).

Türkiye göçmeni işçilerin Almanya'daki yaşamlarından kesitler sunan edebiyat ürünlerinde, fabrikalarda ve özellikle bant sisteminde çalışmanın ne denli zor olduğu çeşitli biçimlerde dile getirilmiştir. *İş Sürgünleri*'nin Hamdi'si de birçok anlatıda görüldüğü gibi en çok bantlardan yakını. Hamdi'ye göre bu iş “akıntıya kürek çekmek”le eştir: “Küreği çek çek yine yerindesin. Gücün kalmaz, kolların aşağı sarmak ister, ayakların götünü kaldıramaz, ne bileyim öyle yorulursun işte” (s. 74). Bant sistemi, işçinin aynı duruşta ve aynı iş üzerinde aralıksız çalışmasını gerektirdiğinden tekdüze ve yıpratıcıdır; anlatılara yansıyan bu özelliğine, romanda Hamdi aracılığıyla dikkat çekilir: “Boşuna dememişler, bu fabrika adam yer, oto sıçar diye. Kolay değil arkadaş, sen ne diyorsun, kırk beş dakikada bir, tamamlanmış, kız gibi oto çıkıyor bu bantın üzerinden” (s. 74).

Beş yüz kişinin işten çıkarılmasının ardından bantların daha da hızlandırılması ve kimsenin buna ses çıkarmayışı Hamdi'nin öfkesini pekiştirir. Onun saatle kurduğu ilişki de işçinin zamanla yarış halinde olmasıyla ilgilidir; her şeyin daha kısa sürede yapılması, işleyişi aksatmadan yetiştirilmesi gerekir ve çalışan her düdüğün bir anlamı vardır; üstelik fabrikanın her yerine zamanı hatırlatıp duran saatler asılmıştır: “Sanırsın, herifler fabrikayı kapatıp, saatçi dükkânı açacaklar. İnan olsun bu bizim Ford fabrikası top atmaz (...) topu atsa bile, fabrikadaki saatleri satıp üstüne de kâr ederler” (s. 72). Almanların çalışkanlığına, iş disiplinine saygı duyan Hamdi'nin fabrikanın bazı kurallarını, uygulamalarını kabullenemediği açıktır: “Açtık elimizdeki çantayı, kapıcı herifler baksınlar, içinde bir bok var mı diye. En çok da buna bozuluyorum şu imansız fabrikada ha. İçeri girerken ararlar adamı, dışarı çıkarken ararlar. Ulan, biz hırsızlık yapacak millet miyiz be?...” (s. 70).

Romanda özellikle Hamdi'nin anlatıcı kimliğini üstlendiği sayfalar, Ford'daki işleyişin ve çalışma temposunun eleştirisi niteliğindedir. Hamdi asabi bir insana dönüşmesinin nedeni olarak gördüğü fabrikada; her yerde karşısına çıkan saatlere, başlama ziline, “kaçta gelmiş sayacı”na ve daha pek çok şeye öfke duyarak çalışır; dört yıldır küfretmeden içeri girdiği tek bir gününü hatırlamayan Hamdi'nin fabrikayla ilgili söyledikleri öznel yargılar içermekle birlikte çalışma düzeni hakkında fikir vermesi açısından önemlidir. Bu yönüyle roman, Türk işçilerin karşılaştığı engelleri bireysel başarısızlıklar olarak değil, yapısal bir sorun bağlamında ele alır ve akademik literatürle örtüşen eleştirel bir bakış açısı sunar.

1973 Ford Grevinin Nedenleri

1970'li yılların başında Batı ekonomileri artan enerji maliyetleri ve enflasyon nedeniyle ödemeler dengesinde sorunlar yaşamaya başlamıştı. 1973'te OPEC'in petrol fiyatlarını dört katına çıkarması, Batı'nın sanayi üretimini olumsuz yönde etkiledi ve bu durum fiyatlar genel düzeyinin artmasına ve ekonomik durgunluğa (stagflasyon) yol açtı (Issawi, 1978: 877). Sendikal hareketin baskılanmaya çalışılması ve reel ücretlerin düşmesi nedeniyle Federal Almanya'da bu dönemde metal sektörünün başını çektiği sendikalar aracılığıyla Köln, Bochum, Dortmund ve Bremen gibi şehirlerde kitlesel grevler ve eylemler gerçekleştirildi (Çarman, 2023). Yaşam maliyetlerinde meydana gelen büyük artış, işçileri öfkelenlendirmiş bu da grev dalgasının yayılmasına neden olmuştur. 1973'te Federal Almanya'da 335 fabrikada 275.000 işçiyi kapsayan grevler gerçekleşmiştir (Gonzalez, 2022: 881). Dolayısıyla ekonomik krize bağlı olarak işçi hareketlerinin yoğunlaşması Ford grevini ortaya çıkaran dışsal nedenler olarak ifade edilebilir.

İşsel koşullara bakıldığında yoğun çalışma temposundan ücret yetersizliğine, eşitsiz muameleden bakışına kadar birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. 1970'li yıllarda Batı Almanya'da ekonomik büyüme yavaşlarken, özellikle büyük sanayi işletmelerinde çalışan işçiler üzerindeki üretim baskısı artmaktaydı. Ford fabrikasında bu baskı, iş yoğunluğunun / temposunun yükseltilmesi ve molaların kısıtlanması biçiminde kendini gösterir. Bu koşullar altında özellikle göçmen işçiler arasında hoşnutsuzluk derinleşirken resmî sendika (IG Metall) bu sorunlar karşısında sessiz kalmıştır (Gewerkschaften, 1973: 40).

Greve neden olan gelişme, izin sürelerini ihlal ettikleri gerekçesiyle yüzlerce işçinin işten çıkarılması olmuştur. Ford fabrikasında istihdam edilen Türk işçiler, dört haftalık yıllık izin sürelerinin yetersiz kaldığı ve bu sürenin Türkiye'ye gidip dönmek için yeterli olmadığı görüşündedirler. *İzin sürelerinin uzatılması yönündeki taleplerinin reddedilmesi ve izin süresini aşan işçilerin işten çıkarılması, fabrikada önemli bir iş gücü açığına yol açarken çalışan işçilerin iş yükü de artmıştır* (Tekin, 2011: 117-128). Ancak bu durum, aslında bardağı taşıran son damladır, zira fabrikadaki ağır çalışma koşulları, üretim temposunun sistematik şekilde artırılması işçiler üzerinde yoğun bir baskı oluşturmıştır (Huwer 2013: 39; Hordt & Neuheiser, 2018: 40). Goeke'e göre (2011: 17), işçilere yönelik bu baskının üç temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar; yoğun iş temposu, parça başı üretim ve keyfi işten çıkarmalardır. Bu koşullar, özellikle göçmen işçiler için tahammül sınırlarını zorlayan bir ortam yaratmıştır.

İş Sürgünleri, grevin nedenlerini gerçekçi bir zeminde tartışan bir roman olması bakımından dikkati çekmektedir. Romanın başında izin dönüşünde Ford'dan gelen bir mektupla karşılaşan Şevket, işe üç gün geciktiği için aylıktan kesme cezası almış olabileceğini düşünür. Ancak tercümana başvurduğunda işten çıkarıldığını, o gün bu nedenle Ford'dan gelen üçüncü kişi olduğunu öğrenir. Bu işten çıkarmalar nedeniyle işgücü açığı yaşayan yönetimin

bantların hızını artırması, fabrikada öfke patlamalarına neden olur: “Sen beş yüz adamın canına kıy, bu işi görenler de ses çıkarmasınlar. Günün birinde de aynı işi sana yapısınlar. Sanki yağma edilecek can var ortada” (s. 77). Roman, grevi başırlayan koşulları ve işçilerin psikolojik durumunu yansıtmaya açısından önemlidir.

Türk İşçilerinin Grevdeki Rolü ve Grevin Gelişimi

Ford grevi Batı Almanya tarihinde göçmenlerin öncülüğünde gerçekleştirilen en büyük yasa dışı grev olarak kabul edilir (Tekin, 2011: 123). Türkiyeli göçmen işçilerin öncülüğünde; ücret eşitsizliği, çalışma koşulları ve keyfi işten çıkarmalara karşı 24 Ağustos 1973 Cuma günü sabah saatlerinde yaklaşık 3000 Türk işçinin üretimi durdurmasıyla başlayan grev, hızla örgütlü bir hal almıştır (Gonzalez, 2022: 873). Ford işçisi Baha Targün liderliğinde ve sendikalardan bağımsız olarak kurulan “grev komitesi”; alkol yasağı, provokatörler dışında kimseye şiddet uygulanmaması ve makinelere zarar verilmemesi gibi kurallar belirlemiştir. Komitede Türklerin yanı sıra İtalyanlar ve sol örgütlerden temsilciler de yer alır. Fabrika içinde disiplinli bir örgütlenme sağlanırken gece nöbetleri, yiyecek dağıtımı ve iletişim ağları oluşturulur. Kısa sürede diğer uluslardan işçilerin de katılımıyla büyüyen greve 10.000’e yakın işçi katılır (Huwer, 2013: 73).

Bu konuyla ilgili çalışmalarda Ford grevinde Türk işçilerin hem niceliksel hem de niteliksel olarak belirleyici olduğu çok açık biçimde ifade edilmiştir. Nitekim başlangıçta greve destek veren 200 kadar Alman işçi dışında, Alman işçilerin herhangi bir desteği olmamış; medya, bu nedenle grevi “Türk grevi” olarak adlandırmıştır. Bu ifade, hem işçilerin etnik kimliğine yapılan vurgunun hem de Alman sendikalarının bu harekete mesafeli yaklaşımının bir göstergesidir (Gewerkschaften, 1973: 40, Tekin, 2015: 67). Türkmen’e göre (2015: 2 - 3) grev boyunca Türk işçilerin inisiyatif alması, sendika bürokrasisine duyulan güvensizlikle de yakından ilişkilidir.

Türk işçiler iki temel taleple greve başlarlar: İşten çıkarılan işçilerin işe iadesi ve saatlik ücretlere 1 Mark zam yapılması. İşçilerin diğer talepleri arasında ise bantlardaki üretim hızının düşürülmesi, yıllık iznin uzatılması, izin parası ödenmesi, yönetime katılma ve disiplin soruşturmalarının durdurulması vardır. Grev kısa sürede yayılır ve fabrika işgal edilir. *Türk işçiler, fabrika girişlerini kapatarak grev gözçüleri konuşlandırmış ve fabrika içinde protesto eylemleri düzenlemiştir.* Grev sırasında işçiler arasında dayanışma ve kolektif bir ruh hâkimdir; hatta danslar ve şarkılar eşliğinde bir tür festival havası yaşanır (Tekin, 2011: 71; Yeni Posta, 2023; Yalçın, 2021: 120).

Grevin gelişimini yansıtan *İş Sürgünleri*’nde kilitçi Hamdi’nin çalıştığı haldeki döşemeciler yönünden gelen ses grevin ilk kıvılcımı olarak değerlendirilebilir: “Ulan, öldürüyorsunuz bizi Allahsızlar” (s. 75). Başlangıçta nedeni tam

anlaşılmayan bu haykırış, öfkenin dışavurumu olduğu gibi işçilerin çalışmayı kesmelerine ve bir araya gelmelerine de fırsat verir; “ellerindeki nazik tiktaklarla onu bunu kontrol eden mayisterleri” (s. 76) şaşırtan bu protesto, daha sonra ışık söndürme eylemine dönüşür:

Arkadaşlardan biri gitmiş, ana düğmeye basmış. Şıp diye bizim halin bantı durdu. Bant durunca daba bir dellendi herkes. Şarkı, türkü söylüyorlar. Marş söylüyorlar gırla. Bir bölük arkadaş da, halin tüm ışıkları sönsün, ortalık zifir karanlıkta kalsın istiyorlardı. Koca adamlar karanlıkta kalıp, çocuklar gibi neşelerini bulacaklardı. Hep birlikte, “ışıklar sönsün, ışıklar sönsün” diye tempo tutup bağırırmaktaydılar. Tabii, “ışıklar sönsün” diye bağırarak Türkler. Bu bağırışa öbür yabancı işçiler de katıldı mı sana (s. 77-78).

Romanda ışık söndürme eyleminden sonra Türk işçilerden birinin yaptığı konuşma, sistemin ve mevcut koşulların eleştirisi niteliğindedir: Esir yerine konulmak, köle gibi çalıştırılmak, sömürülmek, “sudan sebeplerle” işten çıkarılmak, karşı çıkılması gereken davranış biçimleridir ve sessiz kalındığı sürece düzen böyle yürüyecektir (s. 78). İşçileri motive eden bu konuşma, bir grev çağrısını da beraberinde getirir; grevin ne olduğunu bilmeyenleri bile coşturan bir atmosferin oluşmasını sağlar.

Türkiye’den gelenlerin başlattığı grevin şenlik kısmı da Türkiye’deki gibi olur. Romanda G halinin avluya açılan kapısı önünde toplananlar “saz çalan, bıyıkları ağzını örtmüş birini” dinlerler örneğin. Bilinen bir türkünün sözlerini değiştirerek okuyan, işçileri neşelendirip güldürür: “Aman yârim Köln’ü mesken mi tuttun, aman / Gördün doyçe markı sılayı unuttun, aman” (s. 143). Uzun havalar, şarkılar, marşlar ve halaylar hep Türkiye’deki gibidir ve aslında grev, bir özlemi dindirme heyecanına da tanıklık etmektedir. Öte yandan grevin bu eğlenceli hâliyle devam edip gitmeyeceği de sezilmektedir.

Hamdi, Sıtkı ve romanın başında işten atıldığını öğrendiğimiz Şevket karakterleri Ford işçileri olarak grevde aktif rol alırlar. Bu yönden bakıldığında Sıtkı Köybaşı’nın proleter görüşleri, birikimi ve fabrikanın işçi temsilcilerinden biri oluşu ile daha etkili olduğu görülmektedir. Zonguldak Lisesi’ndeki öğrenimini sürdüremeyip Kozlu kömür ocaklarında işe başlayan Sıtkı, bir dönem Ahmet Naim’in de çalıştığı ocakta çalışırken yaşlı bir bekçinin kendisine verdiği dergi yapraklarından okuduğu iki öyküyü unutmamıştır. Yıllar sonra Ali’nin evindeki kitaplar arasında yazarın bir kitabına rastlayan ve coşkuya kapılan Sıtkı, özel sayıları dışında beşinci sayıyı bulan “İşçinin Anahtarı” gazetesinin de fikir babasıdır (s. 91). Güney Dal’ın metinlerarası ilişki kurarak Türkiye’de kaleme alınmış ilk madenci öykülerini yazan ve Maden İşçileri Sendikası’nın kuruluş çalışmalarına katılan Ahmet Naim’e göndermede bulunması, Sıtkı’nın bireysel ve toplumsal varlığını pekiştiren bilinçli bir tutum olarak görülmektedir.

Romanda Sıtkı'nın sık sık evine gidip kitaplar aldığı Ali, grev karıştırlarının eleştiri oklarını çevirdiği üniversite öğrencilerini temsil eder. Sol görüşlü bir sosyoloji öğrencisi olan ve Ford işçileriyle yoğun ilişkiler kuran Ali, grevin düşünsel boyutuyla ilgili olduğu kadar bildirilerin hazırlanıp basılması, Sıtkı'yla Berlin'e gidip destek arayışına çıkmak gibi somut eylemlerde de bulunur; "bu sosyal demokratlar en azılı işçi düşmanı sağcılardan daha tehlikeli" (s. 35) diyen Ali, dönemin sol ruhunu yansıtmaları açısından da önemli bir figürdür.

Gerçekte olduğu gibi *İş Sürgünleri*'nde de Türkler, kendi başlattıkları greve sahip çıkma ve bunu yürütme konusunda dayanıklılık gösterirler; güçlü bir iletişim ve haber ağı sayesinde fabrikanın farklı noktalarında yaşananları öğrenir, birbirlerini motive ederler. Grevin fitilini ateşleyen kendisiymiş gibi davranmak, yalnızca Hamdi'ye özgü bir davranış değildir; Türk işçiler, grevden duydukları gururu, çevrelerine de yansıtır. Sayıca çokturlar ve grev komitesinde de sekiz kişiyle temsil edilirler:

Grevci arkadaşlar bu kez Y ve W hallerinde yürüyüşler yapmışlar. Fabrikanın içindeki köprü gibi yerde yürüyüşçüler birleşmiş. Alkışlar, bağırışlar gırla gidiyormuş. Sonra da yürüyüş kolu fabrikanın bütün hallerini dolaşmış. Gerçek bir grev komitesi kurulmuş. Bu komitede Sıtkı da görev almış. Komite 2 Alman, 1 Yugoslav, 1 İtalyan ve sekiz de Türkiyeli işçiden oluşmaktaymış. Akşam ve gece vardiyacıları da artık kesin olarak greve katılmışlar. Şimdi şu sıralarda işçiler fabrika avlusunda eğlenip, grev nöbetleri tutmaktalarmış (s. 120).

İlk gruplaşmalar ve protestolar yaşanırken olası "tehlike"yi öngören fabrika yönetimi, "mayisterler" aracılığıyla işi paydos ettirir; işçilerin dağılacağı, böylece grevin önüne geçileceği düşünülür. Fabrikadan ayrılmayan işçiler avluda çok daha geniş gruplar oluştururlar. Gece vardiyasına gelenler de iki saat çalışıp işi bırakırlar. Grevin düşünsel boyutunu ve yapılacakları anlatmak için işçi yurtlarında toplantılar düzenlenir. "Heim" denilen yurtlarda kalanlar, bildiriler ve Sıtkı'nın anlattıkları sayesinde greve katılmakta tereddüt etmezler; ceplerindeki parayı vermek isteyenlerden parayı bildirideki banka hesabına yatırmaları istenir.

İşçilerde, işçi temsilcileriyle "sarı sendikacılar"ın yönetimle birlikte hareket ettiği görüşü hâkimdir. 29 Ağustos günü Sıtkı'yla fabrikaya giden Ali, "fabrikanın bahçesini dolduran yüzlerce kişinin kımıltısı"yla büyülenmiş (s. 122), romantik duygular içindedir; fabrikanın sık aralıklarla konuşlanmış polislerce çevrildiğini sonradan fark eder. Romanda bunun salı günü (28 Ağustos) gerçekleştirildiği, Sıtkı tarafından belirtilir. Pazartesi gecesi bir bildiriyle işyerini tatil ettiğini duyuran yönetim, işçilerin gelişini engelleyemeyince yeni bir bildiriyle işten çıkarılanların durumunu gözden geçireceğini duyurmuş, sonra da işçi temsilcileriyle görüştükleri haberini yaymıştır; oysa işçiler işçi temsilciliğini değil grev komitesini tanımaktadırlar. "Babil Kulesi gibi her dilden konuşmalar"ın (s. 122) duyulduğu

komite odasında en çok Türklerin sesi çıkarken çalışmaları da daha çok onlar yürütmektedir.

29 Ağustos Çarşamba günü, gerginliğe yol açan birtakım durumlar yaşanır. Yanında birkaç fabrika yöneticisiyle işyeri temsilciliği başkanı Ernest Lacht'ın da bulunduğu Yerhan Yatıroğlu⁴, bahçeye bakan balkonların birinde konuşma yapar ve özetle kendilerine iş sağlamış bu insanlara karşı yapılan bir grevin misafirliğe sığmadığını söyler; kalabalıktan bir taş atılmasının ardından da grevin terbiyesizliğinin örtülemeyeceğini belirten Yatıroğlu, romanda, konsolosluğun gönderdiği çalışma ataşesi, müsteşar olarak tanıtılır. Bundan, grevin Türk hükümetince de desteklenmediği net bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu sırada işçilerin oluşturduğu çemberin içinden üç kişi, yerde yığılmış birine acımasızca vurmaktadır. Aktif işçilerden Şevket'in eli, iç cebindeki sustalya gider ki onu yatıştıran, yine Sıtkı olur. İşçilerin dövdüğü adam, Şevket'in romanın başında Ford'dan gelen mektubun aslını öğrenmek için gittiği tercüman Ramazan'dan başkası değildir, Şevket onun 25 Ağustos'ta Yatıroğlu ile yaptığı telefon görüşmesine de tanık olmuş, "Grev mi? (...) Hem de Cuma mübarek [mübarek] günde yani. Vay Allahsızlar, vay deccal komünistler vay!" (s. 25) sözlerine karşı sinirlenmiş, sonra da keyiflenmiştir: "Ulan gözlerinizden öperim, taşığınıza kurban arkadaşlar.. grevse grev" (s. 27). Ramazan ve Şevket, romanın daha ilk sayfalarında çatışmanın iki tarafını temsil ederler; tek başına bu bile grevin Türkiye göçmenlerinin tamamınca desteklenmediğini, hatta grev kırıncı Türklerin varlığını ortaya koymaktadır.

Almanya'da geniş yankı uyandıran Ford grevi çarşamba günü, önemli bir konuşmaya da kaynaklık eder. Sıtkı'yla Şevket komite odasına dönüşlerinde herkesi radyo başında bulur. Bu konuda tarafsızlığını dile getiren başbakan, işçilerle işverenin "aşırı dileklerde bulunup da ülke ekonomisinin istikrar politikasını sarsmamalarını" ister. Ford grevinin, "grev patlamalarına" neden olacağı, "işverenlerden çok Metal İş Sendikasının güç durumda olduğunu" da sözlerine ekler. Konuşmanın içeriği ve eleştirisi, diyaloglar aracılığıyla verilir (s. 128). Aynı gün yönetim, "280 DM. lık pahalılık zammı ve grev günü ücretlerinin ödeneceğini" duyuran ancak işten çıkarmalardan söz etmeyen bir bildiri yayımlar (s. 131).

"İşçi Temsilciliği" odası grev sürecinin önemli mekânlarından biridir; burada yapılan toplantıya işçi temsilciliği kurulu başkanı, üyeler ve yönetimi temsil edenler katılır; toplantının başkanlığını da işyeri temsilciliği başkanı Ernest Lacht yürütür. Lacht, bir işçi olarak üstün özelliklerini sıraladıktan sonra Almancadaki yetersizliğini bahane ederek Sıtkı'ya oy hakkı verilmesinin önüne geçer. Grev komitesinde de yer alan ve grevin öncü isimlerinden biri olan Sıtkı toplantının gidişatından duyduğu sıkıntı içinde, fabrikanın tercümanına çıkışır: "Söylesene

⁴ Güney Dal, romanında çalışma ataşesi Gökhan Evliyaoğlu'nun adını Yerhan Yatıroğlu şeklinde değiştirmiştir.

dışardakilerin haklı olduğunu şu köpeklerle. Kimbilir ne söyleyip duruyorlar deminden beri, ne atıp tutuyorlar dışardaki işçi arkadaşlar hakkında? Sizler de aynı toprağın adamı olacaksınız sözde, ihanetçi köpekler” (s. 137-138). Personel işleri başkanı Horst Berg’in ve Sigfried Kugeln’in söyledikleri de işçiler aleyhine ve oldukça serttir. Türk işçileri disiplinsiz bulan Berg, özellikle izin dönüşlerine rastlayan rapor almaları ve gecikmeli olarak işe başlamaları nedeniyle güvenmediği Türk işçilerin diğer işçiler arasında da huzursuzluğa yol açtığını düşünmektedir: “İzinin yarısı Anadolu köyleriyle, Köln arası yollarda geçtiğinden dört haftalık izin bize yetmiyor. Ve işte daha çok bu nedenden ötürü de, şimdi dışarda izinsiz greve kalkışanlar istedikleri uzlaşma maddeleri içersine, [içerisine] izinlerin yılda altı haftaya çıkarılması koşulunu da koymuşlar” (s. 136). Kugeln ise “yardımcı işçi” statüsüyle fabrikaya alınan öğrencileri, grevin nerdeyse sorumlusu olarak görmektedir: “ülkemizde zararlı otlar gibi kök salmış bir yığın komünist kuruluşlara üye olan bu öğrenciler işçilerimizi zehirlemekte, onları şimdiki gibi grevlere kışkırtmaktadırlar” (s. 140). Aynı dakikalarda grevci işçiler ise toplantı odasında konuşulanlardan habersiz şarkılar eşliğinde grevi coşkuyla kutlamaktadır.

Sendikaların Tutumu ve Grevin Sona Ermesi

1970’li yılların başında Almanya’da, özellikle Köln’deki Ford fabrikasında çalışan Türk işçiler ile sendika ve işyeri temsilcilikleri arasındaki ilişkilerde kopukluklar yaşanmıştır. IG Metall Sendikası, uzun süre boyunca göçmen işçilere yalnızca dolaylı destek vermiş, esas olarak daimî işçi kadrosundaki Almanların çıkarlarını savunmuştur. Düşük vasıflı pozisyonlarda çalıştırılan Türkiyeli işçiler ise sendikanın ana odak noktasının dışında kalmıştır. Huwer’e göre (2013, s. 63) Türk işçilerde sendika üyeliği oranı yüksek olmasına rağmen bu üyelikler genellikle bilinçsizce ve işe giriş sırasında imzalanan belgeler aracılığıyla gerçekleşmiştir.

İşçilerin çoğu, IG Metall ile işyeri temsilciliği arasındaki ayrımı dahi bilmemekteydi.⁵ IG Metall göçmen işçileri sendikal yaşama entegre etmek için bazı programlar geliştirmiş olsa da dil yetersizliği ve kültürel ayrımcılık nedeniyle Türk işçiler birçok

⁵ Öte yandan bu konuda farklı yaklaşımlar da söz konusudur. Örneğin Türkiyeli işçilerde sendikalılık oranını % 90, Alman işçilerde ise % 50 olarak belirten Çutsay’a (2023) göre, Türkiye’den Almanya’ya gelen işçilerin önemli bir bölümü kalifiye, sendikal ve siyasi bilinç sahibi kişilerdi. Birçoğu Türkiye’de DİSK ve TİP gibi örgütlerde aktif olmuş, sendika ve grev deneyimine sahipti. Bu nedenle, onları sadece kırsaldan gelip modern fabrikalara giren eğitimsiz işçiler olarak görmek eksik bir yaklaşımdır. Gelenler arasında sanat okulu, ortaokul ve lise mezunları ile askerlik yapmış, disiplinli gençler vardı. Grev sırasında görülen örgütlülük ve disiplin, bu kişilerin Türkiye’den getirdikleri kolektif hareket deneyimiyle açıklanabilir. Örneğin, grev komitesinden Hasan Doğan ve başka birçok işçi, Almanya’ya bu birikimle gelmişti.

temsilciler kurulunda hâlâ yeterince temsil edilmiyordu. Ford işyeri temsilciliği, geçmişte de Türk işçilere karşı ayrımcı bir tutum sergilemişti. Örneğin, seçilmiş olsalar bile Türk üyeler, yeterince Almanca bilmedikleri ve fabrika işyeri temsilciliklerini düzenleyen yasaları yeterince tanımadıkları gerekçesiyle konseye alınmıyordu (Huwer, 2013: 64).

Bu grev, Almanya'daki göçmen işçi mücadelesinin sembolü haline gelirken, IG Metall'in tutumu da sendikal hareketin dönüşüm ihtiyacını açığa çıkarmıştır. 1973 grevi işçi sınıfının bölünmüşlüğüne bir kere daha ortaya koymuş; Türkiyeli işçilerin hak arayışı, Alman sendikacıların geleneksel yaklaşımlarıyla çatışmıştır (Hordt & Neuheiser, 2018: 44). Sendika yöneticileri başından itibaren grev yapanları kriminalize etmiş, grevi “yasadışı” ilan ederek işverenle birlikte hareket etmiş, grevci işçilerin taleplerini ciddiye almak yerine, onların eylemini bastırma yönünde tutum takınmıştır. Bu tavır, göçmen işçilerin Alman sendikal yapılar içinde ne derece dışlandığını da ortaya koymaktadır (Gewerkschaften, 1973: 45). Gonzalez (2022: 874) bu nedenle sendikanın duruşunu “ırkçı” ve “ayrımcı” olarak nitelendirmektedir.

1973 Ford grevi sırasında işveren, Almanca ve İtalyanca yayımladığı bildiriyle, Eylül-Kasım ayları için öngörülen 280 DM'lik ödemenin sadece işe dönenlere yapılacağını duyurarak grevi kırmaya çalışmıştır. Bildiride grev, “radikal bir azınlık” tarafından organize edilen bir “terör” olarak tanımlanır ve işçilerin belirlenen tarihte işbaşı yapmalarının zorunlu olduğu belirtilir. Aynı zamanda, Türkiye Köln Konsolosluğu Çalışma Ataşesi Gökhan Evliyaoğlu da grev karşıtı bir açıklamayla işçileri “komünistlere uymamaları” konusunda uyarır. Ataşe, grevin liderlerinden Taha Targün için ise “Türkiye’de polis tarafından aranan bir devlet düşmanıdır. Tekrar işinizin başına dönün” diyerek grev kırıcılığı yapmıştır (Çarman, 2023).

Grev sırasında Türk ve Alman işçiler arasında şiddetli çatışmalar yaşanmıştır. Alman işçiler, grevin bitmesini talep eden bir karşı gösteri düzenlemiş ve bu gösteri, taraflar arasında büyük bir kavgaya dönüşmüştür (Friedrich, S., & Pierdicca, 2014: 130). Bir hafta süren eylemlerin ardından, işveren grev kırıcıları fabrikaya yerleştirmiş ve grev şiddetle bastırılmıştır (Tekin, 2011: 71). Grevden sonraki iki haftada Ford yönetimi işveren temsilcileriyle iş birliği içerisinde; çoğunluğu Türk olan yüzlerce işçiyi işten çıkarmış, bazıları sınır dışı edilmiş, 27 işçi tutuklanmış, 600'den fazla Türk işçi ise yönetimin önerdiği “gönüllü istifa”yı kabul etmek zorunda kalmıştır (Gonzalez, 2022: 816; Çarman, 2023). Grevden hemen iki gün sonra hükümet firmaların Nürnberg'deki iş bulma kurumuna her bir misafir işçi için ödemek zorunda olduğu aracılık ücretini 300 marktan 1000 Mark'a yükseltmiştir (Der Spiegel, 1973).

Grev sendika ve işveren arasındaki örtük bir iş birliğiyle bir hafta içinde bastırılmış olsa da bu direniş göçmen işçilerin Almanya'daki hak mücadelesinde bir milat olmuştur (Türkmen, 2015: 3). Bir haftalık grev sonucunda işçilerin talepleri kabul görmemesine rağmen bu kalkışma 80'li yıllardan sonra *En Altakiler* yazarı Günter Wallraff'ın⁶ da aralarında olduğu gazeteciler ve yazarlar tarafından yeniden gündeme getirilmiş; grev şiddet, ayrımcılık ve ırkçılık boyutuyla yeniden tartışmaya açılmıştır (Yeni Posta, 2023). Grev, ayrıca “misafir işçi” sisteminin çöküşünü hızlandırmıştır; nitekim Almanya, Kasım 1973'te resmî işçi alımını durdurmuştur (Huwer, 2013: 10).

Ford grevine odaklanan *İş Sürgünleri*, grevin sonucunu belirleyen koşullar üzerinde de durur. Örneğin fabrikanın güvenlik şefi Henrich'le kapı kontrolcüsü Rudolf Jansen'in bir araya gelmesi, grev sürecinin önemli kesitlerinden biridir; rastlantısal olmayan bu görüşme, “bahçedeki bu yabancılerden seni rahatsız eden olmadı ya?” (s. 141) sorusuna, beklediği cevabı alamayan Henrich'in planının bir parçasıdır; bir gerekçe uydurarak Jansen'i evine gönderen Heinrich “ustabaşı” kimlikli polislerin içeriye alınmasını emreder: “Söyleyin, kapıların hepsinden girmeye başlasınlar. Avlu kapısında ben bulunuyorum, buradan geçerken belgelerini göstermekte titiz davranmasalar da olur. Ama öbür kapılardaki görevli memurlara ve grev gözcülerine, bizim onlara dağıttığımız ‘ustabaşı’ belgelerini kesin olarak gösterebilirler” (s. 143). Lacht, hiçbir şekilde kapıdaki görevlilerle ve gözcülerle tartışmaya girilmemesini de emrederek planı yürütmeye koyulur.

Sözde işçi sekiz yüz kadar polisin fabrikaya girişi, grevin seyrini değiştiren önemli bir olaydır; olası bir saldırıya karşı ellerinde tuttukları sopa ve demir çubuklarla çalışmak istediklerini haykıran bu “usta” ve “ustabaşılar” yürüyüş düzenine geçerek “aptalca ve yasa dışı greve son verilsin” diye bağırırlar (s. 144). Ömründe bu kadar çok “usta”yı bir arada görmeyen işçilerin durumdan kuşku duymaları gecikmez. Elindeki megafonla günlerdir grevin düzen içinde sürmesi için uğraşan genç bir işçi şunu söyler: “Kışkırtmalara kapılmayınız arkadaşlar. Grevimizi kırmaya gelmiş şu patron yardakçılara da kendi başınıza cevap vermeye kalkışmayınız” (s. 145). Grev komitesi, grev kırıncıların polisi de yanlarına alıp grevi sonlandırmak istediklerinin ayırdına çabuk vararak bir karşı yürüyüş kararı alır; ne ki grevciler yoğun yağmurdan çalışma hallerine kaçışırken avluya açılan kapıların kapatıldığı fark edilmez. Haller arasındaki geçişi sağlayan kapılar da kapatılınca işçilerin birbirleriyle bağlantısı kesilir. G halinde sıkışıp kalmış olan işçiler şiddet

⁶ Türk işçisi kılığına girerek Almanya'daki çeşitli iş yerlerinde çalışan Günter Wallraff'ın deneyimlerini ve izlenimlerini aktardığı kitabı *En Altakiler*, Türkiye'de olduğu gibi dönemin Almanya'sında da çok ses getirmiştir. Türk işçilerin maruz kaldığı sömürüyü ve ırkçı muameleyi konu alan kitap, göçmenlerin çalışma koşullarını ve gündelik hayatta karşılaştıkları ayrımcılığı gözler önüne seren ayrıntılarla yüklüdür.

görürler; kimisi yara bere içinde kalır kimisi de sürüklenerek dışarıya çıkarılır. Grev çoktan başka bir boyuta taşınmıştır.

“Otuz kamyonu dolduran bine yakın” polisin fabrika kapılarına doğru koştuğunu gören işçiler, bu zırlı giysiler içindeki ekiplerin yol açtığı kaygı içinde, yine de teslim olmamakta diretirler (s. 150); polisin müdahalesi sert olurken yaralanan işçilerden durumu ağır olanlar, sağlık kuruluşlarına götürülür.

Polis şiddetiyle son bulan grevin ardından hazırladığı bildiriye “Yenilgimiz Geçicidir” diye başlayan Sıtkı, başarısızlığın nedenleri üzerinde durur: Alman işçiler başlangıçta destekledikleri grevde, basının yönlendirmeleriyle kendilerini yalnız bırakmışlardır; İtalyan ve Yugoslavlar da benzer bir duruş sergilemişlerdir. Türkiye’nin resmî kuruluşlarının yanlarında yer almayı, deneyimsizlikleri ve nihayet yüzlerce polisle başa çıkmanın mümkün olmayışı, istedikleri sonuca ulaşmalarını engellemiştir. Grevin yasa dışı olmadığı, bildiride bir kez daha vurgulanır. Sıtkı’ya göre grevin öğrettiği şey, “işçilerin haklarını ancak savaşıarak alabilecekleri”dir; bu gücün birlik olmakla ve sınıf bilinciyle kazanılacağını belirten Sıtkı, “birleşelim” çağrısında bulunur (s. 159-163).

1973 Ford Grevinin Gazetelere Yansıması

1970’lerde Türk misafir işçiler, Alman medyası ve kurumları tarafından genellikle basmakalıp imgelerle tasvir edilmişlerdir; dönemin yayınlarında çocuksu özellikleriyle anlatılan bu işçiler, Alman toplumu tarafından da otoriteye kolay uyum sağlayan, itaatkâr ve endüstriyel işlere doğal yakınlığı olan bir topluluk olarak görülmüştür. Raporlarda Türklerin ağır iş kollarında özel yeteneklere sahip olduğu iddia edilmiş; Ford gibi şirketler, bu ırkçı önyargıları kullanarak “itaatkâr” Türk işçileri tercih etmiştir. Bu dönemde Türk işçilerle ilgili haberlerde “Bizim Türklerimiz harika Alman arabaları yapıyor” başlıkları kullanılmış; medyanın sürekli vurguladığı “örnek işçi” algısı, kötü çalışma şartlarının normalleştirilmesine ve koşulsuz rıza üretimine zemin hazırlamıştır (Gonzalez, 2022: 882). Ancak 1973 Ford greviyle daha önce medyada sunulan sempatik Türk işçi imajı gitmiş, yerine “Türk terörü” gibi başlıklarla anılan “bozguncu Türk işçi” imajı gelmiştir.

Alman gazeteleri, Köln’deki Ford grevine geniş yer verirken grevci işçilere karşı genellikle olumsuz ve suçlayıcı bir tutum sergilemiştir. Grevin yasa dışı olması ve sendika yönetiminin karşı çıkmasına rağmen yapılması, medyada “sorumsuzluk” olarak nitelendirilmiştir. Gazeteler, özellikle grevin Türkiye’den gelen göçmen işçiler tarafından başlatılmasına dikkat çekmiş, bu durumu “entegrasyon sorunu” ve “kültürel uyumsuzluk” olarak değerlendirmiştir. Göçmen işçilerin Alman sendika geleneklerini bilmedikleri ve “komünist grupların etkisi altında kaldıkları”, “dış güçlerin etkisiyle davrandıkları” yönündeki iddialar basında yer alan ifadeler arasındadır. *Bild* gazetesi grevcilere karşı en sert tutumu takınan yayınlardan biridir.

“Misafir işçi kelimesi misafirden gelir. Kötü davranan bir misafir kapı dışarı edilmelidir. Geri kalanı hoş karşılanır” ifadelerini kullanan gazete, grevi “Alman üretimine sabotaj” olarak tanımlamış ve işten atılan işçilerin yaptıklarıyla bunu “hak ettiklerini” savunmuştur. *Express* gibi yerel gazetelerde ise göçmen işçilerin “nankörlük” yaptığı ima edilmiştir. Bununla birlikte tek tük de olsa greve objektif bakan yayınlar olmuştur. Örneğin *Frankfurter Rundschau* gibi bazı gazeteler grevin nedenlerini anlamaya çalışan analitik yazılara yer vermiştir. Bu yayınlarda, göçmen işçilerin kötü çalışma koşulları, ayrımcılık deneyimleri ve sosyal dışlanma olgusu vurgulanmış; grevin bu tür sorunlara bir tepki olduğu dile getirilmiştir. Ancak genel olarak gazetelerin çoğu Ford yönetiminin kararlarını haklı bulmuş, işten çıkarmaların gerekli olduğunu savunmuştur (Huwer, 2013: 95-100).

Grevi objektif bir şekilde değerlendiren yayınlardan biri de *Der Spiegel*’dir; örneğin derginin 9 Eylül 1973 tarihli 37. sayısında yer alan “Türk Grevi, İpler Koptu” başlıklı yazıda grevi ortaya çıkaran süreç objektif bir şekilde değerlendirilmiş; Türklerin daha zor işlerde ve daha düşük ücretlerde çalıştırılmaları, barınma koşullarının sağlıksız olmasına rağmen Almanlara kıyasla daha yüksek kira ücreti ödedikleri, sendikadaki temsilcilerinin yasadışı yollarla engellendiği ve grevin sonunda sınır dışı edilmek de dahil birçok sorunla karşı karşıya kaldıkları belirtilmiştir (Der Spiegel, 1973).

Ford grevinin basına yansımaları, *İş Sürgünleri*’nde de konu edilir. *Romanda*, özellikle Ali’nin dâhil olduğu diyaloglar ve yine Ali’nin yorumları aracılığıyla gazetelerin konuya yaklaşımını örnekleyen metin parçalarıyla karşılaşırız. Örneğin Ali’nin, önceden karıştırıp birkaç yazısını okumaya karar verdiği gazetenin başyazısı “Yanlış ekonomik kararlar ve bir grev” başlığını taşır; “sosyal demokrat, hükümet yanlısı” gazetenin bu yazısı, Ali’nin bazı yerlerini altını çizerek okuduğu bir yazı olarak romana eklenir: “İlerde belki yabancı işçilerin çok yavaş kaydırmalarla yurt dışına çıkarılmaları gerekebilir. Ama bu tutumumuzda bile, kendi ülkelerinde yoksulluk derecesi çok yüksek bu insanların gururlarını kırmamak inceliğini göstermeliyiz...” (s. 34). Yazı, bir derginin yaptığı araştırmaya dayanarak Alman halkının %70’inin misafir işçilerden rahatsızlık duyduğunu belirtirken yükselen işsizlik oranı da düşünülürse hükümetin çözüm amaçlı her eylemini desteklemek gerektiği görüşündedir.

Ali’nin üzerinde durduğu yazılardan biri de “tutucu” bir Alman gazetesine aittir. Komünist propagandalara kapılarak yapılan Ford grevinin ülke ekonomisine yönelik bir sabotaj olduğunu belirten yazı, Türk işçilerin kandırıldığını öne sürerken onları övmekten de geri durmaz: “Yıllardır ağırbaşlı, yöneticilerine saygılı çalışkan Türkler, birkaç disiplinsiz, işten atılmış kişiyi neden gösterip bu yasa dışı grevi sürdüremezler. Onlar, bizim oto sanayimizin temel taşlarıdır. Biz onlara, onlar bize karşılıklı gereksinmedeyiz. Ama devletimiz de böyle bir başkaldırıya meydan

vermeyecek kadar güçlüdür” (s. 39). Basındaki Türk işçi imajının geçirdiği değişimin söz konusu yazıya da yansması, dikkat çeken hususlardan biridir; yazı “isyancı Türk işçilerini nerdeyse [neredeysen] haklı çıkaracak yayınlar” yapan televizyonu eleştirirken geçmişin “itaatkâr” işçisi yerine “isyancı” işçiyi yerleştirir.

İş Sürgünleri’nde Berlin’in bölgesel gazetelerinin, grevle ilgili daha acımasız yorumlarda bulunduğu ve bunun sokaklara da yansıdığı vurgulanır: “Nasıl oluyor da, Kreuzberg’in, Wedding’in sokaklarını dolduran bu insanla ‘bir şey’ arası yaratıkların soydaşları, ‘Almanyamızın’ Köln kentinde densizlikler yapıp, başkaldırıyorlardı” (s. 105). Alman vatandaşlarının Türklere bakışını sergileyen bu sözlerde açık bir aşağılama görülmektedir; Ford grevinin, etnik kimliğe vurgu yapılarak “Türk grevi” diye anılmasında bunun da payı olduğu düşünülebilir. Öte yandan Ali’nin yalancılıkla suçladığı bir gazetenin “Grevci Türk işçileri Alman işçilerine saldırıyor” (s. 121) şeklindeki başlığı da dikkati çeker; bu tarz haberlerin kamuoyunu etkileyip düşmanlık duygularına yol açtığı bilinmektedir.

Almanya basınında geniş yer bulan Ford grevi, grevci işçilerin vatanında da gazetelere yansır. Örneğin 31 Ağustos 1973 tarihli *Milliyet* gazetesi, baş sayfadan verdiği haberi “Ford grevinde çatışma oldu, 30 Türk yaralandı” başlığıyla duyururken aynı tarihli *Tercüman* gazetesi de grevi yöneten dört kişinin gözaltına alındığını belirterek noktalama işareti farkıyla aynı haber başlığını kullanır. *Abendpost*, *Bild* ve *Frankfurter Rundschau* gazetelerinden konuyla ilgili özetler veren *Tercüman*’ın baş sayfasında “Alman Basını: ‘Türk işçilerini komünistler kışkırttı’ diyor” alt başlığı yer alır (s. 1, s. 7). Bu ifade, *İş Sürgünleri*’ne yansıyan çoğu haber metninin de özeti niteliğindedir.

Sonuç

1973 Köln Ford grevi, göçmen işçilerin Almanya’daki işçi sınıfı hareketleri içindeki yeri ve görünürlüğü açısından bir dönüm noktasıdır. Yaşam maliyetlerinin artması, zorlu çalışma koşulları, düşük ücretler ve yıllık izin sürelerinin yetersiz kalması Türk işçilerin öncülüğünde gerçekleştirilen ve bir hafta süren grevin nedenleri olarak ifade edilebilir. Ford grevi dönemin basınında “vahşi grev”, “yasadışı grev”, “Türk terörü” gibi olumsuz ifadelerle yer almış, IG Metall sendikası grevi desteklememiştir.

Güney Dal’ın *İş Sürgünleri* romanı, bu tarihsel grevi bir kurgu içinde gerçekçi bir dille anlatması bakımından bir belgesel roman niteliği taşımaktadır. Dal, grevin öncesindeki iş koşullarını, Türk işçilerin maruz kaldığı ayrımcılığı ve grev sırasındaki dayanışma pratiklerini Hamdi, Sıtkı ve Şevket gibi karakterler aracılığıyla canlı bir şekilde aktarmıştır.

Karşılaştırmalı olarak irdelendiğinde Ford grevine ilişkin yapılan akademik çalışmalarla *İş Sürgünleri* romanının benzer bir çerçeve sundukları görülmektedir. İş

yükünün artması, ayrımcılık, düşük ücretler ve keyfi işten çıkarmalar, greve yol açan ortak nedenlerdir. Dal'ın romanı, olay örgüsü ve karakterleri aracılığıyla dil bariyerlerinin, kültürel uyumsuzlukların ve bireylerin iç çatışmalarının işçi mücadelesi üzerindeki etkisini gözler önüne sermiş, grevin insanî yönünün anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Dolayısıyla akademik literatürde grev sürecine ilişkin yapısal analizler ön plana çıkarken, roman grevin insanî boyutunu ortaya koyarak empati duygusunu güçlendirmiştir.

Greve ilişkin basının tutumu her iki alanda da sert bir eleştiriye tabi tutulur. Akademik metinler, medyanın Türk işçileri “örnek işçi”den “sorunlu göçmen” imajına geçişle nasıl araçsallaştırdığını gösterirken, Dal'ın romanı bu algı dönüşümünü karakterlerin diyalogları ve gazete yorumları üzerinden gerçekçi biçimde işler.

Güney Dal'ın romanı, tarihsel gerçekliği kurgu aracılığıyla görünür kılarken, akademik verilerle örtüşen yapısal eleştirileriyle sınıf mücadelesi literatüründe kendine özgü bir yer edinmektedir. Roman aynı zamanda tarihsel olayları kurmaca yoluyla yeniden anlamlandırarak farklı bir anlatı bütünlüğü oluşturur. Bu bütünlük, yalnızca bir grevi değil, göçmen işçilerin sınıfsal konumlanışlarını ve toplumsal çatışmalarını da ortaya koymaktadır. Romanda tarihsel olgular anlatı formları içinde yeniden üretilirken, toplumsal çelişkiler karakterler aracılığıyla belirginlik kazanır. *İş Sürgünleri*, bu yönüyle tarihsel belgelerle paralellik gösteren eleştirel yönleri kadar, sınıf mücadelesinin edebî temsiline kattığı özgünlükle de dikkat çeker.

Extended Summary

After World War II, Germany faced a labour shortage due to rapid industrial growth and signed bilateral labour agreements with several countries, including Turkey in 1961. This migration led to significant Turkish communities in Germany, whose socio-cultural struggles influenced both societies and literature. Güney Dal's debut novel *İş Sürgünleri* (1976) centers on the 1973 Cologne Ford strike, depicting Turkish labourers' hardships through a realist lens. This study analyzes the novel within the context of labour history, media portrayals, and academic discourse, comparing fictional and historical realities of the migration experience.

The analysis is grounded in a comparative qualitative framework informed by theories of narrative and historical representation. Drawing on Hayden White's view that historical accounts acquire meaning through narrative forms and on Georg Lukács's concept of the historical novel as a genre that situates individual lives within broader social transformations, the study examines where the novel overlaps with archival and journalistic sources and where it diverges from them. The central guiding questions are how *İş Sürgünleri* reflects contemporary

testimonies, in what respects it reconstructs them differently, and how these differences illuminate the relationship between fiction and historical reality.

The Fordist production model, based on assembly-line work and standardized tasks, heavily influenced labour conditions at Germany's Ford factory, particularly during the 1970s. Migrant workers, especially from Turkey, formed a large part of the workforce, often living in cramped, temporary accommodations. Turkish labourers were mainly assigned to the most exhausting and repetitive tasks on the assembly lines, facing structural discrimination through limited promotion opportunities, lower wages, and ethnic job segregation. The intense pace, constant noise, and mechanical routine fostered alienation and physical strain. Literature such as *İş Sürgünleri* captures these realities through characters like Hamdi, who bitterly recounts the relentless tempo and emotional toll of factory life. His narrative reflects the discontent caused by heightened production demands, invasive security checks, and the omnipresence of time control in the workplace. Rather than framing migrant struggles as personal failings, the novel emphasizes the systemic nature of labour exploitation, aligning with broader scholarly critiques of the post-war industrial regime.

In the early 1970s, Western economies faced rising inflation and stagnation due to energy crises, notably the 1973 oil shock. In West Germany, the economic downturn led to reduced real wages, growing worker dissatisfaction, and widespread strikes, particularly in the metal sector. The 1973 Ford strike in Cologne emerged from both external and internal pressures. Externally, the economic crisis and cost of living increases intensified labour unrest. Internally, the Ford factory imposed harsh conditions: accelerated production pace, restricted breaks, unequal treatment, and limited vacation time, particularly for migrant workers. Turkish workers were disproportionately affected, as many were dismissed for exceeding their limited leave to visit families abroad. These dismissals led to a labour shortage and increased pressure on remaining staff, ultimately triggering the strike. The novel *İş Sürgünleri* reflects this reality, capturing the emotional toll and systemic inequality that fueled the protests, making it a critical literary lens on industrial conflict and migrant labour in 1970s Germany.

The 1973 Ford strike in Cologne stands out as the largest unauthorized strike led by migrant workers in West German history, primarily initiated by Turkish labourers. Around 3,000 Turkish workers halted production in protest against wage inequality, poor conditions, and arbitrary dismissals. A strike committee—formed independently of unions—imposed strict rules to maintain order, and the movement soon grew to include nearly 12,000 workers from various nationalities. Turkish workers led the strike both numerically and organizationally, earning the event the label “Turkish strike” in the media. Their demands included

the reinstatement of dismissed workers, a pay raise, slower production speeds, and extended leave.

In *İş Sürgünleri*, the strike's momentum is vividly captured through characters like Hamdi, Sıtkı, and Şevket, who represent differing levels of involvement and ideology. The novel reflects both the collective spirit of the strike—with songs, dances, and solidarity—and internal tensions, including opposition from strike-breaking Turkish figures. The strike's festive atmosphere gradually gives way to rising political tensions, employer resistance, and limited institutional support. Despite efforts by company officials and certain union figures to suppress the strike, Turkish workers remained central, coordinating protests and spreading awareness. The novel presents the strike not just as a labour struggle, but as a cultural and political awakening for migrant workers.

In the 1973 Ford strike, Turkish workers faced limited support from unions like IG Metall, which prioritized German permanent employees. Although many Turks were union members, language barriers and cultural exclusion hindered effective participation. The union and management worked together to suppress the strike, labeling it illegal and radical. The Turkish Consulate also discouraged participation, portraying strike leaders as criminals. Despite initial solidarity and cultural celebration, the strike ended with police intervention and mass dismissals. Over 600 Turkish workers lost their jobs, many under pressure to resign. Though the demands were unmet, the strike became a symbol of migrant labour resistance in Germany and exposed deep structural inequalities, pushing labour discourse toward inclusivity and reform in later decades.

During the 1970s, Turkish guest workers in Germany were often portrayed in the media as obedient and naturally suited for industrial labour. These stereotypes reinforced acceptance of poor working conditions. However, the 1973 Ford strike disrupted this image, as Turkish workers were now depicted as rebellious and disruptive, with headlines like “Turkish Terror.” Most German newspapers framed the strike negatively, blaming migrant workers for cultural incompatibility and accusing them of being manipulated by communist groups. Some outlets, like *Frankfurter Rundschau* and *Der Spiegel*, offered more balanced views, highlighting issues such as wage inequality and poor housing. Güney Dal's novel occupies a unique place in class struggle literature by making historical reality visible through fiction, while its structural critiques align with academic data.

Beyanlar

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

“Kurgudan Gerçeğ, Güney Dal'ın İş Sürgünleri Romanında 1973 Ford Grevi” başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA:

- Dal, G. (1988). *Kolları Yolunmuş Maymun*. İnter Yayınları, İstanbul.
- Dal, G. (1981). Türk Yazınında Dış Göç. *Türk Dili*, 357, 161-162.
- Dal, G. (1976). *İş Sürgünleri*. Milliyet Yayınları, İstanbul.
- Ecevit, Y. (2001). Almanya'da Yaşayıp Türkçe Yazan Bir Yazar: Güney Dal. Gurbeti Vatan Edenler. Karakuş, M., & Kuruyazıcı, N. (Yayın Hazırlayan), *Gurbeti Vatan Edenler*, (163-176). T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Friedrich, S., Pierdicca, M. (2014). Migration und verwertung. *Migration und Arbeit in Europa*, Beispiel Verlag, Köln, 125-138.
- Gewerkschaften, R. (1973). Neue Momente in der Klassenbewegung 1973 in der Metallindustrie. *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 3(10), 35-53. <https://doi.org/10.32387/prokla.v3i10.1785>
- Goeke, S. (2011). Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen. *Politische Partizipation & Repräsentation in der Einwanderungsgesellschaft*, 16-19.
- Hızlan, D. (1988). Güney Dal: Edebiyata uluslararası iletişim yön veriyor. *Hürriyet Gösteri*, 94, 36-38.
- Hordt, A., & Neuheiser, J. (2018). *Arbeit nach dem Boom in der Bundesrepublik Deutschland. Industrielle Konflikte und gesellschaftliche Debatten: Materialien für den Geschichtsunterricht* (No. 090). Working Paper Forschungsförderung.
- Huwer, J. (2013). *Gastarbeiter im Streik: Die Arbeitsniederlegung bei Ford Köln im August 1973*. DOMiD, Köln.
- Issawi, C. (1978). The 1973 oil crisis and after. *Journal of Post Keynesian Economics*, 1(2), 3-26. <https://doi.org/10.1080/01603477.1978.11489099>
- Jessop, B. (2005). Fordism and post-Fordism: a critical reformulation. Storper, M., & Scott, A.J (Editor), *Pathways to Industrialization and Regional Development*, (54-74). Routledge, London.
- González, K. N. (2022). 'Our Turks make the best German cars': Racism as a Tool to Break Workers' Power in the 1973 Ford Strikes. *Antipode*, 54(3), 873-891. <https://doi.org/10.1111/anti.12811>
- Keller, E. (1977). Georg Lukács' concept of literary realism. *Journal of the Australasian Universities Language and Literature Association*, 47(1), 30-38. <https://doi.org/10.1179/aulla.1977.47.1.003>
- Kirişçi, K. (2003). The question of asylum and illegal migration in European Union-Turkish relations. *Turkish Studies*, 4(1), 79-106. <https://doi.org/10.1080/714005726>
- Littler, C. R. (1978). Understanding taylorism. *British Journal of Sociology*, 185-202.
- Lukács, G. (1962). *The historical novel* (H. & S. Mitchell, Trans.). Penguin Books.

- Moulaert, F., Swyngedouw, E., Wilson, P. (1988). Spatial responses to Fordist and post-Fordist accumulation and regulation. *Papers in Regional Science*, 64(1), 11-23. <https://doi.org/10.1111/j.1435-5597.1988.tb01111.x>
- Tekin, U. (2011). Vergessene Migrationsgeschichte: Der Fordstreik in Köln. In *Migration und Türkei*, Ergon-Verlag, 117-128.
- Tekin, U. (2012). *Unutulan Tarih: Almanya'da Ford Grevi*. Sözbir, F.Ü., & Güler, Z (Editör), *Almanya'ya Emek Göçü*, (71-82), Yazılama Yayınevi, İstanbul.
- Tekin, U. (2015). Türkiyeli İşçilerin 1973 Ford Grevi. *Diskar*, 4, 66-73.
- Türkmen, C. (2015). Gastarbeiter entdecken den Wilden Streik. Rezension zu Jörg Huwers Gastarbeiter im Streik. Die Arbeitsniederlegung bei Ford Köln im August 1973. *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies*, 1(1), 1-8.
- Urhan, B. (2005). 'Türkiye'de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 57-88.
- White, H. (1990). *The Content of the Form: Narrative Discourse and Historical Representation*. Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Yalçın, B. (2021). Göçmen-işçi hareketleri Almanya-1973 Ford Otomobil Fabrikası işçi grevi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 114-124.
- Zetka, J. R. Jr. (1992). Work organization and wildcat strikes in the U.S. automobile industry, 1946 to 1963. *American Sociological Review*, 57(2), 214-226. <https://www.jstor.org/stable/2096206>

İnternet Kaynakları

- Çarman, Ali. (2023). 50. yılında Köln Ford grevi: 300 bin işçinin büyük isyanı. *Evrensel*, <https://www.evrensel.net/haber/497738/50-yilinda-koln-ford-grevi-300-bin-iscinin-buyuk-isyani>, (Erişim tarihi: 24.05.2025).
- Çutsay, Osman. (2023). 50 yıl sonra: Federal Almanya ve ünlü 'Türk grevi'. *Sol*, <https://haber.sol.org.tr/haber/50-yil-sonra-federal-almanya-ve-unlu-turk-grevi-388514>, (Erişim tarihi: 24.05.2025).
- Der Spiegel. (1973). Türken-Streik Faden gerissen. *Der Spiegel*, 37. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/faden-gerissen-a-124fc351-0002-0001-0000-000041911224>, (Erişim tarihi: 24.05.2025).
- Yeni Posta. (2023). Ford-Köln: 50 yıl sonra bile unutulmayan 'Türk grevi'. *Yeni Posta*, <https://yeniposta.de/ford-koln-50-yil-sonra-bile-unutulmayan-turk-grevi/>, (Erişim tarihi: 24.05.2025).

Working Single Mothers and the Housing Problem

Ela Burcu UÇEL¹

ORCID: 0000-0001-7210-9476

DOI: 10.54752/ct.1698660

Abstract: After divorce or loss of spouse, women with children embrace a new identity as a single mother, and they mostly face the housing problem. Single mothers are among the financially disadvantaged groups globally, thus they may face housing instability and homelessness. Türkiye is a context in which the number of single mother families are increasing. Moreover, the housing market changed rapidly in the previous years, and rental house prices increased dramatically. The current study aimed to understand white collar single mothers' experiences as tenants, and the challenges they face in the rental housing market in Türkiye. The study adopted a phenomenological design. In depth interviews with volunteering white collar single mothers were conducted. Findings presented the multiple challenges working single mothers face as tenants (preconceptions about single mothers, invasion of privacy, patriarchal understanding, financial difficulties, limited housing alternatives, and the outcomes of housing challenges); their policy expectations from the government and the municipalities (welfare benefits;

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, elaburcu.ucel@ikc.edu.tr

UÇEL, E.B., (2026) "Working Single Mothers an the Housing Problem", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.273-300

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

Makale Geliş Tarihi:13.05.2025 - Makale Kabul Tarihi:30.09.2025

financial support from government and municipalities; temporary / permanent public housing for single mothers; and safe places for children), and the organizations (corporate awareness of working single mothers' housing challenges) that they work for. Single mothers and their housing challenges is an under-researched topic in Türkiye. Thus, the findings of the study may contribute to governmental and managerial policy making efforts.

Key Words: Housing Problem, Working Single Mothers, Housing Policy, Human Resource Policies, Welfare Policies, Türkiye

Jel Codes: O15, M12, D1

Çalışan Bekar Anneler ve Konut Sorunu

Öz: Boşanma ya da eş kaybı sonrası çocuklu kadınlar yeni bir kimlik oluşturma süreci yaşamakta aynı zamanda da çoğunlukla konut sorunu ile karşılaşmaktadırlar. Bekar annelerin küresel olarak dezavantajlı gruplar arasında yer aldıkları, konut istikrarsızlığı ve evsizlik gibi sonuçlarla karşılaşabildikleri bilinmektedir. Türkiye anne ve çocuktan oluşan ailelerin artmakta olduğu ülkelerdendir. Bununla birlikte ülkede konut piyasasının son yıllarda geçirdiği dramatik değişim ve konut kiralardaki artışlar göze çarpmaktadır.

Bu çalışma çalışan bekar annelerin konut piyasasında kiracı olarak yaşadıkları zorlukları incelemeyi amaçlamıştır ve örneklem olarak beyaz yakalı bekar anneler seçilmiştir. Çalışmanın keşfedici doğası gereği fenomenolojik bir tasarım tercih edilmiş ve gönüllü katılımcılarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulguları beyaz yakalı bekar annelerin kiracı olarak yaşadıkları sorunların çoklu olduğunu göstermektedir. Bu sorunlar bekar anneler hakkındaki önyargılar, mahremiyetin ihlali, ataerkil anlayış, finansal zorluklar, sınırlı konut alternatifi ve konut sorununun sonuçları gibi başlıklar altında toplanmaktadır. Katılımcıların tecrübe ettikleri konut sorunu ile ilgili merkezi ve yerel yönetimlerden politika beklentilerinin ise sosyal politikalar, devlet ve belediyelerden mali destek, bekar anneler için kalıcı ve geçici konut desteği, ve çocuklar için güvenli sosyal alanlar olarak ifade bulduğu; ayrıca çalışmakta oldukları kurumlardan da yaşadıkları konut sorunu hakkında farkındalık sahibi olunması beklentisinin mevcut

olduğu görülmektedir. Bekar annelerin konut sorunu Türkiye bağlamında çok sınırlı olarak ele alınmış bir konudur, bu sebeple çalışmanın gerek devlet gerekse yerel yönetimler nezdinde geliştirilebilecek sosyal politikalara katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: konut sorunu, çalışan bekar anneler, konut politikaları, insan kaynakları politikaları, sosyal politika, türkiye

Jel Kodları: O15, M12, D1

Introduction and Theoretical Background

There are approximately 1.8 million single mothers in Türkiye (t24, 2024). Nearly 9.7 % of children have solo parent families, and mostly single mother families due to the legal tendency to give children's custody to mothers (TÜİK, 2022; Abugalı, 2018). These women and their children are among the most vulnerable disadvantaged groups in the country (Kader, 2018). Research shows that single mothers face a large variety of difficulties: financial problems, social bias and stereotypes, stigmatization and social exclusion, health issues and trouble with their ex-husbands (i.e. Fritzell & Burstrom, 2006; Jayakody & Stauffer, 2000; Rousou, Kouta, Middleton & Karanikola, 2013; Travis, 2023; Dharani & Balamurugan, 2024; Goffman, 1963). They also experience family pressures and other forms of social pressures (Cheung & Liu, 1997).

After divorce, women experience its economic, cultural, psychological and social impact more adversely in the long run, compared to men (Can & Aksu, 2016), and they face negative economic results after divorce (Mortelmans, 2020). Similarly, loss of a spouse creates worse experiences for women than men (Seçen, 2017). Even though single mothers may have different experiences due to their divorced and widowed status, main challenges are common. When they are no longer married, they need to reconstruct their identity (Bohanan, 1970), and to rebuild their lives as single mothers. This mostly involves moving to a new house, and introduces them to the housing problem.

Housing is both a fundamental need, and an indicator of a society's social and economic development (Olga & Antonios, 2019). For majority of people, owning a house requires getting institutional (bank loans) or non-institutional (family loans) funds (Gülter & Basti, 2014). To meet the need of institutional funds, countries shape their unique housing finance systems (Leece, 2004). Despite these systems and funds, it is not possible to own a house for masses, as they are not available and affordable for everyone. Similarly, affording and locating relevant rental houses is not easy for disadvantaged groups. Adequate housing is a human right (UN, 2025) which is not granted for many people all

over the world. Disadvantaged groups suffer from housing instability, and among them are single mothers. Gender inequalities place women among “the vulnerable” in Türkiye, and single mothers are even more vulnerable, as they experience financial troubles for a number of reasons (Sarpkaya, 2013). One of those reasons is the gender pay gap. Research shows that, at the median, female employees earn 8 % less compared to male employees (Aktaş & Uysal, 2016). Single mothers face the responsibility to maintain their families with unequal wages. Demographic and economic factors play an important role in the housing problem (Aydın & Aydın, 2017) and single women are disadvantaged at both: they experience financial struggles and they are demographically underprivileged; with the existence of gender inequalities, acting as a booster. Previous research puts it more explicitly: single mothers are in the worst position in terms of finance of housing among single men and women, widowed and divorced men, and women without child (Smith, 1990).

In the Turkish context, there has been remarkable changes in the housing market in the past few years, due to the global pandemic, fluctuations in exchange and interest rates, and economic crisis (Bayar & Günçavdi, 2022). Moreover, there are additional challenges that worsen the housing problem: income inequalities, population growth, immigration, sharp increases in rents and unplanned urbanization (Endeksa, 2022; Aydın & Aydın, 2017). These problems and challenges worsened vulnerabilities of disadvantaged groups, including single mothers. Research in Western contexts show that single mothers not only face housing instability (i.e. Elliott, Shuey, Zaika, Mims, Leventhal, 2017; Kim & Kim, 2020; Berger, Heintze, Naidich & Meyers, 2008) but also the risk of homelessness (Samzelius, 2020). The Turkish context needs more research focusing on single mothers, single mother families and their housing experiences, as to my knowledge, no previous study focused on the topic. Understanding the problems of this disadvantaged group may help decision makers in shaping required social policies and support systems. Hereby, the current paper aimed to contribute to the cumulative knowledge about the housing problem of working single mothers, as tenants, in Türkiye. It selected white collar single mothers as the sample in order to provide insights to organizations that may be handy in making human resource policies. Thus, the study can only offer insights about white collar single mothers’ housing experiences, not about the working single mothers’ experiences as a whole.

Method

The current paper aimed to understand the hardships faced by white collar single mothers as tenants, when they try to locate their families to proper rental houses.

The research questions of the study are:

- What are the hardships faced by white collar single mothers during the process of finding a relevant rental house?
- What are the hardships faced by white collar single mothers as tenants?
- What are the possible solutions to these challenges?

Qualitative research is particularly used to obtain an understanding of people's experiences and the meanings that they give to these experiences (Fossey, Harvey, McDermott & Davidson, 2002). The aim of the current study is to understand white collar single mothers' experiences as tenants, thus, a qualitative research design is made and in-depth interview method is used. Participant reflections about the hardships that they encountered as tenants helped developing an understanding of their experiences. The ethical approval for the field study was taken from İzmir Katip Çelebi University, the institution of the researcher (document number 2024/15-07).

A call for volunteers was made on social media, and inclusion criteria was indicated as: white collar single mothers who live in rental houses or in their parents' house. 22 women answered the call, 10 of them accepted to contribute to the study and in-depth interviews were conducted with 9 participants (Please see Table 1). One participant left the study due to health problems. A briefing was provided to the participants about the study and anonymity, prior to the interviews. Their consents were granted. Interviews were conducted online (as all participants lived in different cities), on the date and time that the participants preferred. Two participants kept their cameras closed for privacy reasons and all participants allowed the researcher to record the interviews. The interviews lasted between 35- 50 minutes. Field notes were taken by the researcher during the interviews. Each recording was transcribed verbatim right after the interview. Data analysis and field study were performed concurrently.

Table 1. Demographics

	AGE	CHILDREN	OCCUPATION	HOUSING-CITY
P1	38	1	Doctor	Rental-Konya
P2	33	2	Biolog	Rental-İstanbul
P3	32	1	Social Media Expert	Rental-İzmit
P4	32	1	Teacher	Family owned flat-İzmir
P5	41	1	Production operator-chief	Rental-Çorlu
P6	41	3	Teacher	Rental-İstanbul
P7	38	1	Tourism agent	Rental-İstanbul
P8	39	2	Manager	Lives with family-İstanbul
P9	42	1	Writer	Lives with family- Ankara

The researcher followed Lincoln and Guba's criteria with the aim of granting trustworthiness of the study (Lincoln and Guba, 1985):

- randomly selected interview transcriptions and findings were checked by respective participants- *member checking/ dependability*; findings were discussed with a volunteering peer- *peer examination/ dependability*;

- researcher dairy was used for *conformability*;

- the use purposeful sampling and thorough explanations of the data collection and analysis ensured *transferability*;

- *continuous triangulation* was employed by going back and forth between data and theory- *credibility*; researcher-participant trust was established before and during the interviews- *credibility*.

As mentioned above, data analysis was made simultaneously with data collection. Transcriptions were analyzed using coding- inductive constant comparison method (Glaser and Strauss, 1967; Miles and Huberman, 1994). Each transcription and field notes were read many times. As the themes emerged, data was visited and revisited several times in order to refine the codes and the categories.

It should be noted that the research and its data are limited in terms of the sample, as it is consisted of nine white collar single mothers, and it does not represent all working single mothers' housing experiences.

The findings section provides the results of the data analysis.

Findings

Findings of the study will be presented in this section, as they emerged under two main themes during the analysis: *challenges white collar single mothers face as tenants*, their *housing policy expectations* and the required *corporate awareness about white collar single mothers' challenges*. Themes will be introduced with the sub-themes and related participant quotations.

Challenges White Collar Single Mothers Face as Tenants

When asked about their housing experiences as single mothers, participants predominantly mentioned the challenges that they faced. The aforementioned challenges were multiple and they were grouped under six sub-themes as *preconceptions about single mothers*, *invasion of privacy*, *patriarchal understanding*, *financial difficulties* and *limited housing alternatives*. The last sub-theme was *outcomes of housing challenges* which portrayed the resulting experiences that these challenges created for single mothers.

Preconceptions About Single Mothers

Considering their contact and communication with landlords and real estate agencies, participants mainly shared experiences about the commonly held preconceptions about single mothers and how these preconceptions created unpleasant episodes for them.

I was not expecting it to be challenging, I immediately started looking for houses and I saw that they were saying “we have no available houses for you.” I was rasped, I became stoop. It was like begging the landlords even though I had enough money... .. but the looks and the faces. You feel it. The faces, the glances... all single mothers have similar experiences. P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

Even though my profession (doctor at a state hospital) is preferred by landlords in the country, as I am a divorced single mom, they had a negative attitude towards me, they were screwing up their faces... You feel disadvantaged as a divorced woman, they make you feel that. P1 (Doctor, lives in Konya)

Divorced or widowed, single mothers face unfavorable attitudes, behaviors and reactions. Society has a negative view about them (Clarke-Stewart & Brentano, 2006). There are widely held preconceptions about single mothers: they are seen as less desirable and unwelcomed members of the society, implicitly implying that they are immoral (Prior, Stanley & Richardson, 2005).

They don't want to rent their houses to single mothers because they think it's not clear who will visit the woman, how her child will behave when the mother is not home. P5 (Production operator chief, Lives in Çorlu)

They do not rent their houses, because they think the woman can get back together with her husband. Some landlords didn't rent their houses to me saying "If you make up with your husband, you move out.", some said "You are very young, you will have male companions at home. Will you live with your child? It's always like this, you live with your child at the beginning and then men start coming." P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

Society's general view about women, which positions them as irrational and dangerous (Foucault, 1978; Bankey, 2001) creates intersectional disadvantages for single mothers. Because they are both woman- thus, innately dangerous- and not married- therefore, sexually available since they are stigmatized as such- (Travis, 2023). Community demands the protection of the social order which requires maintenance of the family; that also means maintenance of the marriage (Yıldırım, 2004; Sarpkaya, 2013). Hereby unmarried women are perceived to be threatening (Medium, 2022; Nanik, Tairas & Hendriani, 2018). In this manner, single mothers are "undesired tenants" for landlords. They are extremely reluctant for renting out their houses to single mothers. They put forward unusual and non-logical requirements, and they make it almost impossible for single mothers to hire, as seen in the below participant reflections.

They said its ok first, and the other day they told me that they dropped signing the contract, this happened twice. Once, they told me the rent and then, they called and said I had to pay 12 months' rent as a down payment. P6 (Teacher, Lives in İstanbul)

...but they laid down ridiculous conditions, like, they asked me to bring a risk report from the bank, pay the dues in dollars, bring three witnesses, bring three guarantors. P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

...they kept asking me how would I pay the rents monthly, they wanted me to provide an assurance that I would pay it timely. P7 (Tourism agent, Lives in İstanbul)

The next finding showed how single mothers' privacy was breached by landlords and neighbors when they are tenants.

Invasion of Privacy

Regarding their relationships with landlords, neighbors and apartment superintendents, participants reported common experiences of invasion of privacy and harassment.

When my friend and her husband came for a visit, it was so weird, the landlord came to my door and asked “why did they come?” He shows up at my door whenever I have a guest, even when the guest is a girlfriend...When I snap at him, he is crossed with me, but for the day, the other day he comes again as if nothing happened, gayly.

Quizzical glances, attempting to end tenancy, interrogating the whereabouts of the ex-husband, trying to watch and control the guests, as if the house is not for accommodation but for other aims... P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

Marriage is a social institution, and as all social institutions, it has hierarchical structures (Yodanis, 2010; Fineman, 2001). These hierarchical structures create asymmetrical relationships that put women in disadvantageous situations. This asymmetry is frequently observed in Türkiye, as a patriarchal context. Marriage provides advantages to women: improved respectability and immunity in the society (Sarpkaya, 2013). When they are unmarried, they are not only devoid of the aforementioned advantages (Varışlı, 2021), but they also become subject to public scrutiny, surveillance and control (Foucault, 1978). The above participant reflection shows how the landlords (and neighbors) think that it's their God-given right to monitor, control and interfere in single mothers' private lives. When a woman is no longer married, she quits the position that is assigned to her by patriarchy, and becomes subject to control (Küçükşen, 2016). Previously she was subject to her husband's control-as an exercise of private patriarchy-, now she is subject to other people's control- public patriarchy (Walby, 1990). Control is executed not only by men but also by women (Arslan, 2020), as women also have bias about single mothers, and they may tend to socially exclude these women (Feyzioğlu & Kuşçuoğlu, 2011). Hereby, participants commonly reported female neighbors spying on and watching them. In addition to scrutiny and control, single mothers are subject to insolence.

It's very different when I tried to rent a house as a single mom. I am the same person, I have same characteristics but when I say I am about to divorce, people remove the walls of respect. They ask incredible questions. They judge. I was like “how can he ask me that question?” They even asked me if I was an arm candy, an escort girl!! They openly asked it. ... P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

As seen in above participant reflection “people remove the walls of respect”, woman may lose the respect that she has been shown, after becoming a single mother. As, the reason why she was respected before, was her husband, she was respected because of her husband. After divorce or losing her husband, she no longer has a protective male authority. Thus, she is unattended and she may become subject to certain dangers and to collective control (Kandiyoti; 2015).

In some cases, the unwanted control of others, which is actually invasion of privacy, goes too far, and it becomes harassment.

It's very often, that the apartment superintendent is interested in you in person, constantly texting and asking if you “needed anything”. Annoying and abusive behaviors like offering “we can give you additional time if you cannot pay the dues.” P6 (Teacher, Lives in İstanbul)

The contradiction is clear: on one hand, single mother is monitored and controlled in terms of her visitors and friends, as an effort to make sure that she has no male companions. But on the other hand, some male landlords and apartment superintendents may take their chances with her. In most cases it is obtrusive and annoying, as the sleaze assumes that the woman is open to relationship. Divorced women often are stigmatized as being sexually and romantically available (Sarpkaya, 2013) and this may lead to harassment.

Invasion of privacy and the previous finding, the preconceptions about single mothers, create unfavorable experiences and disadvantages. As a way of protection, some single mothers hide their marital status from landlords and neighbors.

I live in the same building, with my landlord. I had to hide my divorce from him for a long time. I was subjected to his verbal abuse, three or four times, he came to my door and asked “where is your husband, I cannot see him, is he ok, is there a problem?? With questions like these he fished around. P1 (Doctor, lives in Konya)

Women face preconceptions when they are divorced (Daily Sabah, 2022), because the role that the society assigns to a woman is to get married and raise children. She is expected to be responsible for the home, and the husband should provide for the family (Strochstein & Brym, 2019). As mentioned previously, after divorce, women are stigmatized and socially excluded (Travis, 2023; Goffman, 1963). Among the reasons of stigmatization is, the very fact that a family composed of the mother and children are not the traditional family which society favors. It is an alternative type of it (Travis, 2023). Moreover, a single mother erodes patriarchy raising the child alone (Hall, Walker & Acock, 1995).

Stigmatization and exclusion are both explicit (i.e. ignoring and discrediting her, avoiding communication and contact) and implicit (i.e. big eyes, gybe) (Dovidio, Major & Crocker, 2000; Hebl, Tickle & Heatherton, 2000). Single mothers are commonly stigmatized as sexually promiscuous, poor and “bad mothers” (Worell, 1986). They are negatively evaluated in social interaction and there is a tendency to assign low status to them in the society (Worell, 1986). They are seen as deviant (Shur, 1984) and inadequate (Travis, 2023). Widowed single mothers, even though society shows them sympathy for losing a husband, are also stigmatized (Allers, 2016).

As an indication of social exclusion, particularly married female neighbors avoid single mothers as seen in below quotation (Varışlı, 2021).

Families in the building, they do not want to relate with a single mother, they do not want to connect. Especially the female members of these families, they exclude the single mother as she is single. P6 (Teacher, Lives in İstanbul)

Neighbors avoid them, and landlords do not prefer them as tenants. In brief, they are excluded, criticized, judged and disliked. Stigmatization leaves them to it and it negatively influences their prosperity and quality of life (Goffman, 1956). This is also reflected to family, in this case, to the children of the single mother (Goffman, 1956). Stigmatization hinders single mothers to play their roles in the society (Siti Fatimah, 2011). Thus, in order to avoid all aforementioned disadvantages and negative experiences, the woman may prefer to hide her divorced status, and pretend to be still married. This finding is parallel with previous research (Sarpkaya, 2013).

The following finding represents the patriarchal understanding that is dominant in the country, and how it influences single mothers' lives in numerous ways.

Patriarchal Understanding

Findings reflected the dominance of the patriarchal mindset, as single women are not seen as individuals who have the agency of their lives.

Required: A Controlling Male

Participant reflections addressed the general tendency of landlords and real estate agencies to demand a controlling male who is in charge. In some cases, it was implied and in others, it was openly put as a condition for hiring the house.

Participants shared individual experiences in which, after a series of unsuccessful attempts, they had to ask their father, father-in law or friends to meet the landlords, to sponsor them, and act as the male figure who is in charge of the single woman.

My reference was my father in law, as my own father passed away, yes, they (the landlords) do want a male as an addressee. They do not take a woman seriously in the country, unfortunately. P2 (Biolog, Lives in İstanbul)

At the end I gave it up, I asked a close friend and her husband to come with me. I introduced them to the landlord as my brother and sister in law. I gave him the message that there is a man controlling me, in charge of me, that was how I managed to rent a house. My friend's husband said "we live close; I will be in charge of her" ... they think we should have a man in charge of us I guess. So weird. P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

In addition to demanding a male addressee, landlords and superintendents may automatically assume the role of the "man in charge". Violating the boundaries and invading privacy, they may act as if they are the protectors of the single mother. This is a clear attack on her personal rights, but the patriarchal understanding necessitates a male to be responsible of an unmarried woman (Kandiyoti, 2015).

When I have a repairman at home, to fix the television connections, as an example, he (the landlord) wants to come and wait with me until the repairman leaves. He was never given such a mission, I never asked from him to do so. P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

Mother, after a divorce or the loss of her husband, becomes subject to collective control (Kandiyoti, 2015) and "...a number of new actors emerge to control her" (Şenol & Kılıç, 2021, pp.201; Pollack, 2002). As men are the controllers, these new actors are the male family members, friends, landlords or neighbors.

Findings also showed that before long, the single mothers realize that as they no longer have a male protector, they have a new position in the society, a disadvantageous position, which makes things difficult.

...When I was married, my husband was a civil servant, I guess that was the reason we were easily finding houses to rent. When I was younger, before I was married, my father was a business man, he was a very well-known man, he was a member of a political party, thus we were very comfortable in finding houses... P3 (Social media expert, Lives in İzmit)

Another finding was about the understanding of "family" in a patriarchal society.

Patriarchal Understanding of Family

Participants reported experiences about not being accepted “a family” as a solo parent with their kids. That was a burden while trying to find a house to hire, as landlords prefer families as tenants, and a single mother with her children is not accepted as one.

The first thing landlords and real estate agencies ask is “are you a family?” I was saying yes we are; I will move in with my kids.” Then they were asking about my husband, that was the primary burden when I was trying to find a house. P6 (Teacher, Lives in İstanbul)

Moreover, a single mother’s need to find a house to live with her kids is not mostly legitimate for the society, as they are not a family on their own. They need to move in with mother’s family, to live under grandfather’s protection as “his responsibility”.

I couldn’t succeed in making people understand that we too are a family, as my daughter and me; and every family should have a house of its own. P4 (Teacher, Lives in İzmir)

This finding is parallel with previous research, as it was reported that the failure to rent a house-because the woman is “alone “is among the main problems that women face after divorce (Can & Aksu, 2016).

Financial Difficulties

The fourth sub-theme of challenges that single mothers face as tenants is the financial difficulties.

Rents increased a lot and it has become extremely tiring. P2 (Biologist, Lives in İstanbul)

The rents are outrageous. The rents are extremely increasing in this period of time. P6 (Teacher, Lives in İstanbul)

It is almost impossible to keep up with the raises... but my salary does not increase similarly. P7 (Tourism agent, Lives in İstanbul)

Single mothers may experience financial problems (Dharani & Balamurugan, 2024). A major reason is the woman’s financial dependency on her husband during marriage. When the marriage ends, woman often grow poor (Buz, 2015). Financial difficulties hurt single women who do not own a house, as they need to spend money on housing. Moreover, Turkey has been experiencing fast and steady increases in rents in the past few years. Between 2018 and 2022,

the raise has been almost 133 % (Endeksa, 2022). Government imposed a 25 % limitation to raises on June 11, 2022, which has been removed in July 1, 2024. Currently rents are high, and it's very compelling for the households to maintain a financial balance, when they do not own a house. Thus, single mothers find themselves in an extremely disadvantageous position in the face of raising rents.

Rents have increased, incredibly. I was planning to move to another house, one which is closer to my son's school, but if I moved I would have to give half of my salary to rent... I am still in the house of the landlord who abuses me, because the rents are very high. I have to keep my financial balance thus I cannot move. P1 (Doctor, lives in Konya)

I was planning to move to İstanbul, but in order to sign a rental contract there, 100.000 TL is needed. Also I need to buy appliances, I need money for my kid's school, I need to live in a decent neighborhood, so that its safe, there are so many limitations. So I realized that I cannot manage it. P4 (Teacher, Lives in İzmir)

Rack rents and accompanying financial hardships oblige single mothers to continue living in houses and in cities that they do not prefer, or that is not good for them, and their family; or move in with their parents.

Limited Housing Alternatives

The last challenge about tenancy mentioned by participants was limited housing alternatives.

First, the location alternatives are limited, as it must be a safe neighborhood. Rents are high in these neighborhoods. That's why I struggled. It was very hard to find a house and it was very hard financially as the rents are so high. P5 (Production operator chief, Lives in Çorlu)

I had only a few houses in my short list of houses to rent, I cannot live in certain neighborhoods as a single woman with a child... some neighborhoods are infamous, some are dangerous. P7 (Tourism agent, Lives in İstanbul)

Single mothers have no choice but to prefer safer neighborhoods, where generally families live. They need to make sure that the environment is safe for their children and for themselves. These kinds of neighborhoods are sought after; thus the rents are high. Single mothers' housing alternatives are limited, and if they are compelled to prefer neighborhoods with reasonable rents, they have to face certain safety risks.

Our house is not a shanty, but the neighborhood is a slum. The opposite neighbor, for example, people say that he is a drug dealer. I don't want to raise my kid in such a place... I grew up here, when I was a kid, my teacher called my mom and told her to take me to another school, as I was a good student. She said don't let this kid be wasted. So, I cannot send my kid to the same school in the same neighborhood knowingly. P4 (Teacher, Lives in İzmir)

Moreover, they cannot choose certain neighborhoods or certain housing complexes because of the bad image that these places have in the mind of the society.

I could not rent the housing complex that I preferred, because I needed to maintain a decent image, single women living in these complexes do not have good images (in the eyes of the society) as mostly single people live there. Thus, I selected a family building, a place where families live, neighborhoods where families live. P3 (Social media expert, Lives in İzmir)

Additionally, previous research shows that working single mothers may be obliged to live nearby their families, or sometimes their ex-husbands' families, to get child-care support from them (Lordoğlu, 2024). Hereby, because of financial limitations, safety concerns, narrow alternatives, and the negative images of certain housing options, single mothers have little choices of tenancy.

Outcomes of Housing Challenges

The last sub-theme is the resulting experiences that emerge as the outcome of the challenges single mothers face as tenants.

Neglecting Oneself

Trying to afford for my kids and everything, I give up on myself, I ignore my own needs, I have to. And this leads to a burnout. P1 (Doctor, lives in Konya)

As seen in above participant quotation, single mothers usually postpone meeting their personal needs in order to meet their children's needs, and to afford the rents, and other living expenses. This situation usually arises when the father is financially and physically absent from children's lives. When this is a temporary situation, it is acceptable to handle, but when it is permanent, and it becomes "the way the mother lives", then it can lead to psychological burden, and in some cases, to burnout.

Career Taking a Backseat

I can be working in a better job, a better position at a better institution. But I prefer to work here because I cannot have overtime, if I do I cannot be at home when my child comes from school... That institution is far from my neighborhood, and I cannot afford to rent a house which is closer. P1 (Doctor, Lives in Konya)

I had to refuse good job offers, as they were in İstanbul. I cannot live in İstanbul as a single mother. It is scary and it is very expensive... so I had to be content with a job which does not fit my ambitions. P9 (Writer, Lives in Ankara)

Single mothers are frequently forced to make career decisions that lead them to inferior positions, and deprive them of the career progress that they deserve, because of the child-rearing responsibilities. They need to limit their working hours and they need to prefer part time employment. Because they have to be at home to meet their young children after school hours. Staying at school after school hours or having a baby sitter to spend time with the children until the mother comes home, are very costly solutions. In the face of high rents and high living expenses, working single mothers cannot afford these alternatives. Moreover, the high rents, high child-care costs and day-care fees lead them into a dead end, as seen in the below participant statement.

If I was a tenant now (she lives in her parents' house) I would be paying half of my salary as rent. In that case I cannot send my child to day-care, as I cannot afford it. But who is going to take care of her when I am at work? If I don't work, how will I pay the rent.? It's a dead end. P4 (Teacher, Lives in İzmir)

All above mentioned challenges may lead single mothers to live in with their parents.

Living with family or at family owned flat

The financial burden of tenancy, the problems that arise from limited housing alternatives, preconceptions about single mothers, and stigmatization and social exclusion, all these challenges force some single mothers to accept their families' financial support and protection. They move in with their families or live in their parents' flats in order to avoid paying rent.

My husband passed away, I was living in Muğla at the time, then I moved to İstanbul and I started living with my family... then I rented a house and we started living with my kids. But in the face of my current financial situation, I guess eventually I will submit, I will no longer

endure the high rents and move in with my mother. The high rent creates a loan burden, which is very tiring. P2 (Biologist, Lives in İstanbul)

The house that I am living in is my parents'. When I divorced, I moved in with them. Then I wanted to move somewhere else, I was hoping to rent a house in a nicer, better neighborhood, but because of the high rents, economic crisis and my unemployment status back then, I couldn't afford, so I asked my parents to remove the tenant and I started living here with my daughter. Even though I am extremely unwilling to live in this neighborhood, I live here because I don't pay rent. P4 (Teacher, Lives in İzmir)

I lived with my family during divorce process and we are still living together. P8 (Manager, Lives in İstanbul)

Because of the dominant idea that single mothers are unguarded, and thus open to threats, and dangers and; the common belief that a woman needs a man to protect her, many single mothers are not given the chance to live in their own houses with their children. They are forced to move in with their extended families.

Housing Policy Expectations

During the interviews, participants were asked about their suggestions about solutions to the housing challenges that they face. Hereby the second theme of the study, **housing policy expectations** emerged. This finding had three sub-themes: *welfare benefits and financial support from government or municipalities, and corporate support; temporary / permanent public housing for single mothers; and safe places for children.*

Welfare Benefits and Financial Support from the Government or Municipalities; and Corporate Support

Financial support for tenants, it's needed, as housing is the primary burden.

Every woman does not have a family to move in with after divorce. My family, there are wealthy but they did not accept me and my child after my divorce... We need safe small houses where the mother and her children can live in privacy and safety, like hostels. I definitely believe that something must be done. P3 (Social media expert, Lives in İzmir)

Municipalities, they should provide financial support to single mothers in neighborhoods. P4 (Teacher, Lives in İzmir)

Participant reflections showed the need for financial support to single mothers-as tenants. Mostly being the single breadwinners of their families, these women need welfare benefits at least for a certain period of time. Previous research shows that, little to no social support increases the risk of housing instability of single mothers (Martin-West, 2019), and housing assistance improves housing stability (Berger, Heintze, Naidich & Meyers, 2008). Especially when the non-resident father does not provide any financial support, social aids are of capital importance.

Participant reflections also addressed the organizational and moral responsibilities of the corporate world on the issue; and pointed out the need to corporate awareness on working single mothers' housing challenges.

Benefits should be improved; they are very bad. Salaries are also, very low. P2 (Biologist, Lives in İstanbul)

Data presented the need of an organizational awareness on working single mothers' housing challenges. Participants expressed how salaries and benefits fall short of providing a decent living, especially for single mothers. The low salaries and poor benefits are among the causes of their financial struggles. Corporate awareness about their experiences, and organizational policies to help relieving these struggles are among participant expectations.

Participant reflections showed that another expectation was public housing for single mothers.

Temporary/Permanent Public Housing for Single Mother Families

... may be establishing special districts for single mothers... P4 (Teacher, Lives in İzmir)

Temporary or permanent public housing is demanded by participants to overcome the preconceptions, discrimination, and financial struggles that they face when they try to locate a relevant rental house for their families. Public housing may assist single mothers until they become self-supporting. It may save them from the discriminatory attitudes and behaviors of landlords. Moreover, public housing will provide safe neighborhoods for their children, as the burden of finding safe places for the children to spend time at, was among the challenges reported by participants.

Safe Places for Children

We need a social state mindset...I wish there were places that our children could safely spend time until we come back from work. Not only for working single mothers but for all working parents. Safe spots, safe bus stations.

Safe municipal places where they can spend time and socialize. P1 (Doctor, lives in Konya)

As seen in the above participant quotation, working single mothers feel distress as they try to locate their children after school, until they come home from work. In risky neighborhoods, children cannot spend time outdoors, and it can be risky for them to get home alone. Public housing and social support can settle these problems.

Discussion and Managerial Implications

The first theme of the findings presented various challenges that white collar single mothers face, under the following subthemes:

- *the preconceptions and invasion of privacy they faced when interacting with landlords, real estate agencies and neighbors;*
- *the patriarchal understanding that the society has, and the resulting notions of the requirement of a controlling male and the patriarchal understanding of a family;*
- *the financial difficulties they face when trying to locate their families to a proper rental house, and*
- *the limited housing alternatives.*

Participants' reflections showed that single mothers are undesired tenants and neighbors in the country. They face the societal requirement of being supervised by a male -in charge- and single mother families are mostly not accepted as a family because they do not comply with the patriarchal norm of an ideal family. They experience financial hardships when trying to find rental houses, and due to safety concerns, and societal preconceptions, they have limited housing options.

The last sub-theme of this finding was the *outcomes of the above mentioned challenges*. Working single mothers usually neglect their own needs and wants when trying to make ends meet, and to look after their kids. They make career sacrifices, and they settle with easier and more comfortable jobs just to be able to fulfill caregiving requirements of their children. This sacrifice deprives them of potential career advancement and financial relief. Lastly, they face the obligation to live with their parents after divorce or losing their husband, as the society believes that a single mother should be under the supervision of her father or father in law. In other cases, the single mother is forced to move in with her parents due to financial problems.

Second theme expressed participant *expectations about governmental policies and support from government, municipalities and corporations that they work for*. Participants mentioned the urgent need of *welfare benefits*. Government or municipalities

should provide welfare benefits to single mothers as tenants, at least for a while, in order to relieve the financial struggle they face. Additionally, *temporary and permanent social housing* is needed. Because single mothers mostly cannot afford houses in safer neighborhoods or they face preconceptions and violation of privacy when trying to find rental houses or live as tenants. Lastly working single mothers are in desperate need of *safe places- recreational facilities* where their children can reliably spend time after school, until the mother comes home. Private after school facilities and childcare are extremely costly alternatives, and it is not possible for single mothers to afford, as the single breadwinners of the family.

As mentioned in above sections, single mother families are vulnerable to many risks (Taylor & Conger, 2017) including financial and housing instability. Single mothers have poor economic wellbeing (Bull & Mittelmark, 2009). They have higher financial stress compared to non-single mothers, and their life satisfaction is also lower compared to the same group (Bull & Mittelmark, 2009). Single mothers are disproportionately impoverished almost everywhere (Brady & Burroway, 2012, pp. 719), and they are likely to experience financial struggles (Karakaya, 2018). The risks single mother families face, and the resulting adverse experiences negatively influence child wellbeing. Previous research indicates that children from single mother families face an increased danger of psychosocial morbidity (Lipman, Boyle, Dooley & Offord, 2002). Regarding the growing number of single mother families; single mothers' and their children's wellbeing should be taken into consideration by the legislative bodies. Governmental and municipal policies should consider the challenges of single mothers, and grant the very needed social support, both financial and non-financial. Moreover, anti-discrimination laws are needed in order to prevent discriminatory attitudes and behaviors towards single mothers in landlord-tenant interactions.

The second theme also portrayed participants' *expectations from their organizations*. Working single mothers have an increasing presence in the organizational settings (Casey & Pitt-Catsoupes, 1994). This very fact is a wake-up call for managers and human resource specialists. As is known, working single mothers face financial struggles, housing instability, stress, lower life satisfaction, health problems, and psychosomatic disorders (Fritzel & Burstrom, 2006; Zakaria, Lazim & Hoesni, 2019; Kim & Kim, 2020; Bull & Mittelmark, 2009). Not to mention, employee wellbeing and mental health are among the key factors that contribute to employee productivity (Hadden, 2018). Thus, companies bear responsibility for the wellbeing of their single mother employees not only with moral concerns, but also with pragmatic reasons. Personalized human resource management, which is defined as using tailor made human resource programs and practices for employees (Huang, Yang, Zheng, Feng & Zhang, 2023) is an

effective way to identify the unique needs and priorities of each employee, and shape compensation and benefits accordingly. With personalized human resource management, companies can develop compensation packages for single mother employees, and improve their financial and overall wellbeing. The packages can include housing and child-care benefits, and help relieve these employees' hardships. For white collar single mothers who are government employees, personalized human resource management may not be applicable. In their case, governmental and municipal support policies may be compensatory.

... it's very, very hard to be a tenant when you are a single mom... P3
(Social media expert, Lives in İzmit)

This most striking participant reflection summarizes the hardship of being a single mother who has to live in a rental house. Many single mothers are devoid of the basic human right to adequate housing. Single mother families, and the welfare and wellbeing of single mothers' children should be a concern for the society as a whole. Legislative bodies- governmental and municipal- and organizations should step in, and provide the required social and organizational support. As mentioned by Kim, Lee & Lee, single mother families should be provided with a *social safety net* until they become self-supportive (Kim, Lee & Lee, 2018).

The study focused on the experiences of white collar single mothers in the housing market, and it is limited in terms of its sample. Thus, future studies should examine blue collar single mothers and the challenges they face as tenants.

Genişletilmiş zet

Türkiye'de çocukların yaklaşık % 9.7'sinin tek ebeveynli ailelerde yaşadığı, çocuğun velayetinin anneye verilmesi eğilimi nedeniyle bu ailelerin pek oğunun bekar anne ve ocuklardan oluştuğu bildirilmektedir (Abugalı, 2018). Ülkede bekar anne sayısının tahmini 1.8 milyon olduğu düşünülmektedir(T24,2024). Bekar anneler ve çocukları ülkenin en kırılgan dezavantajlı grupları arasında yer almaktadır (Kader, 2018). Bununla birlikte araştırmalar bekar annelerin finansal sorunlar, toplumsal önyargılar, damgalanma ve dışlanma, sağlık problemleri, aile baskısı, toplumsal baskı ve eski eşle yaşanan sorunlar olmak üzere pek çok zorlukla karşılaştığını göstermektedir (rn.. Fritzel & Burstrom, 2006; Jayakody & Stauffer, 2000; Rousou, Kouta, Middleton & Karanikola, 2013; Travis, 2023; Dharani & Balamurugan, 2024; Goffman, 1963; Cheung & Liu, 1997). Gerek boşanma, gerekse eş kaybı sonrası çocuklu kadın kimliğini yeniden inşa etme, ve hayatını bekar çocuklu anne olarak yeniden kurma durumundadır (Bohanan, 1970). Bekar annelerin hayatlarını tekrardan inşa etme sürecinde karşılaştıkları

önemli bir gereklilik ise aile için uygun konut bulmaktır. Barınma hem temel bir insan ihtiyacı hem de toplumun sosyal ve ekonomik gelişmişliğinin bir göstergesidir (Olga & Antonios, 2019). Ancak küresel olarak konut satın alma, çeşitli finansman olanaklarına karşın, çoğunluklar için ulaşılabilir olamamaktadır. Üstelik dezavantajlı gruplar için uygun ve bütçe kısıtlarıyla uyumlu kiralık konut bulmak da büyük bir zorluk olarak öne çıkmaktadır. Temel bir insan hakkı olan barınma dünyanın her yerinde pek çok insan için sağlanamamaktadır. Dezavantajlı gruplar ve bu grupların içinde yer alan bekar anneler konut istikrarsızlığı ile karşılaşabilirler. Türkiye’de bekar anneler ekonomik sıkıntılar yaşadıkları için daha kırılgan olabilmektedirler (Sarpkaya, 2013). Konut sorununda hem ekonomik hem de demografik faktörlerin önemli rol oynadığı (Aydın & Aydın, 2017), ve bekar annelerin her iki konuda da dezavantajlı olduğu düşünüldüğünde, bekar annelerin konut konusunda kırılgan olabilecekleri anlaşılabilir.

Türkiye’de geçen birkaç yıl içinde küresel pandemi, döviz kurları ve faiz oranlarındaki dalgalanmalar, ve ekonomik kriz nedeniyle konut piyasasında dikkate değer değişimler olduğu görülmektedir (Bayar & Günçavdi, 2022). Buna ek olarak gelir eşitsizliği, nüfus artışı, ülkenin aldığı göç, kira bedellerindeki keskin artışlar, ve plansız şehirleşme gibi unsurlar da konut piyasasını olumsuz etkilemektedir (Aydın & Aydın, 2017). Batı ülkelerindeki bekar annelerin konut edinme tecrübelerini inceleyen çalışmalar bu kadınların konut istikrarsızlığı, ve hatta evsizlik yaşayabildiklerini göstermektedir (i.e. Elliott, Shuey, Zaika, Mims, Leventhal, 2017; Kim & Kim, 2020; Berger, Heintze, Naidich & Meyers, 2008, Samzelius, 2020). Türkiye bağlamında ise bekar annelerin konut edinme tecrübelerini inceleyen bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışma, beyaz yakalı bekar annelerin kiralık konut piyasasındaki deneyimlerini anlamayı hedeflemektedir. Çalışmanın bulguları bekar anneler ve çocuklarından oluşan aileler için gerekli sosyal politikaların yapılması ve destek sistemlerinin kurulması süreçlerine fayda sağlayabilecektir.

Çalışmanın bulguları iki ana tema altında toplanmaktadır: beyaz yakalı bekar annelerin kiracı olarak karşılaştıkları zorluklar, beyaz yakalı bekar annelerin konut politikası beklentileri, ve beyaz yakalı bekar annelerin konut sorunu hakkında işletmelerin (işveren olarak) farkındalığı. İlk tema olan çalışan bekar annelerin kiracı olarak karşılaştıkları zorluklar: bekar anneler hakkındaki toplumsal önyargılar, ve ev sahipleri, komşular ve emlakçılarla etkileşimde karşılaşılan mahremiyet ihlalleri; ataerkil anlayışa binaen, ev kiralamada, ve takip eden süreçlerde bekar anneden sorumlu bir erkek aile büyüğü ile muhatap olma beklentisi; aile için uygun kiralık ev temin etmede yaşanan finansal sorunlar, ve son olarak, bekar bir anne ve çocuklarından oluşan aileye uygun mahalle ve

konutların sınırlı olması şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tema beyaz yakalı bekar annelerin yaşadıkları konut sorunu ile ilgili devletten, yerel yönetimlerden ve çalışmakta oldukları kurumlardan beklentilerini ifade etmektedir. Bu beklentiler, bekar annelere konut yardımı (sosyal yardım); geçici ve kalıcı sosyal konutlar sağlanması; ve çalışan anne işten gelene kadar okuldan çıkan çocukların teslim edilebileceği güvenli etkinlik alanları olarak özetlenebilir. Bu tema ayrıca, beyaz yakalı bekar annelerin yaşadıkları konut sorununa dair kurumsal farkındalık oluşması ihtiyacını ve beklentisini göstermektedir. İşverenlerin çalışan bekar annelerin karşılaştıkları sorunlar hakkında bilgi sahibi olmaları bu zorlukların üstesinden gelmesi için gerekli görülmektedir.

Bekar anneler ve çocuklarından oluşan aileler, konut istikrarsızlığı da dahil olmak üzere pek çok riske maruz kalabilmektedirler (Taylor & Conger, 2017). Bekar annelerin ekonomik iyilik hallerinin bozulduğu ve yüksek finansal stres yaşadıkları ifade edilmektedir (Bull & Mittelman, 2009). Bu zorluklar çocuklara da yansımakta, ve çocukların iyilik halini olumsuz etkilemektedir (Lipman, Boyle, Dooley & Offord, 2002). Bekar anne ve çocuklarından oluşan ailelerin sayısının artıyor olması, konuyla ilgili sosyal politika ihtiyacının zaruriyetini ortaya koymaktadır. Gerek ilgili devlet kurumlarının, gerekse yerel yönetimlerin bekar annelere sunacakları sosyal desteklere gereksinim olduğu görülmektedir. Son olarak işverenlerin çalışan bekar annelerin konut sorunlarına dair farkındalıkları, kişiselleştirilmiş insan kaynakları yönetimi gibi uygulamalarla, çalışanın kişisel ihtiyaçlarına uygun tasarlanmış ücretlendirme ve yan haklarla, çalışan iyilik halini düzeltecek şekilde somutlaşabilir. Bekar anne ve çocuklarından oluşan ailelerinin kendi imkanlarıyla ayakta durabildikleri zamana dek bir sosyal güvence ağı ile korunmalarına ihtiyaç olduğu açıktır.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Araştırma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

REFERENCES

- Abugali, G. (2018). Türk ve Rus Hukukunda Çocuğun Velayeti. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(3), 331-392.
- Allers, K. S. (2016, June 10). There's a single-mother hierarchy, and it needs to stop. *The Washington Post*.
- Arslan, A. (2020). Kapitalist Ataerkinin Ablukasında Kadınların Sınıf Deneyimleri: İzmir Konfeksiyon Sektöründe Üretim Süreçlerinin ve Gündelik Hayatın Cinsiyetçi Yapısı. *Praksis*, 52(2).
- Aydın, M., & Aydın, S. (2017). Housing Problem in Turkey and Bolu City as a Local Example. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(5)
- Bankey, R. (2001). La Donna é Mobile: Constructing the irrational woman. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*, 8(1), 37-54.
- Bayar, A. A., & Günçavdı, Ö. (2022). In the wake of the outbreak, income distribution, and poverty in Turkey. *Turkey and the Post-Pandemic World Order*, Lexington Books, 89-117.
- Berger, L. M., Heintze, T., Naidich, W. B., & Meyers, M. K. (2008). Subsidized housing and household hardship among low-income single-mother households. *Journal of Marriage and Family*, 70(4), 934-949.
- Bölen, F. (2004). Housing policy and housing systems in Turkey. *A| Z ITU Journal of the Faculty of Architecture*, 1(1), 14-31.
- Brady, D., & Burroway, R. (2012). Targeting, universalism, and single-mother poverty: A multilevel analysis across 18 affluent democracies. *Demography*, 49(2), 719-746.
- Bull, T., & Mittelmark, M. B. (2009). Work life and mental wellbeing of single and non-single working mothers in Scandinavia. *Scandinavian journal of public health*, 37(6), 562-568.
- Buz, S. (2015). Toplumsal cinsiyet ve yoksulluk odağında yaşlılık olgusu. Hacettepe üniversitesi sosyolojik araştırmalar e- dergisi. <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/?page=makaleler>
- Can, Y., & Aksu, N. B. (2016). Boşanma sürecinde ve sonrasında kadın. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58).
- Casey, J. C., & Pitt-Catsoupes, M. (1994). Employed single mothers: Balancing job and homelife. *Employee Assistance Quarterly*, 9(3-4), 37-53.
- Cheung, C. K., & Liu, E. S. C. (1997). Impacts of social pressure and social support on distress among single parents in China. *Journal of Divorce & Remarriage*, 26(3-4), 65-82.
- Clarke-Stewart, A. & Brentano, C. (2006). Divorce: causes and consequences. New Haven CT: Yale University Press.

- Daily Sabah (2022). *Divorced Turkish women face risk of social exclusion: Experts*. Retrieved March 20, 2025 from <https://www.dailysabah.com/turkey/divorced-turkish-women-face-risk-of-social-exclusion-experts/news>
- Dharani, M. K., & Balamurugan, J. (2024). The financial hardships of single mothers: A review of two decades. *Multidisciplinary Reviews*, 7(8), 2024179-2024179.
- Dovidio, J. F., Major, B. Crocker, J. (2000). Stigma: Introduction and Overview. T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, J. G. Hull (Eds.), In *The Social Psychology of Stigma* (pp. 1-28). New York, NY: Guilford.
- Elliott, M. C., Shuey, E. A., Zaika, N., Mims, L., & Leventhal, T. (2017). Finding home: A qualitative approach to understanding adolescent mothers' housing instability. *American Journal of Community Psychology*, 60(1-2), 55-65.
- Endeksa (2022, April, 29). *Türkiye genelinde kira bedeli en yüksek iller Muğla, İstanbul, Antalya, İzmir ve Çanakkale*. <https://www.endeksa.com/tr/blog/yazi/turkiye-genelinde-kira-bedeli-en-yukse-iller-mugla-istanbul-antalya-izmir-ve-canakkale>
- Feyzioğlu, S. & Kuşçuoğlu, C. (2011). “Tek Ebeveynli Aileler”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 26(26), 97-110.
- Fineman, M. A. (2001). Why marriage. *Va. J. Soc. Pol'y & L.*, 9, 239.
- Fossey, E., Harvey, C., McDermott, F., & Davidson, L. (2002). Understanding and evaluating qualitative research. *Australian & New Zealand journal of psychiatry*, 36(6), 717-732.
- Fritzell S. & Burstrom B. (2006). Economic strain and self-rated health among lone and couple mothers in Sweden during the 1990s compared to the1980s. *Health Policy*, 79, 253-64.
- Foucault, M. (1978). *History of Sexuality*. Pantheon Books. NY.
- Gülter, H., & Basti, E. (2014). The housing finance system in Turkey. *International Journal of Housing Markets and Analysis*, 7(3), 363-382.
- Haddon, J. (2018). The impact of employees' well-being on performance in the workplace. *Strategic HR Review*, 17(2), 72-75.
- Hall, L.D., Walker, A. J., & Acock, A. C. (1995). Gender and Family Work in One-Parent Households. *Journal of Marriage and Family*, 57(3), 685-692.
- Hebl, M. R., Tickle, J. ve Heatherton, T. F. (2000). Awkward Moments in Interactions Between Nonstigmatized and Stigmatized Individuals. T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, J. G. Hull (Eds.), In *The Social Psychology of Stigma* (pp. 275-306). New York, NY: Guilford.

- Huang, X., Yang, F., Zheng, J., Feng, C., & Zhang, L. (2023). Personalized human resource management via HR analytics and artificial intelligence: Theory and implications. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 598-610.
- Jayakody, R., & Stauffer, D. (2000). Mental health problems among single mothers: Implications for work and welfare reform. *Journal of Social Issues*, 56(4), 617-634.
- Kader, M. U. (2018). *Stepping into a new struggle: low-ses divorced single mothers' experiences in relation to family resources and social policies in Turkey* (Master's thesis, Middle East Technical University).
- Kandiyoti, D. (2015). Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler (Çev.: A. Bora, F. Sayılan, Ş. Tekeli, Hüseyin Tapınç & F. Özbay), İstanbul: Metis Yayınları.
- Karakaya, H. (2018). Toplumsal cinsiyet bağlamında boşanma/boşanma süreci ve kadın: Elazığ örneği. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 261-291.
- Kim, G. E., & Kim, E. J. (2020). Factors affecting the quality of life of single mothers compared to married mothers. *BMC psychiatry*, 20, 1-10.
- Kim, J. E., Lee, J. Y., & Lee, S. H. (2018). Single mothers' experiences with pregnancy and child rearing in Korea: discrepancy between social services/policies and single mothers' needs. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 955.
- Küçükşen, K. (2016). Being a divorced woman in a patriarchal society: example of Konya. *Journal of International Social Research*, 9(44).
- Leece, D. (2004). *Economic of the mortgage market: Perspectives on household decision making*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Lipman, E. L., Boyle, M. H., Dooley, M. D., & Offord, D. R. (2002). Child well-being in single-mother families. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 41(1), 75-82.
- Lordoğlu, C. (2024). *İstanbul'da bekar kadın olmak*. İletişim Yayınları, Ankara.
- Martin-West, S. (2019). The role of social support as a moderator of housing instability in single mother and two-parent households. *Social Work Research*, 43(1), 31-42.
- Medium (2022). *Why have Americans become more hostile towards single mothers?* Retrieved February 18, 2025 from <https://medium.com/fourth-wave/why-have-americans-become-more-hostile-toward-single-mothers-ab1825e59b75>
- Mortelmans, D. (2020). Economic consequences of divorce: A review. *Parental life courses after separation and divorce in Europe*, 23-41.

- Nanik, N., Tairas, M. M., & Hendriani, W. (2018). "She is a spinster": A descriptive study on perception toward single women. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.29).
- Olga, B., & Antonios, R. (2019). Housing construction as a leading economic indicator. *Studies in Business and Economics*, 14(3), 33-49.
- Pollack, W. (2002). Harbi Delikanlılar, (Çev. Esra Özgen), İstanbul: Dharma Yayınları.
- Prior, M., Stanley, F., & Richardson, S. (2005). Children of the Lucky Country. *How Australian Society has Turned Its Back on Children and Why Children Matter*. Sydney: Pan Macmillan.
- Rousou, E., Kouta, C., Middleton, N., & Karanikola, M. (2013). Single mothers' self-assessment of health: A systematic exploration of the literature. *International Nursing Review*, 60(4), 425-434.
- Samzelius, T. (2020). *A vicious circle of silent exclusion: Family homelessness and poverty in Sweden from a single mother perspective* (Doctoral dissertation, Malmö universitet).
- Sarpkaya, O. A. (2013). Boşanmış kadınlarda toplumsal baskıya direnme stratejileri: Van örneği. *Journal of International Social Research*, 6(26).
- Seçen, H. K. U. (2017). Türkiye'de boşanma ve eş kaybı bağlamında dul kadın algısı.
- Shur, E. (1984). *Labeling Women as Deviant: Gender, Stigma, and Social Control*. New York: Random House.
- Siti Fatimah, B. A. (2011). Ibu tunggal: Semua pihak perlu lebih bertanggungjawab. Institut Kefahaman Islam Malaysia. Retrieved May 1, 2011 from http://www.ikim.gov.my/v5/index.php?lg=1&opt=com_article&grp=2&sec=&key=655&cmd=resetall.
- Smith, S. J. (1990). Income, housing wealth and gender inequality. *Urban Studies*, 27(1), 67-88.
- Strochstein, L., & Brym, R. J. (2019). *Sociology: Compass for a New Social World*. Toronto: Cengage.
- Şenol, D., & Kılıç, S. (2021). Kadın, Namus ve Boşanma Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme. *Pearson Journal*, 6(16), 189-213.

- Taylor, Z. E., & Conger, R. D. (2017). Promoting strengths and resilience in single-mother families. *Child development*, 88(2), 350-358.
- Travis, M. (2023). A Battle Fought Alone: The Stigmatization of Single Mothers. *Phylum*.
- t24 (2024). *Türkiye sosyolojisinin görünmeyen gerçeği: Bekar annelerin sayısı 1,8 milyonu aştı*. Retrieved April 8, 2025, from <https://t24.com.tr/haber/turkiye-sosyolojisinin-gorunmeyen-gercegi-bekar-annelerin-sayisi-1-8-milyonu-asti,1164015>
- TÜİK (2022). *İstatistiklerle Aile 2021*. Retrieved March 15, 2025, from <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Aile-2021-45632>
- UN (2025). *Housing is a right, not a commodity*. Retrieved March 4, 2025 from <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-housing/human-right-adequate-housing>
- Varışlı, B. (2021). Ataerkil kültürde boşanmış kadın olmak: Kuramsal bir bakış. *Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi*, 27, 143-153.
- Walby, S. (1990, January). From private to public patriarchy: the periodisation of British history. In *Women's studies international forum* (Vol. 13, No. 1-2, pp. 91-104). Pergamon.
- Worell, J. (1986). Single Mothers: Issues of Stigma. *Annual Convention of the American Psychological Association*, 1-17.
- Yıldırım, N. (2004). Türkiye’de boşanma ve sebepleri. *Bilgi*, (28), 59-81.
- Yodanis, C. (2010). The institution of marriage. *Dividing the domestic: Men, women, and household work in cross-national perspective*, 175-191.
- Zakaria, S. M., Lazim, N. H. M., & Hoesni, S. M. (2019). Life challenges and mental health issues of single mothers: A systematic examination. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8, 48-52.

Türkiye’de Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı Çalışmalarına Neden Olan Faktörler

Ensar BALKAYA¹

ORCID: 0000-0001-9345-9571

DOI: 10.54752/ct.1714273

Öz: Kayıt dışı istihdam olgusu, Türkiye işgücü piyasaları için önemli bir problem olmaya devam etmektedir. Kendi hesabına çalışanlar grubu kayıtdışılığın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılığa neden olan faktörleri belirleyerek, bu probleme ilişkin sosyal politika araçları bağlamında öneriler geliştirmektir. Çalışmada TÜİK tarafından gerçekleştirilen 2022 yılı Türkiye İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti içerisinde filtreleme yapılarak elde edilen 42.384 kendi hesabına çalışana ait veri kullanılmıştır. Elde edilen verilerle, bireyin sosyal güvenlik sistemine kayıtlılık durumu (kayıt dışı/kayıtlı) kukla değişken olarak belirlenmiş; demografik ve çalışma hayatına ilişkin değişkenlerin kayıtdışılık üzerindeki etkileri lojistik regresyon modeli aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre demografik faktörler açısından; kadın olmak, ileri yaşta olmak, yurtdışı doğumlu olmak, eğitim seviyesi düşük olmak, doğu bölgelerinde yaşamak ve dikkat çekici olarak evli olmak ile hane halkı reisi olmak kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılık ihtimalini artırmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin faktörler açısından ise; tarım sektöründe

¹ Dr. Öğretim Üyesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı. ensar.balkaya@atauni.edu.tr

BALKAYA, E., (2026) “Türkiye’de Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı Çalışmalarına Neden Olan Faktörler”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.273-301-336

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

Makale Geliş Tarihi: 04.06.2025- Makale Kabul Tarihi: 26.12.2025

faaliyette bulunmak, evden çalışmak, ek iş yapmamak, nitelik gerektirmeyen meslek grubunda olmak ve kısa süreli ticari faaliyetlerde bulunmak kayıtdışılık ihtimalini artırmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında, Türkiye’de kendi hesabına çalışanlarda kayıtlılığı artırabilmenin sadece denetim odaklılık ile değil aynı zamanda bakım yükümlülüğü ve bölgesel, sektörel ve mesleki dengesizlikleri dikkate alan, maliyet düşürücü ve daha esnek sosyal güvenlik sistemleriyle mümkün olabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kayıt Dışı İstihdam, Kendi Hesabına Çalışanlar, Demografik Faktörler, Çalışma Hayatına İlişkin Faktörler, Logit/Probit Modelleri

Factors Influencing Informal Employment Among the Self-Employed in Türkiye

Abstract: The phenomenon of informal employment remains a significant issue for the Turkish labor market. The group of self-employed individuals constitutes a substantial portion of informal employment. This study aims to identify the factors that lead to informality among self-employed workers in Türkiye and to develop policy recommendations within the framework of social policy instruments to address this problem. The analysis is based on data drawn from the 2022 Turkish Labor Force Survey Microdata Set conducted by TurkStat, filtered to include 42,384 self-employed individuals. Using these data, the individual’s registration status in the social security system (informal/formal) was defined as a binary dependent variable, and the effects of demographic and employment-related factors on informality were analyzed using a logistic regression model. According to the findings, in terms of demographic factors, being female, older in age, born abroad, having a low level of education, residing in eastern regions, and notably, being married or the head of household, all increase the likelihood of informality among the self-employed. Regarding employment-related factors, working in the agricultural sector, working from home, not having an additional job, being employed in low-skilled occupations, and engaging in short-term commercial activities were found to be associated with a higher probability of informal employment. The findings indicate that increasing formal employment among the self-employed in Turkey cannot be achieved solely through an enforcement-oriented approach, but requires cost-reducing and more flexible social security arrangements that take into account care

responsibilities as well as regional, sectoral, and occupational disparities.

Keywords: Informal Employment, Self-Employed, Demographic Factors, Employment-Related Factors, Logit/Probit Models

Giriş

Kayıt dışı çalışma, bireylerin yasal yükümlülükleri yerine getirmeden ve sosyal güvenlik sistemine kayıt olmadan gerçekleştirdikleri ekonomik faaliyetleri ifade etmektedir. Bu faaliyetler vergi kaybı ve sosyal güvenlik sisteminin işleyişi ile ilgili olumsuzluklarla makroekonomik¹ sorunlara yol açmanın yanı sıra, işgücü piyasalarında verimlilik kaybı, ücret eşitsizlikleri ve nihayetinde kalitesiz istihdama neden olmaktadır. Öte yandan sosyal güvenlik sistemine dahil olmaksızın çalışma bireylerin emeklilik, sağlık güvencesi ve iş güvencesi gibi sosyal haklara ilişkin mahrumiyetine neden olmakta ve bu durum sosyal politikalar açısından önemli problemleri beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda kayıt dışı istihdam sadece ekonomik değil aynı zamanda toplumda sosyal koruma sisteminin etkinliğini zayıflatan ve toplumsal eşitsizlikleri beraberinde getiren çok boyutlu bir problemdir.

Kayıt dışı istihdam Türkiye için hem makro ekonomi hem de özellikle işgücü piyasaları açısından en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının raporuna göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam 2014 yılında % 35.4 iken 2023 yılı itibarıyla %26.1 olarak gerçekleşmiştir (ÇSGB, 2025). Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranları yıllar itibarıyla azalış trendi içinde olsa da oranlar hala yüksek seviyededir. Nitekim aynı yıllarda Avrupa Birliği için kayıt dışı istihdam oranları yaklaşık %15 ila %13 düzeyleri arasındadır (ILO, 2023). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının; daha düşük seviyede işgücü verimliliği ve milli gelirde azalma gibi ekonomik problemlere neden olabildiği ve aynı zamanda zayıf kamu hizmetleri ve hukukun üstünlüğü ilkesinin zayıflığı gibi kurumsal eksikliklerle ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Loayza ve Rigolini, 2011). Öte yandan kayıtdışı faaliyetlerin ölçülememesi ve resmi istatistiklerde gerçekçi bir şekilde gösterilememesi de; tam istihdam, fiyat istikrarı, ekonomik büyüme ve gelir dağılımında adalet gibi ideal makroekonomik hedeflere ulaşılmasını zorlaştırmakta ve kaynakların verimsiz kullanımına yol açmaktadır (Çiftçi, 2018). Bunun yanı sıra, sosyal güvenlik sisteminin etkin bir şekilde işlemediği veya yetersiz olduğu gelişmekte olan

¹ Vergi tabanının aşınması ile kamu gelirlerinde kayıp ve bütçe açıkları, sosyal güvenlik sisteminin finansmanında dengesizlik, toplam faktör verimliliği ve ekonomik büyüme kaybı, haksız rekabete neden olarak kaynakların yanlış dağılımı, vb.

ekonomilerde olumsuz ekonomik şoklar kayıtdışı istihdamın işsizliğe karşı güvenli bir liman olarak görülebildiği de ifade edilmektedir. Reel ücretlerin düştüğü ve işsizliğin arttığı bu dönemlerde prim ödeme yükümlüğünü yerine getirmek istemeyen işverenler için kayıtdışı çalıştırma eğilimi artabilmekte ve işsiz kalma riskine karşı işçilerin de kayıtdışı çalışmaya razı olma eğitimi artabilmektedir. Ancak bu durum çalışanların, işten çıkarılma bildirimi ve bundan doğan haklar, kıdem tazminatı, ücretli yıllık izin vb. temel sosyal koruma ve haklardan mahrum kalmasına neden olabilmektedir (Williams ve Horodnic, 2019). Tüm bu bilgiler göz önüne alındığında kayıtdışı istihdamın Türkiye ekonomisi ve işgücü piyasaları açısından yapısal ve çok boyutlu bir problem olduğu kabul edilebilir bir durumdur. Kendi hesabına çalışanlar Türkiye’de kayıt dışı istihdamın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İşteki durum açısından ücretsiz aile işçilerinden sonra (genellikle %85’ten fazla) en yüksek kayıtdışılık oranları kendi hesabına çalışanlar arasındadır. 2019 yılı için kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılık oranı %65.7 olarak hesaplanmışken (Şenel ve Kumaş, 2019), bu çalışma kapsamında 2022 yılı için %62.4 olarak hesaplanmıştır. Kendi hesabına çalışanlar arasında sosyal güvenlik sistemine kayıt olmaksızın faaliyette bulunmanın bu derece yaygın olması, sosyal güvenlik sisteminin işleyişi ve kapsayıcılığı noktasında geliştirmelere ihtiyaç duyulabileceğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, kendi hesabına çalışanların kayıtlı istihdama geçişini sağlamak adına bir takım sosyal politika araçlarının geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışma, kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılığı etkileyen faktörleri belirlemek ve bu doğrultuda ilgili sosyal politika araçları için öneriler geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kayıt dışı istihdamın ekonomik, sosyal, demografik ve yapısal birçok faktör ile ilişkili ve çok boyutlu bir problem olması durumu göz önüne alınarak, kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığı etkilemesi muhtemel birçok faktör ele alınmıştır. Demografik ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olarak değerlendirilebilecek belirleyici faktörler, hem ilgili literatürden yararlanılarak hem de Türkiye’de mevcut durumda sosyo-ekonomik şartlara uygun olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın Türkiye’de kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılık problemine ilişkin önceki literatüre iki önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunlardan ilki, literatür taraması kısmında da ifade edildiği gibi kayıtdışılığın belirleyicisi olarak ele alınan birkaç faktörün bu çalışmaya özgü olmasıdır. Bir diğer özgün özellik ise kayıtdışılığın nedenlerini ortaya koymak adına kurulan ekonometrik modelle ilgilidir. Model TÜİK tarafından Türkiye çapında gerçekleştirilen bir anketten elde edilen büyük bir veri seti ile sınanmış ve önemli bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular kendi hesabına çalışanlar için cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, doğum yeri, hanehalkı reisi olma ve yaşanılan bölge gibi demografik ve yapısal faktörler ile meslek, sektör, evden çalışma durumu, ek iş yapma ve çalışma süresi gibi çalışma hayatına ilişkin

dinamiklerin kayıtdışı çalışma olasılığı üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu bulgular kayıtdışılığın ekonomik, sosyal ve yapısal açıdan çok boyutlu ve irdelenmesi gereken bir problem olduğu fikrini doğrulamıştır. Bu kapsamda ele alınan grubun kendine has özellikleri dikkate alınarak; kayıtdışılığın sebep olduğu hem sosyal güvenlik finansmanındaki dengesizlikler ve verimlilik kaybı gibi makroekonomik hem de bireyler açısından sosyal ve yasal korumasızlık gibi güvencesizlik sorunlarının önüne geçilebilmesi hedefini gözetten politika önerileri geliştirilmiştir.

Çalışmanın devam eden bölümlerinde öncelikle ‘kendi hesabına çalışan’ kavramı ve kayıtdışılıkla ilişkisi açıklanmaktadır. Bir sonraki başlıkta kayıt dışı istihdama ve özellikle kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılığa neden olan faktörleri belirlemek için daha önce gerçekleştirilen yerli ve yabancı literatür özetlenmektedir. Çalışmanın ikinci kısmı olarak değerlendirilebilecek istatistiksel analiz başlığı altında ise öncelikle kayıtdışılığın belirleyicileri olarak ele alınan faktörlere ait özet istatistiklere ve bu faktörler ile kayıtdışılık ilişkisini gösteren analize yer verilmektedir. Devamında ise bu çalışma kapsamında kurulan ekonometrik model, bu modele ait bulgular ve tartışma kısmı yer almaktadır. Son olarak elde edilen sonuçlar bağlamında kendi hesabına çalışanlar için özel bir takım politika önerilerini içeren sonuç ve öneriler başlığı yer almaktadır.

Kendi Hesabına Çalışanlar ve Kayıt Dışı Çalışma

ILO, kendi hesabına çalışanları; “kendi adlarına ya da bir veya daha fazla ortakla birlikte çalışan; ‘kendi hesabına’ çeşitli ticari faaliyetler yürüten ve referans döneminde kendileri için sürekli olarak çalışan herhangi bir ücretli personel istihdam etmeyen kişiler” şeklinde tanımlamaktadır. Burada işveren ile kendi hesabına çalışanlar arasındaki temel ayrım, kendi hesabına çalışanların zaman zaman başka çalışan istihdam etse de işverende olduğu gibi sürekli bir istihdamın olmamasına dayandırılmaktadır (2013:14). Bu kişiler başka bir işverenin doğrudan denetimi altında çalışmamakta ve kendi işlerini yönetmektedirler. Çalışmalarına karşılık doğrudan bir ücret almayıp, gelirleri piyasa koşullarına göre şekillenebilmektedir. OECD’ye göre kendi hesabına çalışanlar girişimci olarak kabul edilmekte ve kendi hesabına çalışanlar: “kazancını üretilen mal ve hizmetten elde edilen kâr ile sağlayan, ticari faaliyetleri ile ilgili kararlarını tek başına alan ve sorumluluğu kendine ait olan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (2013:66). Bu faaliyetler serbest meslek, ticaret, danışmanlık veya esnaf işleri gibi birçok şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Dünya Bankası kendi hesabına çalışmayı “yazılı sözleşme veya güvencesi olmayan kayıtdışı ve düşük verimli çalışma biçimi” olarak tanımlamaktadır. Kendi hesabına çalışanlar genellikle yasal süreçlerin net olmadığı ve çoğu durumda bu çalışanların sosyal korumadan yoksun, emeklilik, sağlık

sigortası veya işsizlik sigortası gibi herhangi bir güvenceye sahip olmadıkları ifade edilmektedir (Mundial, 2019:27). Dünya bankasının bu tanımlaması, kendi hesabına çalışma biçimini doğrudan kayıtdışılıkla ilişkilendirerek yapısal bir probleme işaret etmektedir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu da uluslararası kuruluşlara benzer şekilde kendi hesabına çalışanları herhangi bir işverenden bağımsız olarak gelir elde etme amacıyla ekonomik faaliyetleri sürdüren bireyler olarak ifade etmektedir. Türkiye’de bu bireyler, “zorunlu sigortalılık esasında” sosyal güvenlik kapsamına alınmaktadır. 5510 sayılı Kanuna göre bu kapsama giren bireyler sigortalılık durumunu başlatmakta şahsen sorumludurlar. Bu kapsamda, yürüttükleri ekonomik faaliyetler dolayısıyla herhangi bir vergi mükellefiyetlerinin doğması, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olmaları gibi durumlarda sosyal güvenlik sistemi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Sigortalılığı başlatmamaları durumunda geriye dönük primlerin alınması ve diğer bazı yaptırımların uygulanması söz konusu olabilmektedir. Sosyal güvenlik sistemi, bu düzenlemelerle kendi hesabına çalışan bireyleri emeklilik, sağlık ve diğer sosyal sigortalar açısından korumayı amaçlamaktadır. Fakat uygulamada bu faaliyetlerin özellikle küçük ölçekli firmalarda gerçekleştirilmesi ve düşük gelirle karşılaşılması dolayısıyla prim ödemede zorluklar ortaya çıkmakta ve kendi hesabına çalışanlar arasında “kayıtdışılık” yaygın ve önemli bir problem haline gelmektedir (Öztepe ve Akbaş, 2018:75). Nitekim işteki duruma göre Türkiye’de ücretsiz aile işçilerinden sonra en yüksek oranda kayıtdışılık kendi hesabına çalışanlar arasındadır. 2018 Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine göre işteki durum açısından kayıtdışılık oranları ücretli/yevmiyelilerde %18, işverenlerde %18.9, ücretsiz aile işçilerinde %87.3 ve kendi hesabına çalışanlar arasında %65.4 tür (Şenel ve Kumaş, 2019). Bu çalışma kapsamında 2022 yılı verilerine göre hesaplanan oranlara göre de kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılık oranı en yüksek ikinci orandır ve %62.4 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu oranlar göz önüne alındığında Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele açısından kendi hesabına çalışanların özel bir grup olduğu ve bu grupta kayıtdışılığın nedenlerinin irdelenmesi gerektiği kabul edilebilir bir durumdur.

Literatür Taraması

Kayıt dışı sektörün ekonomik büyüme, üretkenlik, vergilendirmenin işleyişi ve çalışan refahı gibi önemli ekonomik göstergeler üzerinde olumsuz etkileri olduğu literatürdeki farklı çalışmaların genel olarak ortak sonuçlarını ifade etmektedir (Miranda vd., 2024:1-2). Bu kapsamda kayıt dışı istihdam, genellikle daha iyi işler sunan resmi sektöre katılmak için gerekli niteliklere veya fırsatlara sahip olmayan yoksul ve eğitimsiz işçilerin yoğunlaştığı bir istihdam biçimi olarak

değerlendirilmektedir ([Maurizio, 2021:4](#)). Dolayısıyla kayıtdışı istihdam genellikle işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan yaşlı, kadın, genç, eğitimsiz vb. gruplarla ilişkilendirilmektedir ve kayıtdışılığın asıl tetikleyicilerinin ekonomik olmayan faktörlerle ilgili olduğu ifade edilmektedir. Kayıtdışılıkla ilişkilendirilen en belirgin özellik cinsiyettir ve kadınların erkeklere göre kayıtdışı çalışma ihtimallerinin daha yüksek olduğu fikri, ampirik bulgularla desteklenmiştir (Lemma ve Sharma, 2025; Rodin vd., 2012; Julià vd., 2019). Rusya işgücü piyasası için gerçekleştirilen ve ikili logit modelin kullanıldığı bir çalışmada ise erkeklerin kadınlara göre kayıtdışı çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Lehmann ve Zaiceva, 2013). Eğitim seviyesi de bireylerin kayıtdışı çalışma ihtimali üzerinde anlamlı etkisi olan bir diğer faktördür. Buna göre bireylerin eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam ihtimalleri düşmektedir (Bairagya, 2012). Gallaway ve Bernasek (2002) yüksek eğitim seviyesine sahip olma durumunun hem kadınlar hem erkekler için kayıt dışı istihdam ihtimalini azalttığı yönünde sonuçlara ulaşmışlardır. Senegal’de gençler üzerinde yapılan bir araştırma bireysel faktörlerin yanı sıra özellikle eğitim seviyesinin kayıt dışı girişimcilik üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır (Barry ve Cissokho, 2025). Kayıt dışı istihdam ile ilgili bir diğer önemli bireysel faktör yaştır. Özellikle ileri yaşlarda emeklilik sonrası gelirlerini artırmak amacıyla kendi hesabına faaliyet gösteren bireylerin kayıtdışılık eğilimlerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (OECD, 2020). Sosyo-ekonomik koşulların farklılığı dolayısıyla yaşanan bölge de kayıtdışılıkla ilişkilendirilmektedir. Bölgeler arasındaki ekonomik gelişmişlik düzeyi, kayıtdışılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir (Bairagya, 2012). Nitekim Meksika’da eyaletler arasında kayıtdışılığın dağılımını karşılaştıran bir çalışmada özellikle bölgeler arasındaki ekonomik gelişmişlik düzeyi ve kurumsal yapılar açısından kayıtdışılığın önemli farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Dougherty ve Escobar, 2013). Bunun yanı sıra medeni durum, sektör ve mesleğe ilişkin özelliklerin de hem genel olarak kayıt dışı istihdamla hem de kendi hesabına çalışanlar özelinde önemli belirleyiciler olduğu literatürde ulaşılan sonuçlardandır (Bonnet vd., 2019).

Kendi hesabına çalışanlar için kayıt dışı çalışma durumuna ilişkin ampirik bulgular daha sınırlıdır. Maloney, (2004) tarafından yapılan bir değerlendirmeye göre kendi hesabına çalışanlar; esnek çalışma saatleri, serbest meslek sahibi olarak çalışma, mikro girişimci olarak kendi işinin patronu olma ve sosyal güvenlik yardımlarına az değer verme gibi nedenlerle, gayri resmi sektörde kalmayı veya bu sektöre geçmeyi tercih edebilmektedirler. Kendi hesabına çalışanların kayıtdışılığı ile ilgili araştırmalar, genellikle gelişmekte olan ülkelere odaklanmakta ve işgücü piyasalarının yapısı, politikaları ve genel ekonomik koşullara duyarlılığına odaklanmaktadır (Bennet ve Rablen, 2015; Fiess vd., 2010). ABD’de bulunan ve

kendi hesabına çalışan Meksikalı göçmenlerde kayıtdışılığın nedenlerine odaklanılan bir çalışmada, göçmenliğe bağlı nedenler dışında özellikle düşük eğitim seviyesinin belirleyici bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Raijman, 2001). Kendi hesabına çalışanlarda doğrudan kayıtdışılığın nedenlerine odaklanan bazı çalışmalarda, kendi hesabına çalışanların başka alternatiflerin kısıtlılığı dolayısıyla “zorunlu” olarak kayıtdışılığa yöneldiklerini vurgulamaktadır (Caspirov, 2004; Llanes ve Barbour, 2007). Diğer bazı çalışmalarda ise kendi hesabına çalışanların kayıtlılığın maliyetinden kurtulmak ve daha esnek çalışabilmek açısından “gönüllü” olarak kayıtdışılığı tercih ettikleri ifade edilmektedir (Cross, 2000; Syender, 2004). Bu çalışmayla doğrudan ilişkili olan bir araştırmada ise kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığı etkileyen faktörler ampirik olarak araştırılmıştır. Williams ve Horodnic (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ulaşılan sonuçlara göre; yaş, medeni durum, eğitim, vergi ahlakı, meslek, hanehalkı özellikleri, cinsiyet, yaşanılan bölge gibi faktörlerin kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığı önemli derecede etkilediği ortaya çıkmıştır. Lehmann (2015) tarafından Rusya için gerçekleştirilen ve çok terimli logit modelin kullanıldığı bir çalışmada da evli olmanın, erkek olmanın, ileri yaşın ve yaşanılan bölgenin kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığı etkileyen faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye için gerçekleştirilen birçok çalışmada da kayıtdışı istihdamı etkileyen faktörlere ilişkin önemli bulgular yer almaktadır. Doğrul (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ücretli çalışanlarda kayıtdışılık açısından cinsiyetin önemine vurgu yapılmış erkek ve kadınlar ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre evli olmak ve hanehalkı reisi olmak, erkeklerin kayıtlı istihdamda yer alma olasılığını artırırken, kadınlar için bu özellikler işgücü piyasasında dezavantaj yaratmaktadır. Öçal ve Şenel (2021) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada bölgesel farklılıklara odaklanılmış ve elde edilen bulgulara göre kayıtdışılığın en yüksek olduğu bölgenin Marmara bölgesi olduğu ve bu bölgede kayıtdışılıkta hizmet sektörünün ön plana çıktığı, diğer tüm bölgelerde ise en yüksek kayıtdışılığın tarım sektöründe gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Fidan ve Genç (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise Türkiye’de kayıtdışılığı etkileyen faktörlerin; “yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, ana faaliyet, işteki durum, işyerinde çalışan sayısı, çalışma şekli ve yaşanılan bölge” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; bu çalışmada esas alınan kısıtlım olan işteki durum değişkeninin kayıtdışılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de kayıtdışı istihdamın nedenlerine odaklanan diğer araştırmalarda da benzer faktörlerin anlamlı etkileri saptanmış (Daştan ve Mola, 2018) ve kendi hesabına çalışma durumunun kayıtdışılığı etkileyen önemli bir faktör olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Şenel, 2019; Başol ve Yalçın, 2020). Çiçek ve Arlı (2021), kurdukları ikili probit modeli ile kadın olmanın, düşük eğitimi seviyesinin, bekâr

olmanın, ileri yaşın ve hanehalkı reisi olmamanın Türkiye’de çalışanların kayıtdışı çalışma ihtimalini artıran faktörler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Türkiye’de kendi hesabına çalışanların kayıtdışılık durumuna odaklanan iki öncü çalışma bulunmaktadır. Durusoy Öztepe ve Akbaş (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kendi hesabına çalışanlarda gelir düzeyi ile yaşam standartlarının kayıtdışılık ilişkileri incelenmiş ve gelir ile kayıtdışılık arasında ters yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Şenel ve Kumaş (2019) ise gerçekleştirdikleri kapsamlı çalışmada kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığın nedenlerini, nicel (Hane Halkı İşgücü İstatistiklerinden yararlanarak) ve nitel görüşmeler üzerinden incelemişlerdir. Çapraz tablolar ile elde edilen bulgulara göre cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi ile kayıtdışılık arasında anlamlı ilişki mevcuttur. Bunun yanı sıra sektör, işyeri durumu ve haftalık çalışma saatlerinin kayıtdışılıkla ilişkileri de yüzdelere üzerinden değerlendirilmiştir. İlgili literatür genel olarak kayıtdışı istihdamı detaylı bir şekilde incelemiş olsa da kayıtdışı istihdamın önemli bir kısmını oluşturan kendi hesabına çalışanlarla ilgili araştırmaların daha kısıtlı olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan ücretli çalışanlar ile karşılaştırıldığında; özellikle düzenli gelir ve çalışma hayatına ilişkin dinamikler açısından kendi hesabına çalışanların önemli farklılıklara sahip olduğu kabul edilebilir bir durumdur. Nitekim yukarıda da ifade edildiği gibi bazı tanımlar kendi hesabına çalışanları “güvencesizlik ve verimsiz çalışma” gibi kavramlarla birlikte bu grubu doğrudan kayıtdışılıkla ilişkilendirmektedir (Mundial, 2019). Bu bilgiler ışığında bu çalışmanın ana motivasyonu; Türkiye’de kayıtdışı istihdamın önemli bir kısmını oluşturan kendi hesabına çalışanların kayıtdışı istihdamını etkileyen faktörleri belirleyerek; bu önemli problem için literatüre katkı yapmak ve çözüm önerileri geliştirebilmektir. Bu çalışmada da ilgili literatürdeki benzer faktörlerin kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılık üzerindeki etkileri incelenmektedir. Ancak birkaç yenilik ile bu araştırma probleminin çözümüne özgün katkılar sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda ilk yenilik bu çalışmada ele alınan diğer faktörlerdir. Bulgular kısmında detaylandırılmış olsa da hem yerli hem uluslararası literatürden yararlanılarak belirlenen diğer faktörler; “doğum yeri (yurt dışı-Türkiye), evde çalışma sıklığı, ek işin varlığı ve meslek (ISCO ana grup)”tir. Nitekim bu yenilikler kendi hesabına çalışanların işteki durum açısından kendine özgü özellikleri için önemli belirleyiciler olabilmektedir. Genellikle düşük ve düzensiz gelirin bu grupta evden çalışan, ek işi olmayan ve nitelik gerektirmeyen mesleklerde faaliyette bulunanlar için geçerli olabileceği ve bu durumun da kayıtdışı istihdamı önemli derecede etkileyebileceği düşünülmektedir. Öte yandan kendi hesabına çalışanların özellikle düşük gelirle ilişkilendirildiğinde (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018) kendilerine has çalışma şekli ve gelir akışıyla; demografik faktörlerin kayıtdışılığa etkisi açısından ücretli çalışanlar gibi diğer gruplardan farklılaşabileceği düşünülmektedir. Diğer bir yenilik ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu vb. temel

faktörlerin yanı sıra bahsedilen değişkenlerin kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışı hangi yönde ve ne derecede etkilendiğini belirlemek için kurulan ekonometrik modelle ilgilidir.

Veri ve Metodoloji

Veri Seti

Bu çalışma kapsamında, gerekli izinler alınarak ve şartlar yerine getirilerek TÜİK 2022 yılı İşgücü İstatistikleri Mükro Veri Seti elde edilmiş ve kullanılmıştır. Bu veri seti Türkiye çapında gerçekleştirilmekte ve çalışma hayatına ilişkin detaylı bilgiler içermektedir. Veri seti toplamda 580 bin, 15 ve daha yukarı yaştaki birey ile gerçekleştirilen anketlerle oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında işteki duruma göre kendi hesabına çalışanlar filtelenmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizlerde 42.384 kendi hesabına çalışana ait veriler kullanılmıştır.

Model ve Değişkenler

İlgili veri seti içerisinde “Bu işinizden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı mısınız?” sorusuna verilen “evet” ve “hayır” cevapları sırasıyla “0” ve “1” olarak kodlanmış ve bağımlı değişken iki kategorili bir formatta kukla değişken olarak ele alınmıştır. Kukla yapıya sahip bu değişken, gözlenemeyen sürekli bir eğilim üzerinden aşağıdaki gibi modellenmektedir (Özer, 2004; Hosmer vd., 2013):

$$Y_i^* = X_i \beta + \varepsilon_i, \quad Y_i = \begin{cases} 1, Y_i^* > 0 \\ 0, Y_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

Eşitlik 1’de Y_i^* kendi hesabına çalışan bireyin “kayıtlı (0) ” ya da “kayıtdışı (1)” çalışma durumunu belirten bağımlı değişkeni, X_i ise cinsiyet, yaş vb. demografik faktörler ile çalışılan sektör, meslek vb. çalışma hayatına ilişkin faktörleri ifade eden bağımsız değişkenleri, ve son olarak ε_i hata terimini temsil etmektedir. Bu kapsamda kayıtdışı çalışma olasılığı

$$P(Y_i = 1|X_i) = G(X_i\beta) \quad (2)$$

biçiminde modellenir; logit modelde $G(\cdot)$ lojistik kümülatif dağılım fonksiyonu, probit modelde ise standart normal dağılım fonksiyonudur (Gujarati ve Porter, 2009).

Hata teriminin normal dağılım gösterdiği varsayıldığında probit model, lojistik dağılıma daha yakın bir yapı varsayıldığında ise logit modelin uygun olacağı ifade edilmektedir. Ancak bu modellerde hata terimi doğrudan gözlenemediğinden, model seçimi için uyum iyiliği ölçütleri ve tahmin performansına başvurulabileceği

ifade edilmektedir (Hosmer vd., 2013). Bu kapsamda farklı bağ fonksiyonları (logit/probit) ile elde edilen sonuçlar uyum iyiliği ölçütleri ve tahmin edilen olasılıkların benzerliği üzerinden karşılaştırılabilmektedir. Bunun yanı sıra, bu çalışmada (N=42.384) olduğu gibi büyük örneklemelerde logit veya probit modelleri parametre ölçeği dışında benzer tahminler üretebilmektedir (Schmidheiny ve Basel, 2013).

Bu çalışmada aynı bağımsız değişkenler ile hem logit hem probit model tahmin edilmiştir. Elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında; söz konusu iki model için katsayıların yönünde bir fark olmadığı, katsayıların büyüklüklerinde küçük farklılıkların olduğu ve anlamlılık düzeylerinin neredeyse tamamen örtüştüğü görülmüştür. Uyum iyiliği ölçütleri açısından ise probit modele göre logit modelin daha yüksek log olabilirliğe (-21 450,4’e karşılık -21 517,7) ve bilgi kriterleri açısından daha düşük değerlere (AIC:24.965’e karşılık 43.099; BIC: 43.242’ye karşılık 43.376) sahip olduğu görülmüştür. Modellerin açıklayıcılık düzeylerini gösteren farklı Pseudo R² değerleri ise birbirine oldukça yakındır. Modellerin sınıflama performansını belirlemek adına elde edilen AUC değerleri her iki modelde de yaklaşık 0.82 olarak belirlenmiş ve dolayısıyla modellerin “iyi” bir sınıflama performansına sahip olduğu gözlemlenmiştir (Hosmer vd., 2013). Uyum iyiliklerine ilişkin değerler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Logit ve Probit Modellere Ait Uyum İyiliği Ölçütleri

Ölçüt	Logit	Probit
Log Olabilirlik (full)	-21 450.38	-21 517.66
AIC	42 964.76	43 099.33
BIC	43 241.70	43 376.27
McFadden pseudo R ²	0.238	0.235
McKelvey-Zavonia pseudo R ²	0.388	0.412
Efron pseudo R ²	0.294	0.293
Count R ²	0.759	0.759
Düzeltilmiş Count R ²	0.366	0.364
AUC	0.8170	0.8169

Tablo 1’de yer alan bulgular bir arada değerlendirildiğinde logit modelin raporlanmasına karar verilmiş, temel bulguların model spesifikasyonundan bağımsız olarak korunduğunu göstermek adına probit tahminleri Ek Tablo A1’de gösterilmiştir.

Bu bilgiler ışığında çalışmada kendi hesabına çalışan bireyin kayıtdışı çalışma durumunu belirlemek için kurulan ikili logit regresyon modeli;

$$\ln \left(\frac{\Pr(Kayıtlılık_i=1|X_i)}{1-\Pr(Kayıtlılık_i=1|X_i)} \right) = \beta_0 + \beta_1 Cinsiyet_i + \beta_2 Yaş\ Grubu_i \dots \dots + \varepsilon_i \quad (3)$$

Eşitlik 3’te **Kayıtlılık_i**, kendi hesabına çalışan bireyin mevcut işi dolayısıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmama durumunu gösteren bağımlı değişkendir ve 1=kayıtdışı, 0=Kayıtlı olacak şekilde kodlanmıştır. **X_i** vektörü; “cinsiyet, yaş grubu, bireyin Türkiye’de ya da yurtdışında doğma durumu, hanehalkı reisi olma durumu, medeni durum, eğitim seviyesi, yaşanan bölge, sektör, evde çalışma sıklığı, ek iş sayısı, meslek ve haftalık çalışma saati” olarak bağımsız değişkenleri ifade etmektedir. Modelden elde edilen olasılık tahminleri ve marjinal etkiler ikili logit modeli ile tahmin edilmiştir. Marjinal etkiler, tüm kovaryatların gözlenen örneklem dağılımı üzerinden elde edilen ortalama marjinal etkiler (average marjinal effect, AME) olup, her bir kategorik değişkenin referans kategorisinden ilgili kategoriye geçişinin kayıtdışı çalışma olasılığı üzerinde neden olduğu ortalama değişimi yansıtmaktadır (Long ve Freese, 2006).

Çalışma kapsamında kurulan ikili logit/probit modelleri için öncelikle varsayımlar kontrol edilmiş ve bu doğrultuda gerekli düzenlemeler ve açıklamalar yapılmıştır. Modellerin genel uyumunu belirlemek için uygulanan Hosmer–Lemeshow uyum iyiliği testi, gözlenen ve model tarafından tahmin edilen olasılıklar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir ($\chi^2(8) = 100.37, p < .001$). Bu durum modelin veriye uyumu noktasında problem olduğuna işaret etmektedir. Fakat bu test büyük örneklerde ($n > 40$, bu çalışmada 42.383) genellikle istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar verme eğilimindedir (Paul vd., 2013). Bu durumda hata teriminin normal dağılım veya lojistik dağılım varsayımları altında sırasıyla logit ve probit modellerin kullanılabileceği kabul edilmektedir. Yukarıda ifade edildiği gibi uyum iyiliği ölçütleri göz önüne alınarak logit model ana model olarak seçilmiş ve raporlanmış, probit model sonuçları ise sağlamlık kontrolü gerekçesiyle Ek Tablo A1’de paylaşılmıştır.

Büyük örneklem hacmi ve hata teriminde ortaya çıkabilecek heteroskedastisite problemi göz önüne alınarak logit ve probit modelleri sağlam (robust) standart hatalar ile tahmin edilmiştir. Bunun yanı sıra, bağımsız değişkenler ile bağımsız değişkenlerin kategorileri arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığına yönelik varyans büyütme faktörleri (VIF) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar sektör ve meslek değişkenlerinin kategorileri arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olduğuna işaret etmiştir. Bu problemi ortadan kaldırmak için sektör değişkeni “tarım”, “sanayi+inşaat” ve “hizmet” olarak üçlü kategoriye indirgenmiştir. Meslek gruplarına ilişkin sadeleştirme ise “nitelikli meslekler” (yöneticiler, profesyoneller, teknisyenler ve yardımcı profesyoneller), “orta nitelikli meslekler” (büro çalışanları, hizmet ve satış elemanları, tesis ve makine operatörleri, montajcılar, sanayi, inşaat ve el sanatları işçileri, nitelikli tarım,

ormancılık ve su ürünleri işçileri) ve “nitelik gerektirmeyen meslekler” (nitelik gerektirmeyen meslekler) şeklinde üçlü kategoriye indirgenmiştir. Gerçekleştirilen bu sadeleştirmeden sonra bağımsız değişkenlerin kendi aralarında ve kategorileri arasında çoklu doğrusallık probleminin olmadığı (ortalama VIF=2.34) görülmüştür. Tüm bu düzenlemeler gerçekleştirildikten sonra kurulan modellerdeki bağımlı ve bağımsız değişkenler Tablo 2’de açıklanmıştır.

Tablo 2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler -Frekans Yüzdeleri

Bağımlı Değişken	Kategoriler	Yüzde-%
Kayıtlılık Durumu	0.Kayıtlı 1.Kayıtdışı	37.96 62.04
Bağımsız Değişken	Kategoriler	Yüzde-%
Cinsiyet	1.Erkek 2. Kadın	82.41 17.59
Yaş	1.15-29 2.30-44 3.45-59 4.60+yaş	7.75 28.92 39.03 24.30
Doğum Yeri	1.Türkiye 2.Yurt Dışı	98.51 1.49
Hanehalkı Reisliği	1.Evet 2.Hayır	75.96 24.04
Medeni Durum	1.Evli 2.Bekâr	84.48 15.52
Eğitim Seviyesi	1.Düşük Bir Okul Bitirmedi İlkokul Ortaokul/ilköğretim (genel, mesleki, Teknik) 2.Orta Genel Lise Mesleki veya teknik lise 3.Yüksek 2-3 yıllık yüksekokul 4 yıllık yüksekokul veya fakülte 5 veya 6 yıllık fakülte, yüksek lisans, doktora	73.32 17.35 9.32
Yaşanılan Bölge	TR1 (İstanbul) TR2 (Batı Marmara) TR3 (Ege) TR4 (Doğu Marmara) TR5 (Batı Anadolu) TR6 (Akdeniz)	4.51 7.00 13.48 8.80 7.67 10.54

	TR7 (Orta Anadolu)	7.23
	TR8 (Batı Karadeniz)	10.72
	TR9 (Doğu Karadeniz)	8.79
	TRA (Kuzeydoğu Anadolu)	7.78
	TRB (Ortadoğu Anadolu)	6.90
	TRC (Güneydoğu Anadolu)	6.60
Sektör	1.Tarım	50.78
	2. Sanayi+İnşaat	12.68
	3. Hizmet	36.54
Evde Çalışma Sıklığı	1.Her zaman	4.53
	2. Ara Sıra	1.39
	3.Hiç	93.93
Ek İş	1.Yalnızca 1 İş	95.79
	2. 1 Ek iş	4.12
	3. 1’den Fazla Ek İş	0.08
Meslek	1.Nitelikli Yöneticiler Profesyonel meslek mensupları Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	82.05
	2.Orta Nitelikli Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar Hizmet ve satış elemanları Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	7.98
	3.Nitelik gerektirmeyen işler	
Haftalık Çalışma Saati	0–29 saat	16.99
	30–44 saat	33.93
	45–54 saat	22.92
	55+ saat	26.16

Bulgular ve Tartışma

Bu başlık altında öncelikle model kurulmadan önce bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle istatistiki olarak ilişkisini gösteren ki-kare analizine ait sonuçlar yer almaktadır. Sonrasında ise model sonuçları gösterilerek bulgular tartışılmaktadır. Model sonuçlarına geçmeden önce bu çalışmada ele alınan bağımsız değişkenlere ait özet istatistikler ve bu bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken ile istatistiki olarak ilişkisini gösteren ki-kare analiz sonuçları elde edilmiştir. Logit

modellemesine geçmeden önce yapılan ki-kare analizleri, bağımlı değişken ile her bir bağımsız kategorik değişken arasındaki ilişkilerin ön değerlendirmesini yapmak amacıyla uygulanır. Ki-kare testi, gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemeye yardımcı olur. Bu test, özellikle keşifçi veri analizinde değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını belirlemek ve modelde yer alacak değişkenleri ön elemekten geçirmek açısından önemlidir (Agresti, 2018). Tablo 3 çalışma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene göre dağılımını ve bağımlı değişkenle arasındaki ilişkiyi gösteren ki-kare analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3. Bağımsız Değişkenlere Göre Kayıtdışıgılın Dağılımı ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategori	Kayıtlı (n, %)	Kayıtdışı (n, %)	χ^2 (df)	p
Cinsiyet	Erkek	14,260 (40.83%)	20,669 (59.17%)	694.74 (1)	< .001
	Kadın	1,827 (24.51%)	5,628 (75.49%)		
Yaş	15–29 Yaş	1,666 (50.75%)	1,617 (49.25%)	3700.0 (3)	< .001
	30–44 Yaş	6,377 (52.02%)	5,882 (47.98%)		
	45–59 Yaş	6,550 (39.60%)	9,991 (60.40%)		
	60+ Yaş	1,494 (14.50%)	8,807 (85.50%)		
Doğum Yeri	Türkiye	15,891 (38.06%)	25,860 (61.94%)	13.34 (1)	< .001
	Yurt dışı	196 (30.96%)	437 (69.04%)		
Hanehalkı Reisi	Evet	12,080 (37.52%)	20,113 (62.48%)	10.59 (1)	< .001
	Hayır	4,007 (39.32%)	6,184 (60.68%)		
Medeni Durum	Evli	13,342 (37.26%)	22,466 (62.74%)	47.41 (1)	< .001
	Bekâr	2,745 (41.74%)	3,831 (58.26%)		

Eğitim Seviyesi	Düşük	10,058 (32.36%)	21,020 (67.64%)	1600.0 (2)	< .001
	Orta	3,769 (51.25%)	3,585 (48.75%)		
	Yüksek	2,260 (57.19%)	1,692 (42.81%)		
Yaşanılan Bölge	TR1 (İstanbul)	1,036 (54.24%)	874 (45.76%)	2400.0 (11)	< .001
	TR2 (Batı Marmara)	1,174 (39.60%)	1,791 (60.40%)		
	TR3 (Ege)	2,785 (48.75%)	2,928 (51.25%)		
	TR4 (Doğu Marmara)	1,488 (39.89%)	2,242 (60.11%)		
	TR5 (Batı Anadolu)	1,448 (44.53%)	1,804 (55.47%)		
	TR6 (Akdeniz)	1,797 (40.22%)	2,671 (59.78%)		
	TR7 (Orta Anadolu)	1,786 (58.29%)	1,278 (41.71%)		
	TR8 (Batı Karadeniz)	1,337 (29.44%)	3,205 (70.56%)		
	TR9 (Doğu Karadeniz)	759 (20.38%)	2,966 (79.62%)		
	TRA (Kuzeydoğu Anadolu)	701 (21.27%)	2,595 (78.73%)		
	TRB (Ortadoğu Anadolu)	676 (23.13%)	2,247 (76.87%)		
	TRC (Güneydoğu Anadolu)	1,100 (39.34%)	1,696 (60.66%)		
Sektör	Tarım	5,321 (24.72%)	16,201 (75.28%)	4000.0 (2)	< .001
	Sanayi + İnşaat	2,020 (37.59%)	3,354 (62.41%)		
	Hizmet	8,746 (56.47%)	6,742 (43.53%)		

Evde Çalışma	Her zaman	278 (14.02%)	1,705 (85.98%)	520.19 (2)	< .001
	Ara sıra	187 (31.69%)	403 (68.31%)		
	Hiç	15,622 (39.24%)	24,189 (60.76%)		
Ek İş	Hayır	15,192 (37.42%)	25,409 (62.58%)	119.16 (2)	< .001
	1 Ek İş	875 (50.06%)	873 (49.94%)		
	1’den Fazla	20 (57.14%)	15 (42.86%)		
Meslek	Nitelikli	2,779 (65.76%)	1447 (34.24%)	2000.0 (2)	< .001
	Orta Nitelikli	12,639 (36.35%)	22,135 (63.65%)		
	Nitelik Gerektirmeyen İşler	669 (19.77%)	2,715 (80.23%)		
Haftalık Çalışma Saati	0–29 saat	1,108 (15.39%)	6,093 (84.61%)	3900.0 (3)	< .001
	30–44 saat	4,139 (28.78%)	10,244 (71.22%)		
	45–54 saat	4,950 (50.96%)	4,764 (49.04%)		
	55+ saat	5,890 (53.13%)	5,196 (46.87%)		

Tablo 1 incelendiğine, demografik faktörler ile kayıt dışı çalışma arasındaki ilişkinin doğrulandığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda kendi hesabına çalışanlar arasında gerçekleştirilen ki-kare testi sonucuna göre, cinsiyet ile kayıt dışı çalışma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\chi^2(1) = 694.74$, $p < .001$). Erkeklerin %59.17’si kayıt dışı çalışırken, bu oran kadınlarda %75.49’dur. Bu durum, kendi hesabına çalışanlar arasında da kadınların daha yüksek oranda kayıt dışı çalıştığını göstermektedir. Kendi hesabına çalışan bireyler arasında yaşa göre kayıtdışılığın anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($\chi^2(3) = 3700.00$, $p < .001$). Elde edilen sonuç kayıtdışılığın yaşla birlikte artmasıyla ilgilidir. 15–29 yaş grubunda kayıtdışılık oranı %49.25 iken, 60 yaş ve üzerindeki bireylerde bu oran %85.50

düzeyindedir. Ki-Kare testi sonuçlarına göre, kendi hesabına çalışan bireyler arasında doğum yerine göre kayıtdışılık oranları anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2(1) = 13.34$, $p < .001$). Yurt dışında doğmuş bireylerin %69.04’ü kayıt dışı çalışırken, bu oran Türkiye doğumlularda %61.94 olarak gözlemlenmiştir. Hanehalkı reisi olup olmama durumunun da kayıt dışı istihdam oranlarında anlamlı bir farka neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2(1) = 10.59$, $p = .001$). Hanehalkı reisi olan bireylerde kayıt dışı çalışma oranı %62.48 iken, hanehalkı reisi olmayan bireylerde bu oran %60.68’dir. Fark istatistiksel olarak anlamlı olsa da, mutlak farkın görece sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Medeni duruma göre kayıt dışı çalışma oranlarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(1) = 47.41$, $p < .001$). Evli bireylerin %62.74’ü kayıt dışı çalışırken, bekâr bireylerde bu oran %58.26’dır. Diğer önemli bir sonuca göre eğitim düzeyine göre kayıt dışı çalışma oranları, anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2(2) = 1600.0$, $p < .001$). En yüksek kayıt dışı istihdam oranı düşük eğitim grubunda gözlenmiştir: Bu gruptaki bireylerin %67.64’ü kayıt dışı çalışmaktadır. Buna karşılık, ortaöğretim düzeyinde bu oran %48.75, yükseköğretim düzeyinde ise %42.81’e kadar düşmektedir. İkamet edilen bölge ile kayıt dışı çalışma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\chi^2(11) = 2400.0$, $p < .001$). Kayıt dışılık oranları bölgesel düzeyde önemli farklılıklar göstermektedir. Özellikle Doğu Karadeniz (%79.62-TR9), Kuzeydoğu Anadolu (%78.73-TRA) ve Ortadoğu Anadolu (%76.87-TRB) gibi bölgelerde kayıt dışılık oldukça yüksektir.

Tablo 1’e göre kendi hesabına çalışanlar arasında çalışma hayatına ilişkin faktörler ile kayıt dışılık arasında önemli ilişkiler mevcuttur. Ki-Kare sonuçlarına göre, kendi hesabına çalışanların faaliyet gösterdiği sektör ile kayıt dışı çalışıp çalışmadıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2(3) = 4000.0$, $p < .001$). Sektörel dağılım, kayıt dışı çalışmanın yoğunlaştığı alanlara ilişkin önemli farklara işaret etmektedir. Buna göre Tarım sektöründe kayıtdışılık %75.28, Sanayi+inşaat sektöründe %62.41 ve Hizmet sektöründe %43.53’tür. Ek iş yapma durumuna göre yapılan ki-kare testi sonucuna göre, değişken ile kayıt dışı istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2(2) = 119.16$, $p < .001$). Bulgular, ek iş yapan bireylerin kayıtlı çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre hiç ek iş yapmayanlarda kayıt dışılık oranı %62.58, bir ek iş yapanlarda %49.94 ve birden fazla ek iş yapanlarda %42.86’dır. Meslek gruplarına göre kayıt dışılık oranları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($\chi^2(8) = 5600.0$, $p < .001$). Bulgulara göre en yüksek kayıt dışılık oranı nitelik gerektirmeyen işlerle ilgili mesleklerde (%80.23) ve en düşük kayıtlılık oranı ise nitelikli (%34.24) mesleklerdedir. Analiz sonuçları, haftalık çalışma süresi ile kayıt dışı istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ($\chi^2(3) = 3900.0$, $p < .001$). Bulgular, kayıt dışı çalışma oranlarının haftalık çalışma süresi azaldıkça arttığını göstermektedir.

Ki-Kare analiz sonuçları ele alınır tüm bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan kayıt dışı çalışma durumu ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Tablo 1’de yer alan tüm değişkenler (faktörler) kendi hesabına çalışanlarda kayıt dışılığı etkileyen faktörler olarak modele dahil edilmiştir.

Model Bulguları ve Tartışma

Tablo 4 bu çalışma kapsamında kurulan logit modeli katsayılarını ve bahis oranlarını göstermektedir.

Tablo 4. Logit Modeli Katsayıları ve Odds Ratio (Bahis Oranı)

Değişken	B	OR	Robust Std. Error	z	P> z
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)					
<i>Kadın</i>	0.690	1.994	0.039	17.45	0.000
Yaş (Referans Kategori: 15-29 Yaş)					
<i>Yaş: 30-44</i>	-0.281	0.754	0.047	-5.92	0.000
<i>Yaş: 45-59</i>	0.153	1.165	0.049	3.07	0.002
<i>Yaş: 60+</i>	1.450	4.264	0.057	25.14	0.000
Doğum Yeri (Referans Kategori: Türkiye)					
<i>Yurt Dışı</i>	0.091	2.491	0.106	8.55	0.000
Hane Halkı Reisliliği (Referans Kategori: Evet)					
<i>Hayır</i>	-0.122	0.884	0.034	-3.58	0.000
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)					
<i>Bekâr</i>	-0.093	0.910	0.036	-2.57	0.010
Eğitim Durumu (Referans Kategori: Düşük Eğitim)					
<i>Eğitim: Orta</i>	-0.264	0.767	0.031	-8.31	0.000
<i>Eğitim: Yüksek</i>	-0.441	0.642	0.044	-9.93	0.000
Yaşanılan Bölge (Referans Kategori: TR1-İstanbul)					
<i>TR2 (Batı Marmara)</i>	0.053	1.054	0.070	0.75	0.452
<i>TR3 (Ege)</i>	-0.180	0.835	0.062	-2.86	0.004
<i>TR4 (Doğu Marmara)</i>	-0.007	0.992	0.067	-0.12	0.906
<i>TR5 (Batı Anadolu)</i>	0.069	1.072	0.069	1.01	0.312
<i>TR6 (Akdeniz)</i>	0.218	1.244	0.065	3.54	0.001
<i>TR7 (Orta Anadolu)</i>	-0.698	0.497	0.070	-9.84	0.000
<i>TR8 (Batı Karadeniz)</i>	0.576	1.780	0.066	8.62	0.000
<i>TR9 (Doğu Karadeniz)</i>	0.880	2.411	0.071	12.36	0.000

TRA (Kuzeydoğu Anadolu)	1.154	3.173	0.074	15.44	0.000
TRB (Ortadoğu Anadolu)	1.122	3.071	0.073	15.28	0.000
TRC (Güneydoğu Anadolu)	0.605	1.831	0.070	8.55	0.000
Sektör (Referans Kategori: Tarım)					
Sanayi+İnşaat	-0.380	0.683	0.038	-9.78	0.000
Hizmet	-1.004	0.366	0.030	-32.47	0.000
Evde Çalışma Sıklığı (Referans Kategori: Her Zaman)					
Ara Sıra	-0.978	0.375	0.125	-7.80	0.000
Hiç	-1.312	0.269	0.075	-17.39	0.000
Ek İş (Referans Kategori: Yalnızca 1 İş)					
1 Ek İş	-0.354	0.701	0.058	-6.03	0.000
1’den Fazla Ek İş	-0.635	0.529	0.442	-1.44	0.151
Meslek (Referans Kategori: Nitelikli Meslek)					
Orta Nitelikli	0.270	1.311	0.046	5.88	0.000
Nitelik Gerektirmeyen İşler	1.716	5.566	0.063	26.88	0.000
Haftalık Çalışma Saati (Referans Kategori: 0-29 saat)					
30-44 saat	-0.812	0.443	0.044	-18.32	0.000
45-54 saat	-1.353	0.258	0.045	-29.71	0.000
55+ saat	-1.457	0.232	0.045	-32.24	0.000
Number of obs = 42,384 LR chi2(31) = 8286.65 Prob > chi2 = 0.0000 Log pseudolikelihood = -21450.379 Pseudo R2 = 0.2376					

Modelin açıklayıcılığı %23.7 düzeyinde bir *Pseudo R²* (Nagelkerke) değeriyle ifade edilmektedir. Bu oran, sosyal bilimler bağlamında oldukça anlamlı bir model açıklayıcılığına işaret etmektedir (Hosmer, vd., 2013). Sonuç olarak, elde edilen model gerek teorik tutarlılığı gerekse istatistiksel geçerliliği açısından çalışmanın temel amacını desteklemektedir. Model, Türkiye’de kendi hesabına çalışan bireylerin kayıtdışılık eğilimlerinin; demografik faktörler (cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, doğum yeri), sosyoekonomik değişkenler (eğitim, sektör, iş sayısı, çalışma süresi) ve yapısal faktörler (meslek, yaşanılan bölge, evde çalışma durumu) ile anlamlı bir şekilde ilişkilendirilebileceğini göstermektedir.

Çalışmada kurulan ikili logit modeline ilişkin sonuçlar hem bahis oranları (OR) hem de marjinal etkilerle raporlanmıştır. Olasılık modellerinde katsayılar ve bu katsayıların üstel değerlerini ifade eden bahis oranları, logit dönüşüme tabi tutulduğundan özellikle ikiden fazla kategori içeren bağımsız değişkenlerin yorumlanması görece güçleşmektedir. Marjinal etkiler ise bağımsız değişkenlerdeki bir birimlik artış veya kategoriler arasındaki geçişin kayıtdışı çalışma olasılığı

üzerindeki ortalama ne kadarlık bir değişime neden olduğunu yüzde puan cinsinden gösterdiği için daha sezgisel ve şeffaf yorumlara izin verebilmektedir (Long ve Freese, 2004). Dolayısıyla bağımsız değişkenlere ilişkin yorumlar bir sonraki tabloda gösterilen marjinal etkiler tablosu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Model kapsamında tahmin edilen olasılıklar; her bir gözlem için kayıtdışı çalışma olasılığı $P_i = \Lambda(X_i\beta^*)$ şeklinde bireyin gözlenebilen özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim vb.) kullanılarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler için marjinal etkiler söz konusu değişkenin referans kategoriden diğer bir kategoriye geçişinin her bir gözlemlerde sebep olduğu olasılık farkı üzerinden elde edilmiş ve bu farkların tüm örneklem üzerindeki ortalaması alınarak ortalama marjinal etki (AME) hesaplanmıştır. Bir sonraki tabloda gösterilen marjinal etkiler tüm örneklemde gözlemlenen bireylerin dağılımına göre elde edilen ortalama olasılık farklarını yansıtmaktadır (Long ve Freese, 2006). Tablo 3’te modelden elde edilen Marjinal Etkiler gösterilmektedir.

Tablo 5 İkili Logit Modeline Ait Marjinal Etkiler

Değişken	dy/dx	Robust Std. Error	P> z
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)			
<i>Kadın</i>	0.115	0.0065	0.000
Yaş (Referans Kategori: 15-29 Yaş)			
<i>Yaş: 30-44</i>	-0.053	0.0090	0.000
<i>Yaş: 45-59</i>	0.028	0.0094	0.002
<i>Yaş: 60+</i>	0.239	0.0099	0.000
Doğum Yeri (Referans Kategori: Türkiye)			
<i>Yurt Dışı</i>	0.153	0.0178	0.000
Hane Halkı Reisi (Referans Kategori: Evet)			
<i>Hayır</i>	-0.020	0.0057	0.000
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)			
<i>Bekâr</i>	-0.015	0.0061	0.010
Eğitim Durumu (Referans Kategori: Düşük Eğitim)			
<i>Eğitim: Orta</i>	-0.045	0.0055	0.000
<i>Eğitim: Yüksek</i>	-0.076	0.0078	0.000
Yaşanılan Bölge (Referans Kategori: TR1-İstanbul)			
<i>TR2 (Batı Marmara)</i>	0.009	0.0127	0.452
<i>TR3 (Ege)</i>	-0.032	0.0114	0.004
<i>TR4 (Doğu Marmara)</i>	0.001	0.0122	0.906
<i>TR5 (Batı Anadolu)</i>	0.012	0.0125	0.313
<i>TR6 (Akdeniz)</i>	0.039	0.0118	0.001

<i>TR7 (Orta Anadolu)</i>	-0.127	0.0127	0.000
<i>TR8 (Batı Karadeniz)</i>	0.101	0.0119	0.000
<i>TR9 (Doğu Karadeniz)</i>	0.150	0.0123	0.000
<i>TRA (Kuzeydoğu Anadolu)</i>	0.192	0.0124	0.000
<i>TRB (Ortadoğu Anadolu)</i>	0.187	0.0123	0.000
<i>TRC (Güneydoğu Anadolu)</i>	0.106	0.0124	0.000
Sektör ((Referans Kategorisi: Tarım)			
<i>Sanayi+İnşaat</i>	-0.066	0.0069	0.000
<i>Hizmet</i>	-0.181	0.0057	0.000
Evde Çalışma Sıklığı (Referans Kategorisi: Her Zaman)			
<i>Ara Sıra</i>	-0.140	0.0188	0.000
<i>Hiç</i>	-0.196	0.0094	0.000
Ek İş (Referans Kategorisi: Yalnızca 1 İş)			
<i>1 Ek İş</i>	-0.060	0.0101	0.000
<i>1’den Fazla Ek İş</i>	-0.109	0.0775	0.157
Meslek (Referans Kategorisi: Nitelikli Meslek)			
<i>Orta Nitelikli</i>	0.047	0.0082	0.000
<i>Nitelik Gerektirmeyen İşler</i>	0.265	0.0095	0.000
Haftalık Çalışma Saati (Referans Kategorisi: 0-29 saat)			
<i>30-44 saat</i>	-0.127	0.0065	0.000
<i>45-54 saat</i>	-0.226	0.0070	0.000
<i>55+ saat</i>	-0.245	0.0070	0.000

Elde edilen sonuçlara göre kendi hesabına çalışanlarda kadınların erkeklere göre kayıt dışı çalışma ihtimali %11.5 daha yüksektir. Bu sonuç, cinsiyetin kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığın temel belirleyicilerinden bir olduğunu göstermektedir. Kadınların daha yoğun şekilde, genellikle küçük ölçekli, ev temelli ya da düzensiz (pazarçılık vb.) ekonomik faaliyetlerde bulunmasının bu farklılığa neden olabileceği düşünülebilir. Bununla beraber kendi hesabına çalışan kadınların erkeklere göre daha az sermaye erişimine sahip olması da kadınlarda kayıtdışılık ihtimalini artırmaktadır (Bonnet vd., 2019). Model bulgularına göre, kendi hesabına çalışanlarda referans grup olan 15-29 yaş aralığına kıyasla, 30-44 yaş grubunda olmanın kayıtdışı çalışma ihtimalini %5.3 daha azalttığı anlaşılmaktadır. 45-59 yaş grubunda olma durumu kayıtdışı çalışma ihtimalini %2.8 artırmaktadır. 60 yaş ve üzerindeki bireylerde ise kayıtdışılık olasılığı, genç bireylerle karşılaştırıldığında %23.9 daha yüksektir. Elde edilen bu sonuç, kendi hesabına çalışanlar özelinde yaş ilerledikçe kayıt dışı çalışma ihtimalinin genel olarak yükseldiğine işaret etmektedir. Dolayısıyla yaşın işgücü piyasaları kırılabilirliği üzerindeki önemli etkisinin kayıt dışılık durumunda da etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle 60 yaş ve üzeri grupta emeklilik sonrası gelirlerini artırmak amacıyla kendi hesabına bağımsız

olarak ekonomik faaliyetlerde bulunanların sosyal güvenlik sistemine kayıt olmadan çalışabildiği yaygın bir olgudur (Kolev vd., 2023). 30-44 yaş grubunun gençlere göre kayıtdışı çalışma ihtimallerinin daha düşük olması, bu yaş grubunda genellikle daha düzenli çalışma hayatı dinamikleriyle ilişkilendirilebilir. Nitekim bu yaş grubunun özellikle yaşlı ve daha genç bireylere göre daha düzenli ve kurumsallaşmış çalışma ilişkilerine sahip olması ve dolayısıyla daha istikrarlı gelir ve sosyal güvenlik erişimine sahip olduğu ifade edilmektedir (Bosch ve Maloney, 2010). Bunun yanı sıra bu sonuç, bu grupta sosyal güvenlik bilincinin yüksek olması dolayısıyla; sosyal güvenlik sistemine entegrasyonun daha yüksek olması ve daha düzenli gelire sahip olabilecekleri fikrini doğrulamaktadır (Tansel ve Acar, 2017).

Kendi hesabına çalışanlarda yurt dışı doğumlu olma durumu Türkiye doğumlu olma durumuna göre kayıt dışılık ihtimalini %15.3 artırmaktadır. Bu sonuç doğum yerinin kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığın önemli bir belirleyicisi olduğuna işaret etmektedir. Yurtdışı doğumların sosyal güvenlik sistemine entegrasyonda problem yaşama ihtimalinin yüksek olması bu sonucun en önemli nedeni olarak değerlendirilebilir. Nitekim yurt dışında doğmuş bireylerin mevzuata ve sosyal güvenlik sisteminin işleyişine ilişkin daha az bilgi sahibi olabilmesi yüksek bir ihtimaldir. Kendi hesabına çalışanlar arsında hane halkı reisi olmama durumunun halehalkı reisi olma durumuna göre kayıt dışılığı %2. azalttığı anlaşılmaktadır. Bu etki istatistiki olarak anlamlı olsa da nispeten düşüktür. Bu durum, aile geçiminin sorumluluğunda olan bireylerin sosyal güvenlik maliyetlerinden kaçınmak amacıyla kayıt dışılığa yönelebileceğini düşündürmektedir. Elde edilen diğer bir sonuca göre referans grup olan evli bireylerle karşılaştırıldığında, bekâr olan kendi hesabına çalışan bireylerin kayıt dışı çalışma olasılığı %1.5 daha düşüktür. Bu etki istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte, büyüklük açısından sınırlı düzeydedir. Hane halkı reisi olma durumuna ilişkin sonuç göz önüne alındığında evli olanların bakım yükümlülüğünün olması, sosyal güvenlik maliyetlerinin kayıt dışılık ihtimali üzerindeki baskısını doğrulamaktadır. Vergi ve prim yüklerinin özellikle çocuklu ve düşük gelirli ailelerde kayıtlı çalışma için engel teşkil edebileceği kabul edilebilir bir durumdur.

Kendi hesabına çalışanlar arasında eğitim seviyesinin de kayıt dışılık için önemli bir faktör olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre düşük eğitim seviyene sahip olanlara göre orta düzey eğitime sahip bireylerde kayıt dışılık ihtimali %4.5 azalırken, yüksek düzeyde eğitime sahip bireylerde %7.6 azalmaktadır. Bu sonuç eğitim düzeyi ile kayıt dışılık arasındaki ters yönlü ilişkiyi doğrulamaktadır. Eğitim düzeyinin artması bireylerde yasal hak ve yükümlülüklerle ilişkin bilinç düzeyini artırabilmekte, dolayısıyla sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alma ihtimallerini artırmaktadır (Erdal, 2019). Bu çalışmanın odağında yer alan kendi hesabına çalışanlar arasında düşük eğitilmiş bireylerin genellikle küçük ölçekli, düşük

sermayeli ve düzensiz ekonomik faaliyetlerde bulunma ihtimalinin yüksek olması da kayıt dışılığı artırabilmektedir (Kanbur, 2009). Bu doğrultuda eğitimin kayıt dışılığı azaltmada önemli bir işleve sahip olabileceği anlaşılmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre kendi hesabına çalışanların yaşadığı bölgenin de kayıt dışılık ihtimalleri üzerinde anlamlı etkileri olabileceği ortaya çıkmıştır. Buna göre İstanbul’a kıyasla Ege’de yaşama durumu kendi hesabına çalışanlarda kayıt dışılık ihtimalini %3, Orta Anadolu’da yaşama durumu %12.7 azaltmakta iken Kuzeydoğu Anadolu’da yaşama durumu %19.2, Ortadoğu Anadolu’da yaşama durumu %18.7, Doğu Karadeniz’de yaşama durumu %15, Batı Karadeniz’de yaşama durumu %10.1 ve Akdeniz’de yaşama durumu %3.9 artırmaktadır. Sonuçlar genel olarak batı bölgelerinin İstanbul’a göre daha düzenli bir işgücü piyasası yapısına sahip olabileceğini ifade etmektedir. Öte yandan diğer bölgelerde kayıtlı ve düzenli istihdam fırsatlarının az olması yapısal ekonomik geri kalmışlık, kurumsal denetimin zorluğu gibi nedenlerle kayıt dışılık eğilimlerinin daha yüksek olabileceği ifade edilmektedir (Doğrul 2010; Şenel ve Öçal, 2021). Elde edilen bulgular bölgeler arasındaki sosyo-ekonomik gelişmişlik farkının kendi hesabına çalışanlar özelinde kayıt dışılığın önemli bir etkileyicisi olduğunu göstermektedir.

Çalışma hayatına ilişkin değişkenlerin de kendi hesabına çalışanlar arasında kayıt dışılığın önemli belirleyicileri olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen sonuca göre kendi hesabına çalışanlar arasında faaliyette bulunulan sektör kayıt dışılığı etkileyen önemli bir faktördür. Buna göre referans kategori olan tarım sektöründe faaliyette bulunma durumuna göre sanayi ve inşaat sektöründe faaliyette bulunma durumu kayıt dışılığı %6.6 azaltmaktayken, hizmet sektöründe faaliyette bulunma durumu %18.1 düzeyinde azaltmaktadır. Bu bulgular, tarım sektörünün enformel yapısı ve düşük kurumsal düzenleme ve denetleme faaliyetleri gibi özelliklerinin kayıtdışılığa neden olduğunu doğrulamaktadır. Tarımda işyeri denetimlerinin sınırlı olması, mevsimlik iş yapısı, aile temelli üretim modeli ve düşük eğitim düzeyi gibi yapısal faktörler, kayıt dışılığı teşvik eden unsurlar arasındadır (Eralp, 2022; Bonnet vd., 2018). Buna karşın hizmet ve sanayi/inşaat sektörlerinde işlerin niteliği daha fazla müşteri ilişkisi, belge düzeni, vergi ödemesi gerektirdiği için kayıtlılık eğilimi daha yüksektir. Ayrıca, bu sektörlerdeki çalışanlar genellikle kentsel alanlarda faaliyet gösterdiğinden, denetim riski ve sosyal güvenlik bilinci de artmaktadır (Kanbur, 2009). Bu durum kayıt dışı istihdamla mücadelede sektör bazlı politikaların önemini ortaya koymaktadır. Tarım sektöründe kayıtlılığa ilişkin teşvik, mobil sosyal güvenlik faaliyetleri ve kooperatifleşmenin bu yönde etkili politikalar olabileceği düşünülmektedir. Faaliyette bulunulan mesleğin de kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılığın belirleyicilerinden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre referans kategori olan nitelikli mesleklere göre orta nitelikli mesleklerde olma durumu kayıtdışılığı yaklaşık %4.7 artırırken, nitelik gerektirmeyen işlerde faaliyet

gösterme durumu %26.5 artırmaktadır. Nitelikli mesleklerde faaliyet gösteren kendi hesabına çalışanların orta ve özellikle niteliksiz işlerde faaliyet gösterenlere göre öncelikle gelir açısından (Öztepe ve Akbaş 2018) daha avantajlı durumda olması bu farklılığın en önemli nedenlerinden biri olabilir. Öte yandan niteliksiz işlerde gerçekleştirilen faaliyetlerin daha az denetime tabi olması, düşük başlangıç sermayesi gerektirmesi ve resmi çalışma ilişkilerine uzaklığı da kayıt dışılığı önemli düzeyde artırabilmektedir (Bonnet vd., 2018). Dolayısıyla nitelik gerektirmeyen işlerde faaliyet gösterenler, çoğunlukla kayıtlılığı bir yük olarak görebilmekte, kayıtdışılığı ise daha avantajlı olarak değerlendirebilmektedir (Maloney, 2004; Chen, 2012).

Kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığa etki eden diğer önemli faktör faaliyetin evden yürütülme sıklığıdır. Elde edine sonuca göre referans kategori olan “her zaman evden çalışma” durumuna göre ara sıra evde çalışma durumu kayıtdışılık ihtimalini %14 azaltmaktayken faaliyetin tamamen ev dışında gerçekleştirilmesi durumu %19.6 azaltmaktadır. Bu bulgu evde çalışmanın kendi hesabına çalışanlar için kayıtdışılığın yapısal bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır. Evden yürütülen gelir getirici faaliyetler genellikle resmi bir işyeri açmaksızın ya da ticari bir mekân kullanmaksızın ev içi üretim, bakım hizmetleri, temizlik vb. kayıt dışı ticari faaliyetlerdir. Nitekim ‘ev içi çalışma’ genel olarak kayıt dışı istihdamın önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir (Bonnet vd., 2018; Chen, 2012). Ev dışında gerçekleştirilen ticari faaliyetler ise nispeten deneyime daha fazla açık olma ve ticari mekân kullanımı ile ilgili olarak belediye gibi resmi kurumlarla bağlantılı hareket etme gerekliliği dolayısıyla kayıt dışılık ihtimali daha düşük olan faaliyetlerdir. Ek iş yapma durumunun da kendi hesabına çalışanlar arasında kayıt dışılığın önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bir ek iş yapma durumu kayıtdışılığı %6 azaltırken birden fazla ek iş yapma durumu kayıtdışılığı %10.9 azaltmaktadır. Ek iş yapma genellikle daha yüksek net gelir, finansal güvenlik gibi avantajlarla ilişkilendirilmektedir (Dorenbosch, 2014). Gelir ile kayıtdışılık arasındaki ters yönlü ilişki ek iş yapanlarda kayıtdışılığı azaltıyor gibi görünmektedir. Çalışma hayatıyla ilgili faktörler açısından kayıtdışılığa etki eden diğer faktör çalışma saatidir. Elde edilen sonuca göre haftalık 0-29 saat çalışmaya göre 30-44 saat çalışma durumu kayıtdışılık ihtimalini %12.7, 45-54 saat çalışma %22.6 ve 55 ve daha fazla çalışma durumu %24.5 azaltmaktadır. Düşük çalışma saatleri genellikle geçici, mevsimlik veya düşük talep gören nispeten az gelir getirici işlerle ilişkilendirilmektedir. Bu tür faaliyetlerin kayıtlılık gibi sabit maliyetleri karşılamak için yeterli gelir sağlamaması nedeniyle kayıtdışılık ihtimalinin arttığı ifade edilmektedir (Loayza, 1996).

Sonuç ve Öneriler

Türkiye işgücü piyasaları için başat sorunlardan biri kayıt dışı istihdamdır. Bu problem belirli gruplarda özellikle daha önemli düzeydedir. İşteki duruma göre “Kendi hesabına çalışanlar” kayıtdışılığın en yoğun olduğu gruplardan birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. TÜİK tarafından Türkiye çapında gerçekleştirilen kapsamlı bir anket çalışmasından elde edilen verilerle (42.384) Lojistik regresyon modeli kurulmuş ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar; yaş, eğitim, cinsiyet, coğrafi bölge, doğum yeri, medeni durum, hane halkı reisliği gibi demografik faktörlerin yanı sıra faaliyette bulunulan sektör ve meslek grubu, evde çalışma sıklığı, ek işin varlığı ve haftalık çalışma saati gibi çalışma hayatına ilişkin faktörlerin kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığı etkileyen faktörler olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle medeni durum ve hanehalkı reisi olma durumuna ilişkin sonuçlar literatürdeki sonuçlardan farklıdır. Bu sonuçlar, Türkiye’de kayıtdışılıkla etkili mücadele için hem demografik gruplara özgü hem çalışma hayatına ilişkin bazı yapısal politikalara olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bu kapsamda;

Kendi hesabına çalışan kadınların genellikle küçük ölçekli düşük sermayeli ve yaygın olarak ev eksenli işlerle ilgilendiği varsayımı altında, özellikle bu gruptaki kadınlar için sosyal güvenlik prim desteği veya kademeli prim indirimi gibi politikaların kadınlarda kayıtlılığı artırabileceği düşünülmektedir. Yaş açısından özellikle 60 yaş ve üzeri grupta emeklilik sonrası ek gelir elde edebilmek adına ticari faaliyet gerçekleştiren bireylerin kayıtdışılığa daha yatkın olduğuna yönelik sonuca ulaşılmıştır. Bu kapsamda emeklilerin ek gelir elde etme adına yürüttükleri faaliyetler için kısmi prim ödeme sistemi veya aktif yaşlanma politikalarına uygun teşviklerle; emeklilik gelirini azaltmaksızın düşük oranlı prim ödemeleri gibi uygulamalar ışığında özel bir statü kazandırılarak kayıtlılığın artırılabilceği düşünülmektedir. Eğitim düzeyi ile kayıtdışılık ihtimali arasındaki ters ilişkinin kendi hesabına çalışanlar arasında da geçerli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum düşük eğitimin düşük gelirle bütünleşebileceği varsayımı altında diğer birçok faktörle ilgili olabilir. Ancak düşük eğitim seviyelerinde sosyal güvenlik bilincinin düşük olabilmesi ve bu gruba özgü bilgilendirme faaliyetlerinin yoğunlaştırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Yurtdışında doğanların Türkiye doğumlulara göre kayıtdışılık ihtimallerinin yüksek olması da bu grup için benzer şekilde sosyal güveliğe ilişkin bilgilendirmenin yoğunlaştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Türkiye’de bölgesel anlamda sosyo-ekonomik gelişmişlik farklarının kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığın önemli bir belirleyicisi olduğu bulgusu, sosyal güvenlik primlerine ilişkin politikaların da bölgesel anlamda geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar özellikle doğu bölgeleri için özel teşvik,

bilgilendirme ve daha düzenli denetleme faaliyetlerine ilişkin ihtiyaçlara işaret etmektedir.

Demografik faktörler açısından iki önemli bulgu oldukça dikkat çekicidir. Kendi hesabına çalışanlarda evli olmanın ve hanehalkı reisi olmanın kayıtdışılığı pozitif yönde etkilediğine yönelik sonuçlar ilgili literatürdeki sonuçlardan farklıdır. Bu durumun, literatür taraması başlığında da belirtildiği gibi kendi hesabına çalışanların gerek gelir akışı gerekse çoğunlukla düzensiz ve verimsiz çalışma hayatı dinamikleri ile ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir. Evli olmanın ve hanehalkı reisi olmanın getirdiği maddi yükümlülüklerin kendi hesabına çalışanlarda kayıtlılığın gereği olan primlerden kaçınılmasına neden olabildiği düşünülmektedir. Hem evli bireyler hem hane halkı reisleri için kayıtdışı çalışma; emekliliğin yanı sıra kendilerinin ve özellikle sorumlu oldukları diğer bireylerin ücretsiz sağlık bakımı faaliyetlerinden yararlanamaması durumunu ortaya çıkarmaktadır. Buna karşın bu bireylerin kayıtdışılığa daha yatkın olması Türkiye’de sosyal güvenlik primlerinin evlilik veya bakmakla yükümlü olunan kişi sayısına göre özelleştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda özellikle kamu sektörü ve bazı özel sektör çalışanları için uygulanan evlilik ve çocuk yardımı gibi olanakların kendi hesabına çalışanlar için sigorta primi üzerinde indirimle dönüştürülebilir. Böylelikle evli ve/veya hanehalkı reisi olan kendi hesabına çalışanlara bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kayıtlılığın mali yükü azaltılarak kayıtlılığın teşvik edilebileceği düşünülmektedir.

Elde edilen sonuçlar; çalışma hayatına ilişkin yapısal faktörlerin de kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışılığın önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre özellikle tarımda kendi hesabına çalışanlar için kayıtlılık teşviklerinin artırılması, mobil sosyal güvenlik hizmetleri ve kooperatifleşmenin yaygınlaştırılması gibi araçlarla kayıtlılığa geçişin desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir. Tarım sektörüne özgü politikaların yanı sıra, faaliyette bulunan meslek grubunun da etkisi göz önüne alındığında özellikle hizmet sektörü ve niteliksiz işlerde çalışan kendi hesabına bireyler için mobil vergi kaydı uygulamaları, esnek muhasebe sistemleri ve mesleki örgütlenme teşviklerinin etkili politikalar olabileceği düşünülmektedir. Nitekim elde edilen sonuçlar özellikle niteliksiz hizmet mesleklerinde diğer meslek gruplarına göre kayıtdışılık ihtimalinin arttığını ortaya koymuştur. Bu kapsamda tarım ve düşük nitelikli hizmet mesleklerinin çoğunlukla mevsimsel özellikleri dikkate alındığında Sosyal Güvenlik ödemelerinin bu tür işlerde gelirin elde edildiği dönemlerde bir veya iki defada (ilgili ürünün satış dönemleri veya turizme göre mevsimsel gelirin arttığı dönemler gibi) ödenebileceği bir sistem geliştirilebilir. Elde edilen diğer ilgi çekici sonuç kendi hesabına çalışanlarda ek işin varlığı veya birden fazla ek işi olma durumunun kayıtlı çalışma ihtimalini artırdığı ile ilgilidir. Bu sonuç ek işler dolayısıyla gelirdeki artışın kayıtlılık

maliyetlerini karşılamak noktasında kendi hesabına çalışanları daha avantajlı konuma getirdiğini düşündürmektedir. Bu bağlamda kendi hesabına çalışanlarda ek iş yapma imkânlarının artırılmasına yönelik politikaların faydalı olabileceği düşünülmektedir. Haftalık çalışma süresi ile kayıtdışılık arasında ters yönlü ilişkiye yönelik bir sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuç kısa süreli; günlük ya da mevsimlik işlerle ilgili faaliyet yürüten kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığın yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda düşük saatle çalışan kendi hesabına çalışanlar için yarı-zamanlı kayıtlılık teşvikleri, mikro ölçekli vergi uygulamaları ve esnek sigorta primlerine ilişkin politika gereklilikleri ortaya çıkmaktadır.

Elde edilen sonuçlar Türkiye’de kendi hesabına çalışan bireyler arasında kayıtdışılığın ekonomik nedenlerin yanı sıra çok katmanlı ve toplumsal boyutları olan bir problem olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınlar ve ileri yaştaki bireylerin kayıtdışılığa daha açık durumda olması sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılık ve fırsat eşitliği açısından yeniden değerlendirme gerekliliğine işaret etmekte, kapsayıcı ve işlevsel sosyal politikalara olan ihtiyacı ifade etmektedir. Evli bireylerin ve hane halkı reislerinin kayıtdışı çalışmaları, yalnızca bireysel güvenlik açıkları yaratmakla kalmamakta; aynı zamanda bakmakla yükümlü oldukları kişilerin de ücretsiz sağlık hizmetlerine erişimini riske atmaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik politikalarının "aile içindeki sorumluluk yapısını" gözeten daha adil ve esnek primlendirme modellerine ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan ek iş ve dolayısıyla gelir çeşitliliği ve ekonomik dayanıklılığın kayıtlılığı ön plana çıkarması, kendi hesabına çalışanlarda gelir artırıcı teşvikler veya kayıtlılık maliyetlerinin azaltılması gibi politikaların gerekliliğine işaret etmektedir. Tüm bu bulgular, kayıt dışı istihdamla mücadelede demografik farklılıkları gözeten, kırılgan grupları odağa alan ve sosyal güvenliğin kapsayıcılığını artırmayı hedefleyen yapısal politika reformlarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın sonuçlarının sosyal politikalar açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Extended Summary

Informal employment refers to economic activities carried out by individuals without fulfilling legal obligations and without registration in the social security system. These activities not only lead to macroeconomic problems such as tax revenue loss and disruptions in the functioning of the social security system but also cause productivity losses in labor markets, wage inequalities, and ultimately result in low-quality employment. Moreover, working outside the social security system deprives individuals of social rights such as retirement benefits, health insurance, and job security, creating significant challenges for social policy. In this context, informal employment is not merely an economic issue but also a multidimensional problem that undermines the effectiveness of the social

protection system and exacerbates social inequalities.

Informal employment stands out as one of the most significant challenges for Turkey, both from a macroeconomic perspective and particularly within labor markets. According to the report by the Ministry of Labor and Social Security, the informal employment rate in Turkey decreased from 35.4% in 2014 to 26.1% by 2023 (MLSS, 2025). Although informal employment rates have shown a declining trend over the years, they still remain at relatively high levels. In comparison, informal employment rates in the European Union during the same period ranged between approximately 15% and 13% (ILO, 2023). Self-employed individuals constitute a substantial portion of informal employment in Turkey. In terms of employment status, after unpaid family workers—who generally have an informal employment rate exceeding 85%—self-employed workers exhibit the highest rates of informality. For instance, the informal employment rate among the self-employed was calculated as 65.7% for 2019 (Şenel & Kumaş, 2019), whereas in this study it is estimated at 62.4% for 2022.

The aim of this study is to identify the factors leading to informality among self-employed individuals in Turkey and to develop policy recommendations within the framework of social policy tools to address this issue. The study utilizes data on 42,384 self-employed individuals, obtained by filtering the 2022 Turkish Labor Force Survey Microdata conducted by TurkStat. In the analysis, the individual's registration status in the social security system (informal/formal) is defined as a binary dependent variable, and the effects of demographic and employment-related factors on informality are examined using a logistic regression model. This study is expected to make two significant contributions to the existing literature on informal employment among self-employed individuals in Turkey. First, as highlighted in the literature review section, some of the determinants considered in this study are unique and have not been extensively examined in previous research. Second, the econometric model developed to identify the determinants of informality provides another original contribution to the field.

In the empirical section of the study, before proceeding to the modeling stage, descriptive statistics of the independent variables considered in this research and the results of chi-square tests examining their statistical associations with the dependent variable were obtained. The chi-square analysis results indicated that all the independent variables examined were statistically significantly associated with the dependent variable, namely the informality status of employment. The results of the logistic regression model revealed that demographic factors such as age, education, gender, geographical region, place of birth, marital status, and household headship, as well as labor market-related factors including sector and occupational group, frequency of working from home, the presence of secondary

employment, and weekly working hours, significantly influence informality among the self-employed. These findings demonstrate that informality among self-employed individuals in Turkey is not solely driven by economic reasons but is also a multilayered issue with significant societal dimensions. The greater vulnerability of women and older individuals to informality highlights the need to reassess the inclusiveness and equity of the social security system, indicating the necessity for more inclusive and functional social policies.

The informal employment of married individuals and household heads not only creates individual vulnerabilities but also risks the access of their dependents to free healthcare services. This underscores the need for fairer and more flexible contribution models in social security policies that take into account the "intra-household responsibility structure." Moreover, the positive association between income diversification through secondary employment and formalization suggests the necessity of policies that provide income-enhancing incentives or reduce the costs of formalization for the self-employed. Overall, these findings emphasize the need for structural policy reforms that consider demographic differences, focus on vulnerable groups, and aim to enhance the inclusiveness of social security in the fight against informal employment. In this context, the results of this study are expected to offer valuable insights for social policy development.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar, bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir.

KAYNAKÇA

- Agresti, A. (2018). *Statistical methods for the social sciences* (5th ed.). Pearson Education.
- Bairagya, I. (2012). Employment in India's informal sector: size, patterns, growth and determinants. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(4), 593-615.
- Barry, I., & Cissokho, L. (2025). Effects of individual and household characteristics on informal entrepreneurship among youths in Senegal. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 15(1), 5.
- Başol, O., & Yalçın, E. C. (2020). İstanbul’da kayıt dışı istihdamın sosyo-demografik belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 173-190.
- Bennett, J., & Rablen, M. D. (2015). Self-employment, wage employment, and informality in a developing economy. *Oxford Economic Papers*, 67(2), 227-244.
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019a). Women and men in the informal economy: A statistical brief. *International Labour Office*, Geneva, 20(1).
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019b). Women and men in the informal economy: A statistical brief. *International Labour Office*, Geneva, 20(1).
- Bosch, M., & Maloney, W. F. (2010). Comparative analysis of labor market dynamics using Markov processes: An application to informality. *Labour Economics*, 17(4), 621-631.
- Copisarow, R. (2004). *Street UK – A Micro-Finance Organisation: Lessons Learned from its First Three Years’ Operations*. Street UK, Birmingham.
- Cross, J. (2000). Street vendors, modernity and postmodernity: conflict and compromise in the global economy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 20(1), 29-51.
- Çiftçi, H. (2018). Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomik Etkileri. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 1-17.
- ÇSGB (2025). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2025-2028*. <https://www.cs.gb.gov.tr/Media/t0bomvck/ulusal-istihdam-stratejisi-2025-2028.pdf> Erişim tarihi: 12.05.2025.
- Daştan, H., & Mola, H. (2020). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 789-808.
- Doğrul, H. G. (2012). Determinants of formal and informal sector employment in the urban areas of Turkey. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2), 217-231.
- Dorenbosch, L. (2014). Changing face of ‘multi-jobbing’. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2014/changing-face-multi-jobbing>. Erişim Tarihi: 10.05.2025.

- Dougherty, S. and O. Escobar (2013), “The Determinants of Informality in Mexico's States”, OECD Economics Department Working Papers, No. 1043, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k483jrvnjq2-en>.
- Ercan, F., & Özar, Ş. (2000). Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmaları. *Toplum ve Bilim*, 86, 22-72.
- ERALP, A. (2022). Türkiye’de kayıtlı ekonomi ile kayıt dışı istihdam oranı arasındaki ilişkinin sektörler itibarıyla incelenmesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(2), 1027-1039.
- Erdal, İ. Ö. Y. (2019). Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 225-246.
- Fiess, N. M., Fugazza, M., & Maloney, W. F. (2010). Informal self-employment and macroeconomic fluctuations. *Journal of Development Economics*, 91(2), 211-226.
- Fidan, H., & Genç, S. (2013). Kayıtdışı İstihdam ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 137-150.
- Gallaway, J. H., & Bernasek, A. (2002). Gender and informal sector employment in Indonesia. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 313-321.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Temel Ekonometri* (5. Baskı). McGraw-Hill Education.
- Hosmer Jr, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression*. John Wiley & Sons.
- ILO (2013). *Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93)*. 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2-11 October 2013.
- ILO (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva: ILO.
- Julià, M., Belvis, F., Vives, A., Tarafa, G., & Benach, J. (2019). Informal employees in the European Union: working conditions, employment precariousness and health. *Journal of Public Health*, 41(2), e141-e151.
- Kanbur, R. (2009). Conceptualising informality: regulation and enforcement (No. 4186). *IZA Discussion Papers*.
- Koley, A., La, J., & Manfredi, T. (2023). Extending social protection to informal economy workers: Lessons from the Key Indicators of Informality based on Individuals and their Household (KIIbIH). *OECD Development Centre Working Papers* (350), 0_1-39.
- Lehmann, H. (2015). Informal employment in transition countries: Empirical evidence and research challenges. *Comparative Economic Studies*, 57(1), 1-30.
- Lehmann, H., & Zaiceva, A. (2013). Informal employment in Russia: Incidence, determinants and labor market segmentation. *Quaderni - Working Paper DSE N°903*.

- Lemma, T., & Sharma, M. (2025). Socioeconomic advancement of women in the informal sector in Hosanna City, Ethiopia. *Cities*, 156, 105580.
- Llanes, M., & Barbour, A. (2007). *Self-Employed and Micro-Entrepreneurs: Informal Trading and the Journey Towards Formalization*. Community Links, London.
- Loayza, N. V. (1996). The economics of the informal sector: a simple model and some empirical evidence from Latin America. In *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* (Vol. 45, pp. 129-162). North-Holland.
- Loayza, N. V., & Rigolini, J. (2011). Informal employment: safety net or growth engine?. *World Development*, 39(9), 1503-1515.
- Long, J. S., & Freese, J. (2006). *Regression models for categorical dependent variables using Stata* (Vol. 7). Stata press.
- Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. *World Development*, 32(7), 1159-1178.
- Maurizio, R. (2021). *Employment and informality in Latin America and the Caribbean: an insufficient and unequal recovery*. Geneva: International Labour Organization.
- Mundial, B. (2019). *World Development Report: The changing nature of work*. Washington, DC. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>.
- OECD (2013). *Entrepreneurship at a Glance 2013*. file:///C:/Users/Ensar/Downloads/entrepreneur_aag-2013-en.pdf. Erişim Tarihi: 05.05.2025.
- OECD (2020). *Working Better with Age*. OECD Publishing.
- Omdan, A. E. (2003). Karşılaştırmalı Ekonomi-Politik: Meksika’da Popülizm ve Türkiye’de Devletçilik. 8. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi, 3-5 Aralık, Ankara.
- Özer, H. (2004). *Nitel değişkenli ekonometrik modeller: Teori ve bir uygulama*. Nobel.
- Öztepe, N. D., & Akbaş, S. (2018). Türkiye’de kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 67-94.
- Paul, P., Pennell, M. L., & Lemeshow, S. (2013). Standardizing the power of the Hosmer–Lemeshow goodness of fit test in large data sets. *Statistics in Medicine*, 32(1), 67-80.
- Raijman, R. (2001). Mexican immigrants and informal self-employment in Chicago. *Human Organization*, 60(1), 47-55.
- Rodin, D. L., McNeill, K., Vite-Leon, N., & Heymann, J. (2012). Determinants of informal employment among working mothers in Mexico. *Community, Work & Family*, 15(1), 85-99.
- Schmidheiny, K., & Basel, U. (2013). Binary response models. Short guides to Microeconometrics, Universität Basel, Basel.
- Şenel, D. (2019). İnşaat Sektöründe Kayıt Dışı İstihdamın İncelenmesi: Denizli İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 66-83. doi:10.21076/vizyoner.448902

- Şenel, D., & Öçal, M. (2021). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın bölgesel analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1201-1232.
- Snyder, K. A. (2004). Routes to the informal economy in New York’s East Village: crisis, economics and identity. *Sociological Perspectives*, 47(2), 215-240.
- Surpachin Miranda, I. E., Montoya Vargas, R., Lino Gamarra, A. H., Medina Sotelo, C. G., & Isaías Cueva-Quezada, N. (2024). Theoretical analysis of the informal economy in Latin America: a systematic review. *Cuadernos de Administración*, 40(80).
- Tansel, A., & Acar, E. Ö. (2017). Labor mobility across the formal/informal divide in Turkey: Evidence from individual-level data. *Journal of Economic Studies*, 44(4), 617-635.
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2015). Self-employment, the informal economy and the marginalisation thesis: some evidence from the European Union. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21(2), 224-242.
- Yu, D. (2009). The comparability of labour force survey (LFS) and quarterly labour force survey (QLFS).

Ek A1. Probit Modele Ait Katsayı ve Marjinal Etkiler

Değişken	B	dy/dx	Robust Std. Error	z	P> z
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)					
<i>Kadın</i>	0. 407	0. 117	0. 023	17.23	0.000
Yaş (Referans Kategori: 15-29 Yaş)					
<i>Yaş: 30-44</i>	-0. 171	-0. 055	0. 028	-6.04	0.000
<i>Yaş: 45-59</i>	0. 086	0. 027	0. 029	2.90	0.004
<i>Yaş: 60+</i>	0. 810	0.229	0. 033	24.00	0.000
Doğum Yeri (Referans Kategori: Türkiye)					
<i>Yurt Dışı</i>	0. 524	0.150	0. 061	8.52	0.000
Hane Halkı Reisiği (Referans Kategori: Evet)					
<i>Hayır</i>	-0. 072	-0.020	0. 021	-3.57	0.000
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)					
<i>Bekâr</i>	-0. 048	-0.013	0.036	-2.23	0.026
Eğitim Durumu (Referans Kategori: Düşük Eğitim)					
<i>Eğitim: Orta</i>	-0. 155	-0. 045	0.018	-8.25	0.000
<i>Eğitim: Yüksek</i>	-0. 257	-0.076	0.026	-9.84	0.000
Yaşanılan Bölge (Referans Kategori: TR1-İstanbul)					
<i>TR2 (Batı Marmara)</i>	0. 039	0.012	0. 041	0.95	0.340
<i>TR3 (Ege)</i>	-0. 100	-0.031	0. 036	-2.72	0.006
<i>TR4 (Doğu Marmara)</i>	0. 000	0.000	0. 039	-0.00	0.999
<i>TR5 (Batı Anadolu)</i>	0. 047	0.014	0. 040	1.18	0.239
<i>TR6 (Akdeniz)</i>	0. 125	0.038	0. 038	3.27	0.001
<i>TR7 (Orta Anadolu)</i>	-0. 405	-0.126	0. 041	-9.79	0.000
<i>TR8 (Batı Karadeniz)</i>	0. 340	0.102	0. 039	8.65	0.000
<i>TR9 (Doğu Karadeniz)</i>	0. 521	0.152	0. 041	12.46	0.000
<i>TRA (Kuzeydoğu Anadolu)</i>	0. 657	0.187	0. 043	15.05	0.000
<i>TRB (Ortadoğu Anadolu)</i>	0. 660	0.188	0. 043	15.30	0.000
<i>TRC (Güneydoğu Anadolu)</i>	0.351	0.105	0. 041	8.41	0.000

Sektör ((Referans Kategori: Tarım))					
<i>Sanayi+İnşaat</i>	-0.225	-0.066	0.023	-9.67	0.000
<i>Hizmet</i>	-0.366	-0.182	0.018	-32.39	0.000
Evde Çalışma Sıklığı (Referans Kategori: Her Zaman)					
<i>Ara Sıra</i>	-0.556	-0.138	0.073	-7.57	0.000
<i>Hiç</i>	-0.756	-0.195	0.043	-17.38	0.000
Ek İş (Referans Kategori: Yalnızca 1 İş)					
<i>1 Ek İş</i>	-0.207	-0.060	0.034	-6.01	0.000
<i>1’den Fazla Ek İş</i>	-0.366	-0.108	0.249	-1.47	0.142
Meslek (Referans Kategori: Nitelikli Meslek)					
<i>Orta Nitelikli</i>	0.166	0.050	0.026	6.20	0.000
<i>Nitelik Gerektirmeyen İşler</i>	1.008	0.267	0.037	27.12	0.000
Haftalık Çalışma Saati (Referans Kategori: 0-29 saat)					
<i>30-44 saat</i>	-0.445	-0.120	0.024	-17.83	0.000
<i>45-54 saat</i>	-0.770	-0.221	0.025	-29.71	0.000
<i>55+ saat</i>	-0.834	-0.242	0.025	-32.59	0.000
Number of obs = 42,384 LR chi2(31) = 9078.76 Prob > chi2 = 0.0000 Log pseudolikelihood = -21517.664 Pseudo R2 = 0.2352					

Bilişim Teknolojileri Alanında Eğitim Gören Z Kuşağı Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri

Meryem TEKİN EPİK¹

ORCID: 0000-0002-1777-3427

Selin UMUTLU²

ORCID: 0000-0002-0391-0179

DOI: 10.54752/ct.1676643

Özet: Bu araştırma, Z Kuşağı'nın bilişim teknolojileri (BT) alanındaki kariyer beklentilerini ve bu beklentileri şekillendiren faktörleri nitel bir yaklaşımla incelemektedir. Teknolojiyle iç içe büyüyen bu kuşak, BT sektörünü cazip bulmakta ve sektörün sunduğu finansal avantajlar, esnek çalışma koşulları, yeniliklere erişim gibi fırsatları değerlendirmektedir. Çalışma, fenomenolojik bir araştırma yöntemi benimsenerek Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Yazılım Mühendisliği Bölümü'nde eğitim gören 17 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılan yapılandırılmış görüşmelerin verileri içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bulgular, Z Kuşağı'nın kariyer tercihlerinde kişisel ilgi ve finansal teşviklerin etkili olduğunu göstermektedir. Gençler, kodlama ve yazılım geliştirme gibi alanlara

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doğu Yerleşkesi, ISPARTA, meryemtekin@sdu.edu.tr

² Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doğu Yerleşkesi, ISPARTA, selinaltay@sdu.edu.tr.

TEKİN EPİK, M., UMUTLU, S., (2026) "Bilişim Teknolojileri Alanında Eğitim Gören Z Kuşağı Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.337-374

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. Makale Geliş Tarihi: 15.04.2025 - Makale Kabul Tarihi: 05.11.2025

duydukları ilgiden ötürü BT sektörüne yönelmişlerdir. Özel sektör, dinamik çalışma ortamları ve yüksek maaş avantajlarıyla daha fazla tercih edilirken, kamu sektörü düzenli iş koşulları nedeniyle bazıları için cazip olmuştur. Ayrıca, yurt dışında çalışma arzusu; yüksek yaşam standartları, gelişmiş iş fırsatları ve farklı kültürlerle etkileşim imkânlarından kaynaklanmaktadır. İş yaşamında esneklik, özgür karar alma imkânı ve monotonluktan uzak işler arayan bu kuşak, şeffaf terfi süreçleri ve ek faydalar içeren ücretlendirme sistemleri beklemektedir. Bu araştırma, eğitim kurumları ve işverenler için Z Kuşağı'nın beklentilerini karşılayacak stratejiler geliştirme yönünden önemli ipuçları sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Z Kuşağı, Kariyer Beklentileri, Bilişim Teknolojileri (BT)

Career Expectations of Generation Z Students in the Field of information Technology

Abstract: This study examines the career expectations of Generation Z in the field of information technology (IT) and the factors shaping these expectations through a qualitative approach. Growing up in close interaction with technology, this generation finds the IT sector appealing due to its financial benefits, flexible working conditions, and opportunities for innovation. The study was conducted using a phenomenological research design with 17 students from Mehmet Akif Ersoy University's Software Engineering Department. Data were collected through structured interviews and analyzed using content analysis methods. The findings reveal that personal interest and financial incentives significantly influence the career choices of Generation Z. Many young individuals are drawn to the IT field due to their passion for coding and software development. While the private sector is preferred for its dynamic work environments and high salary prospects, the public sector appeals to some for its structured working conditions. Additionally, the desire to work abroad stems from better living standards, advanced career opportunities, and the chance to interact with diverse cultures. This generation, which seeks flexibility, freedom to make decisions, and non-monotonous work in their professional lives, expects transparent promotion processes and remuneration systems that include additional benefits. This study provides valuable insights for educational institutions and employers to develop strategies that meet the expectations of Generation Z and create suitable working environments to attract this generation.

Keywords: Generation Z, Career Expectations, Informational Technology (IT)

Giriş

Dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, bilişim teknolojileri (BT) sektörü ekonomik büyüme ve yenilikçi dönüşümün temel alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır (OECD, 2022). Özellikle genç kuşaklar için BT sadece yüksek istihdam imkânı sunmakla kalmamakta, aynı zamanda esnek çalışma yapıları, küresel hareketlilik ve hızlı kariyer gelişimi imkânları da sunmaktadır. Bu bağlamda teknolojiyle iç içe büyüyen Z kuşağının iş değerleri ve kariyer tercihleri, işgücü piyasasının geleceğini şekillendiren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Seemiller & Grace, 2019).

Z Kuşağı, dijital bir çağda doğmuş, sürekli çevrimiçi olmayı alışkanlık haline getirmiş ve teknolojiyi etkin bir şekilde kullanan bireylerden oluşmaktadır (Levickaitė, 2010:173). Bu kuşak teknolojik yeniliklerle büyüyerek interneti ve sosyal medyayı yaşamlarının vazgeçilmez bir parçası haline getirmiştir (Acılioğlu, 2015:31). Z kuşağı bireyleri bilginin hızla erişilebilir olduğu bir dönemde büyüdüğü için sürekli olarak bağlantıda kalma ve bilgiye hızlı erişme eğilimindedirler (Baykal, 2023:31). Bu eğilimlerin kariyer tercihlerinde esneklik, sürekli öğrenme ve anlam arayışıyla birleştiği görülmektedir (Pekel vd., 2020:3; Çetin ve Karalar, 2016:163).

Türkiye’de Z kuşağına ilişkin kariyer odaklı çalışmalar artmakla birlikte (Pekel vd., 2020; Karaman ve Efeoğlu, 2022; Doğan ve Şahin, 2022; Boynukısa vd., 2024; Serinkan ve Abalı, 2024) BT’ye özgü kariyer beklentilerini doğrudan inceleyen nitel çalışmalar sınırlıdır. Buna karşılık uluslararası yazında BT özgü örnekler mevcuttur (McKenzie ve Bennett, 2022; Nguyen Ngoc vd., 2022; Rani, 2025).

Bu çalışma, söz konusu boşluğu gidermek üzere bilişim teknolojileri alanında eğitim gören Z kuşağı öğrencilerinin kariyer beklentilerini ve bu beklentileri şekillendiren etmenleri **nitel** bir yaklaşımla incelemektedir. Bu çerçevede çalışmanın problemi şudur: BT alanında eğitim gören Z kuşağı öğrencilerin kariyer beklentileri yalnızca ücret ve esneklik gibi ekonomik boyutlarla mı açıklanabilir, yoksa Öz Belirleme Kuramı’nın (ÖBK) özerklik ve anlam arayışı, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’nın (SBKK) öz-yeterlilik ve sonuç beklentileri ile İş Özellikleri Modeli’nin (İÖM) iş tasarımı ve geribildirim mekanizmalarının etkileşimiyle mi açıklanabilir?

Bu problem doğrultusunda araştırma soruları şu şekilde yapılandırılmıştır: (1) BT yönelimi belirleyen unsurlar, (2) mezuniyet sonrası sektör/istihdam tercihleri ve gerekçeleri, (3) yurtdışı kariyer motivasyonları, (4) “ideal iş” in başlıca özellikleri, (5) ücret beklentisinin oluşumu ve (6) terfi beklentileri.

Bu problem, üç kuramsal ekseninde yorumlanmaktadır. ÖBK, gençlerin bağımsızlık, yetkinlik ve ilişki kurma ihtiyaçları üzerinden esneklik ve işte anlam arayışını açıklamaktadır. SBKK, öz yeterlilik ve sonuç beklentileri üzerinden meslek seçimi, yurtdışına çıkma motivasyonu ve ilerleme hedeflerini yorumlamaktadır. İÖM ise iş tasarımı (özerklik, görev bütünlüğü, geri bildirim) ile adil değerlendirme ve şeffaf terfi beklentileri arasındaki ilişkiyi görünür kılmaktadır. Bu üç teori kuşak özellikleri ile bilişim teknolojilerine özgü kariyer dinamiklerini çok boyutlu biçimde bir araya getirmektedir.

Bu çalışma alana iki katkı sunmaktadır. Birincisi, BT öğrencilerinin kariyer beklentilerini esneklik, ücret ve işte anlam eksenlerinde sistematikleştiren keşifsel bir çerçeve sunmak; ikincisi araştırma sorularını Öz Belirleme Kuramı, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve İş Özellikleri Modeli ile doğrudan ilişkilendirmektir.

Literatür ve Kuramsal Çerçeve

Kuşak Kavramı ve Çalışma Yaşamında X, Y ve Z Kuşakları

Kuşak Kavramı

Kuşak kavramı, *“yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın koşullarını paylaşan, birbirine benzer sorumluluklar üstlenen ve aynı sıkıntılara maruz kalan bireylerin oluşturduğu topluluk; yaklaşık yirmi beş otuz yıllık bir yaş grubunu ifade eden nesil, jenerasyon veya batın”* olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Bu tanım Karl Mannheim’ın (1952) kuşağı ortak tarihsel ve toplumsal deneyimlerle biçimlenen sosyal bir oluşum olarak ele alan yaklaşımıyla da örtüşmektedir.

1830-1842 yılları arasında kuşak çalışmalarına yönelik ilk bilimsel araştırmaları başlatan Auguste Comte, sürekli değişen kuşak sınıflandırmalarının tarihsel bir sürece dayandığını ifade etmiştir (Comte, 1974). Kuşakların dönemsel olarak sınıflandırılmasına ilişkin ilk sistematik çerçeve ise Strauss ve Howe (1991) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar tarihsel döngü yaklaşımına dayanarak Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X, Y ve Z kuşaklarını birbirinden ayırmış, bu sınıflandırma sonraki çalışmalara büyük bölümüne temel oluşturmuştur. Günümüz işgücü piyasalarında aktif olarak yer alan kuşaklar X, Y ve Z’dir. Kuşaklar arasındaki farklılıklar yalnızca yaş ve sosyo-kültürel deneyimlerle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda her kuşağın benimsediği çalışma değerleri bu ayrımı daha da derinleştirmektedir.

X Kuşağının İş Değerleri ve Kariyer Eğilimleri

X Kuşağı çalışma yaşamında girişimcilik, bağımsızlık, yaratıcılık ve bilgiye önem veren bir kuşak olarak tanımlanmaktadır. Bu kuşağın karakteristik özellikleri arasında geri bildirimlere açık olmaları, değişen koşullara kolaylıkla uyum

sağlayabilmeleri ve iş yaşam dengesi arayışını ön planda tutmaları yer almaktadır (Li vd., 2013:149). Teknolojiyle ilişkileri açısından ise X Kuşağı, dijital çağa geçişin ilk tanığı olan kuşak olarak bilinmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin evlere girmeye başladığı dönemde yetişmeleri, onların teknolojiyi hem yenilikçi hem de temkinli bir şekilde benimsemelerine zemin hazırlamaktadır. Bu yüzden günümüzde birçok teknolojik alışkanlığın temelleri, X Kuşağının deneyimlerine dayanmaktadır (Prensky, 2001:1; Güleç Bekman ve Gündüz, 2022:652).

Kariyer yaklaşımı açısından ise X Kuşağı, kendisinden önceki kuşaklara göre daha bireyselci bir bakış açısına sahiptir. Bu kuşağın işe alınmasının kolay, ancak işte tutulmasının zor olduğu belirtilmektedir. X Kuşağı bireyleri, sahip oldukları hak ve niteliklerin farkında olup, gelecekteki kariyer basamakları ve kurumsal pozisyonlarla sınırlı ölçüde ilgilenmektedirler. Onlar için kariyer uzun vadeli hiyerarşik bir yükselme değil, doğrudan kendilerini geliştirebilmek ve aynı zamanda yaşamlarını sürdürebilmekle ilgilidir. Bu yüzden X Kuşağı, “çalışmak için yaşamak” yerine “yaşamak için çalışmak” anlayışını benimseyen bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (Boynukısa vd., 2024:191-192).

Y Kuşağının İş Değerleri ve Kariyer Eğilimleri

X Kuşağının ardından işgücüne katılan Y Kuşağı, iş yaşamında farklı değerler ve kariyer anlayışları geliştirmiştir. Bu kuşağın bireyleri kendilerini açıkça ifade edebilen, değişime hızla uyum sağlayan, özgürlüklerine önem veren, girişimci ve özgüvenli karaktere sahiplerdir (Li vd., 2013:149; Pekel vd.,2020:2). Teknolojik yenilikleri yakından takip eden ve dijital araçları yoğun bir şekilde kullanan Y Kuşağı, akıllı telefonlar, tabletler ve sosyal medya platformları sayesinde erişimin mümkün hale geldiği bir dönemde sosyalleşmiştir (Altuntuğ, 2012:203). Örgüt içinde bireysel özerklik arayışı, meslek seçiminde özen, otoriteye karşı temkinli yaklaşım ve zayıf kurumsal bağlılık Y kuşağının temel özelliklerindendir (Boynukısa vd., 2024:192). Ayrıca, öğrenme ve gelişmeye açık olmaları, risk alma eğilimleri ve girişimcilik ruhu, bu kuşağın çalışma ve kariyer yaklaşımlarını şekillendiren temel unsurlardandır (Gündüz ve Pekçetaş, 2018:94). İş yaşamında hem performans hem de kişisel tatmini aynı anda isteyen Y Kuşağı bireyleri, esnek çalışma biçimlerine, bilgiye hızlı erişime ve kendi yeteneklerini geliştirebilecek durumlara değer vermektedir. Bu özellikler onların kariyer planlamalarını geleneksel bağlılık ve hiyerarşi arayışı yerine başka bir çerçevede yapmalarını sağlamaktadır.

Z Kuşağının İş Değerleri ve Kariyer Eğilimleri

Y Kuşağını izleyen Z Kuşağı, dijital çağın içine doğmuş ve büyümüş ilk kuşak olarak tanımlanmaktadır (Levickaite, 2010: 173). Bu kuşak teknolojiyi sadece bir araç olarak değil, yaşamın bir parçası olarak görmektedir. İnterneti etkin kullanabilen Z Kuşağı bireyleri, bilgiye hızlı erişme, birden fazla işi aynı anda

yapabilme ve dijital iletişimde yüksek beceri gösterirler. Sosyal medya platformlarıyla sosyalleşen bu kuşak teknolojik yenilikleri yakından takip etmekte ve yeni dijital gelişmelere kolayca adapte olabilmektedirler (Acıloğlu, 2015:31). Öte yandan Z Kuşağının bireysel ve sosyal yönleri de önceki kuşaklardan ayrılmaktadır. Bağımsızlıklarına düşkün, özgüveni yüksek ve kararlarını bireysel olarak almayı tercih eden bu kuşak, aynı zamanda toplumsal sorumluluk bilinci ve sosyal adalet duygusu gelişmiş bir görünüm sergilemektedir. Bu yüzden çevre sorunları, eşitlik, insan hakları ve sürdürülebilirlik gibi konularda duyarlıdırlar (Ünal, 2019:26-27). İş yaşamı açısından Z Kuşağı, örgütsel bağlılık düzeyi düşük, esneklik, özerklik gibi değerleri ön planda tutan, hızlı sonuçlar elde etmeyi seven bir kuşaktır (Taş, Demirdöğmez ve Küçükoğlu, 2017:1033; Berkup, 2014:219). Yenilikçi, yaratıcı, sonuç odaklı ve teknolojiyle uzaktan temas kurmuş olan bu kuşak, kariyerlerinde özgürlük, anlamlılık ve gelişim fırsatlarına daha çok önem vermektedir (Altıntuğ, 2012:206).

Kariyer beklentileri açısından Z Kuşağı, hızla gelişen teknolojinin şekillendirdiği iş dünyasında esneklik, özgürlük ve anlam arayışındadır. Geleneksel 8-5 çalışma saatleri ve katı iş yapma biçimlerine karşı çıkarak, daha esnek çalışma koşulları, dijital işler ve girişimcilik gibi alternatif kariyer fırsatlarını tercih etmektedirler. İş-aile-özel yaşam dengesini koruyabilecekleri, yenilikçi projelerde yer alabilecekleri ve ast-üst ilişkilerinin az olduğu bir çalışma ortamını talep etmektedirler. Maddi kazanç kadar anlamlı bir iş yapma, topluma katkı sağlama ve kişisel gelişim gibi değerlere de önem vermektedirler. Z kuşağının iş yaşamındaki en önemli beklentileri arasında, işlerinin yenilikçi, teknolojik farklılıkları gözetken ve bireysel başarıyı ön plana çıkaran niteliklerin olması yer almaktadır. Kendisini sürekli geliştiren, yaratıcı, işbirlikçi ve çözüm odaklı bir yaklaşım sergileyen Z kuşağı, iş yaşamında toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi de önemsemektedir. Bu kuşak, kariyerlerinde tatmin arayışı içindedir ve sıkıcı, tekrar eden işlerden uzak durarak kendilerine özgür bir çalışma ortamı talep etmektedir (Karaman ve Efeoglu, 2022:472; Pekel vd., 2020:3; Çetin ve Karalar, 2016:163).

Bilişim Teknolojileri Eğitiminden Kariyer Sonuçlarına

BT eğitimi, öğrencilerin kariyer olanaklarını arttırarak programlama, büyük veri analizi, siber güvenlik ve bilgi teknolojileri konularında gerekli becerileri kazanmalarına olanak tanımaktadır. Bu beceriler, yalnızca teknoloji sektöründe değil, diğer endüstrilerde de onlara avantaj sağlamaktadır. Nitekim dijital becerilere sahip öğrenciler, büyük teknoloji şirketlerinde veya yenilikçi girişimlerde çalışabilirler. Ayrıca kendi işlerini kurmaları ve yeni projeler geliştirmeleri içinde fırsatlar bulunmaktadır (Tumpa vd., 2022).

BT eğitimi, yalnızca teknik becerileri değil, aynı zamanda problem çözme, eleştirel düşünme ve takım çalışması gibi yumuşak becerileri de geliştirmektedir (Subasman ve Aliyyah, 2023:130). Özellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında teknoloji destekli öğrenme, bu becerilerin uygulamalı olarak gelişmesini sağlamakta ve öğrencilerin yeni çözümler üretmesini teşvik etmektedir (Goos vd., 2023:1199). Bu da bireylerin yenilikçilik ve hızla değişen ihtiyaçlara adapte olma yeteneğini arttırmakta; aynı zamanda bu yetkinlikler rekabet avantajı ve kariyer başarısına da doğrudan katkı sunmaktadır.

Bilişim öğrencileri kariyerlerine geçişte stajlar, şirket işbirlikli projeler ve bitirme/ürün geliştirme (capstone) çalışmaları sayesinde ilk iş fırsatını yakalayabilirler (Smith, 2018). GitHub/portföy, uluslararası geçerli sertifikalar veya açık kaynak projelere yapılan katkılar, işverenlere adayın **teknik yeterliliğini ve iş piyasasıyla uyum** düzeyini gösteren piyasa sinyalleridir (El-Komboz, 2025). İş tasarımı açısından küçük ve genç şirketlerde roller daha esnek ve özerklik daha yüksek iken kurumsal yapılarda geribildirim mekanizmaları daha sistematik ve kariyer ilerleme yolları daha tanımlıdır (Hackman ve Oldham, 1976). Bu nedenle eğitim sırasında öğrencilerin yaptığı ürün veya portföy çalışmaları, hangi tip şirkete yönelmek isteyeceğini veya hangi firmaların ilgisini çekeceğini belirleyen önemli bir sinyal haline gelmektedir (DeFillippi ve Arthur, 1994).

BT alanında alınan eğitim, bireylerin işgücü piyasasında daha güçlü bir konuma gelmesine yardımcı olmaktadır (Subasman ve Aliyyah, 2023:132). Çünkü dijital beceriler istihdam edilebilirliği arttıran temel yeteneklerdir ve işverenlerin bu becerilere olan talebi hızla artmaktadır. Bu durum OECD raporlarında, işveren beklentilerini takip eden küresel çalışmalarda Avrupa istatistiklerinde açıkça ortaya konmaktadır (OECD, 2022; Eurostat, 2024).

Kuramsal Çerçeve

Öz Belirleme Kuramı (ÖBK)

ÖBK, Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen ve insan davranışlarını motivasyonel süreçler açısından açıklamayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Kuram insanların doğuştan aktif, meraklı ve çevreyle sürekli etkileşim içinde gelişen sosyal varlıklar olduğunu, bu gelişimin çevresel koşullar tarafından desteklenebileceğini veya engellenebileceğini savunmaktadır (Ryan ve Deci, 2017). ÖBK'ya göre bireyin sağlıklı gelişimi, içsel motivasyonu ve iyi oluşu için üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanması gerekmektedir. Bunlar; özerklik, yetkinlik ve ilişkidir. Özerklik, bireyin kendisini ilgilendiren konularda özgür seçimler yapabilmesi ve davranışlarını kendi iradesiyle başlatabilme yetisi iken; yetkinlik, kişinin yaptığı işlerde başarılı olma, çevresine etki edebilme ve becerilerini etkin bir şekilde kullanabilme duygusunu ifade eder. İlişki ihtiyacı ise bireyin diğer insanlarla anlamlı, destekleyici ve güvenli

bağlar kurma isteğini kapsar. Bu üç temel ihtiyacın karşılanması bireyin içsel motivasyonunu artırır, kişisel gelişimini destekler ve yaşam doyumunu güçlendirir (Deci ve Ryan, 2000; Deci ve Ryan, 2017).

Son yıllarda yapılan araştırmalar bu temel ihtiyaçların bireylerin kariyer süreçlerinde de belirleyici olduğunu göstermektedir. Psikolojik ihtiyaçların karşılanması, bireyin içsel motivasyonunu artırarak kariyerine ilişkin hedef belirleme, karar verme ve keşif davranışlarını desteklerken (Pesch vd., 2018; Holding vd., 2020); bu ihtiyaçların engellenmesi ise kariyerde kararsızlık yaşamaya neden olabilmektedir (Doren ve Kang, 2016; Li vd., 2024). Özerklik ihtiyacının karşılanması bireyin kariyeriyle ilgili sorumluluk almasını ve aktif bir tutum geliştirmesini kolaylaştırmaktadır (Crant, 2000). Buna karşılık yetkinlik ihtiyacının karşılanmaması, karar verme sürecinde zorlanmaya neden olabilmektedir (Hirschi vd., 2013). Ayrıca ilişki ihtiyacının sosyal destek sayesinde karşılanması, bireyin kendisini çevresine ait hissetmesini sağlayarak, kariyer kararsızlığını azaltıcı etki yaratmaktadır (Nota vd., 2007; Jemini-Gashi vd., 2021)

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK)

SBKK, bireylerin kariyerlerini nasıl geliştirdikleri ve kariyer seçimlerinde nasıl karar verdikleriyle ilgili bilişsel etmenlerin etkisini açıklayan bir kuramdır. Bu kuram bireylerin kendi kariyer süreçlerini yönlendirebilmeleri bakımından önemlidir. SBKK, bireylerin kariyer kararlarını alırken kişisel, çevresel ve davranışsal değişkenler arasında etkileşim olduğunu vurgulamaktadır. Kuram bireyin kariyer ilgilerini, seçimlerini ve performanslarını açıklamak için üç temel değişken üzerinde durmaktadır. Bunlar; öz-yeterlilik, sonuç beklentileri ve mesleki ilgi ve hedeflerdir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Öz-yeterlilik bireyin belirli bir işi ya da davranışı başarıyla yapma konusunda sahip olduğu güven duygusudur (Bandura, 1986). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, zorluklara rağmen hedeflerine ulaşmak için daha fazla emek sarf etmektedirler. Sonuç beklentisi bir davranışın olası sonuçlarının bireysel olarak nasıl algılandığını belirtmektedir. Kişi belirli bir çabayı gösterdiğinde hangi tür sonuçlar (ödül, statü, memnuniyet vb.) elde edebileceğini düşünmektedir (Lent ve Brown, 2006). Mesleki ilgi ve hedefler ise öz-yeterlilik ve sonuç beklentisinin birleşimiyle şekillenmektedir. Birey kendini yeterli gördüğü ve olumlu sonuçlar beklediği alana yönelmektedir; bu da kariyer seçimini ve istikrarını etkilemektedir (Lent vd., 1994).

Bilişim Teknolojileri Alanında Eğitim Gören Z Kuşağı Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri

Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilen İÖM, işyerinde çalışanın kalitesine ve iş deneyimine uygun değişimler yapılarak, işin yeniden tasarlanmasını ve çalışanın verimliliğinin artırılmasını amaçlamaktadır (Eren, 2012). Model, araştırmacılar tarafından işin beş temel özelliği olarak belirtilen beceri çeşitliliği,

görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Beceri çeşitliliği, çalışanın işini yaparken farklı faaliyetleri yerine getirebilmesi ve çeşitli becerilerini kullanma derecesini ifade etmektedir. Görev bütünlüğü, işin başından sonuna kadar tamamlanabilir bir bütün oluşturma derecesini; görevin önemi ise yapılan işin çalışanlar veya başkaları için ne kadar anlamlı ve etkili olduğunu belirtmektedir. Özerklik, çalışanın işi planlama ve yürütme sürecinde ne kadar bağımsız olduğunu ve kendi kararlarını verebilme özgürlüğünü ifade etmektedir. Geribildirim ise; çalışanın yaptığı işin sonucu hakkında ne kadar bilgi alabildiğini, performansını nasıl değerlendirebildiğini ve bu sayede kendini nasıl geliştirebildiğini tanımlamaktadır (Hackman ve Oldham, 1976). Modelin varsayımına göre, bu beş temel iş özelliği çalışanlarda belirli psikolojik durumları tetiklemektedir. Beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve görevin önemi boyutları bireyin yaptığı işe anlam kazandırarak, işi daha değerli ve anlamlı bir şekilde algılamasını sağlamaktadır. İşin özerklik düzeyinin yüksek olması, bireyin yaptığı iş ve sonuçlarında sorumluluk hissini arttırırken; geribildirim boyutu ise çalışanın yaptığı işte ne kadar etkili olduğunu görmesine ve kendi performansını değerlendirmesine olanak tanımaktadır. Sonuç olarak bu psikolojik durumlar çalışan motivasyonu, performansı ve iş doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013).

Yöntem

Araştırmanın Türü

Bu çalışma, “BT alanında kariyer” olgusuna ilişkin yaşantıların ortak anlamını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Bu nedenle nitel fenomenolojik bir desen benimsenmiştir. Fenomenolojik çalışma, birkaç kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını keşfetmektedir (Creswell, 2021:79). Fenomenler, yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar, durumlar gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 69). Araştırmada amaç, değişkenler arası nedensel ilişkiler kurmaktan ziyade, öğrencilerin kariyer beklentilerini şekillendiren deneyimlerin özünü belirlemektir.

Araştırma Yeri ve Çalışma Grubu

Bu araştırmada bilişim alanı, Z Kuşağının kariyer beklentilerini anlamak için seçilmiştir. Çünkü bu sektör genç bireylerin kariyer hedeflerini etkileyen dinamik ve gelişen bir alandır. Ayrıca Z kuşağının teknolojiye olan yatkınlığı, dijital dünyada büyümüş olmaları ve bu alandaki yüksek istihdam potansiyeli nedeniyle bilişim sektörü, kariyer beklentilerinin gözlemlenebileceği bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Çalışma grubunu Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Yazılım Mühendisliği bölümünde öğrenim gören 3. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. 3. Sınıf staj, işe geçiş eşiği, kariyer niyetinin netleştiği ve alan seçimi kararlarının verildiği kritik dönem olduğu için amaçlı olarak seçilmiştir. 2 sınıf öğrencileri bu eşiğin öncesinde yer aldıklarından kapsam dışı bırakılmış; 4. sınıf öğrencileri ise program gereği zorunu staj nedeniyle dönem boyunca kampüste bulunmadıklarından görüşmelere dâhil edilememiştir. Bu nedenle veri toplama süreci 3. sınıf öğrencileriyle sınırlandırılmıştır. Çalışma grubunun oluşturulmasında, amaçlı örnekleme ve erişimi genişletmek üzere kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Fenomenolojik çalışmalar genellikle küçük, homojen gruplarla yapılmaktadır. Dolayısıyla araştırma, 17 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	İş Deneyimi	Sektör Tercihi	Yurtdışı Planı
*K1	21	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Yok
K2	22	Erkek	Yok	Özel	Var
K3	23	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K4	22	Erkek	Var (Staj)	İlk kamu- sonra freelance çalışma	Kararsız
K5	20	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K6	23	Erkek	Var (Freelance Çalışma)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K7	21	Erkek	Yok	Özel	Var
K8	22	Kadın	Yok	Özel	Var
K9	23	Erkek	Yok	Özel	Var
K10	21	Kadın	Var (Staj)	Kamu	Var
K11	22	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K12	23	Kadın	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	-
K13	23	Erkek	Yok	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K14	22	Erkek	Yok	Kendi işi	-
K15	21	Erkek	Yok	Özel	Yok
K16	20	Kadın	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Yok
K17	22	Erkek	Yok	İlk özel-sonra kendi işi	Var

*K: Katılımcı

Verilerin Toplanması

Fenomenolojik çalışmalarda başlıca veri toplama aracı görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:71). Araştırmada verilerin toplanmasında, yapılandırılmış görüşme

formu kullanılmıştır. Görüşme formu yöntemi, benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanır (Patton, 1987:111). Başlangıçta, araştırma sürecinde kullanılacak görüşme formu oluşturulmuştur. Formun içeriği ve yapısı hakkında alanında uzman kişilerin görüşüne başvurulmuş, uzman görüşleri doğrultusunda formda gerekli değişiklikler yapılarak, sorular daha net ve kapsamlı hale getirilmiştir. Ardından revize edilmiş form kullanılarak ilk görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen geri bildirimler doğrultusunda formda ek düzenlemeler yapılmış ve form nihai haliyle veri toplama sürecinde kullanılmıştır. Görüşmeler 2024 Mart ayında yapılmıştır. Görüşme formları üzerinden katılımcıların, yöneltilen soruları yanıtlaması istenmiştir. Görüşmelerin tümü, ses kaydı alarak gerçekleştirilmiş ve yaklaşık 30-50 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Analiz amacıyla kaydedilen görüşmeler, konuşmalar ve ses kayıtları dikkatle dinlenerek, konuşulan her şey kelimesi kelimesine yazıya dökülmüştür. Katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizinden yararlanılmıştır. MAXQDA 24 paket programı, verilerin kodlanması ve temaların oluşturulması sürecinde kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda sayısal verilerden çok, detaylı anlatımlar, kişisel deneyimler ve gözlemler kullanılır. Nitel araştırmanın amacı sayısal verilerle sonuçlara ulaşmak olmadığından, konu hakkında okuyucuya betimsel ve gerçekçi bir resim sunulmaktadır. Yine de nitel yöntemlerle toplanan veriler üzerinde bazı sayısal analizler yapmak da olasıdır. (Muslu, Ardahan ve Günbayı, 2017:80). İlk etapta görüşmelerden elde edilen veriler, araştırma soruları doğrultusunda anlamlı parçalara ayrılarak kodlanmış ve kodlar arasındaki benzerlikler ve ilişkiler incelenerek temalar oluşturulmuştur. Sonrasında kodların ve temaların düzenlenmesi yapılarak, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Geçerlilik ve Güvenirlik

Nitel araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik kavramları, araştırmanın kalitesini ve sonuçlarının güvenilirliğini sağlamak için önemli kriterlerdir. Bu yönde araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırmak için birtakım uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar (araştırmanın amacı, önemi, türü, araştırma yeri ve çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi gibi) ayrıntılı bir şekilde açıklanarak araştırmanın dış geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca araştırmanın dış geçerliliğini arttırmak için araştırmanın tüm aşamaları dıştan bir uzman tarafından gözden geçirilmiştir. Bu kişi, araştırmanın yürütülme sürecini, veri toplama ve analiz yöntemlerini, bulguları ve sonuçları inceleyerek, araştırmacılara geri bildirimde bulunmuştur. Bu şekilde araştırmanın tutarlılığı,

yöntemlerin doğruluğu ve sonuçların güvenilirliği sağlamaya çalışılmıştır. Araştırmada, çalışma grubu oluşturulurken, çeşitli örnekleme yöntemleri (amaçlı ve kartopu örnekleme) kullanılarak da dış geçerlilik arttırılmaya çalışılmıştır. Çeşitli örnekleme yöntemlerini bir arada kullanmak, araştırmanın kapsayıcılığını arttırmakta ve elde edilen bulguların diğer bağlamlarda da geçerli olmasını sağlamıştır.

Araştırmanın iç geçerliliğini arttırmak için araştırmacılar görüşme formunu oluştururken ilgili literatürü inceledikten sonra konuyla ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturmuştur. Görüşmelerden önce katılımcılara verdikleri bilgilerin gizli kalacağı güvencesi verilerek, iç geçerlilik arttırmaya çalışılmıştır. Nitekim katılımcılar, bilgi paylaşırken gizliliğin korunacağını bildiklerinde, daha dürüst ve açık yanıtlar vermeye eğilimli olmaktadır. Bu da araştırmanın daha doğru ve güvenilir veri toplanmasını sağlamaktadır, çünkü katılımcılar samimi ve doğru bilgi verirken kendilerini daha rahat hissetmektedirler. Ayrıca araştırmacıların yaptıkları kodlamalar başka bir kişi tarafından gözden geçirilmiş ve görüş alınmıştır. Kodlayıcılar arası güvenilirlik sağlama yöntemi kullanılarak iç geçerlilik arttırılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Bu çalışmada, bilişim alanında eğitim gören Z kuşağı öğrencilerinin kariyer beklentileri ve bu beklentilerin oluşumunda etkili olan faktörler ele alınmıştır. Öğrencilerin görüşleri, bilişim alanında eğitim/kariyer seçiminin nedenleri, mezuniyet sonrası sektör ve yurtdışında çalışma tercihlerini etkileyen faktörler, iş tercihinde belirleyici olan özellikler ve son olarak ücret ve terfi beklentilerinde etkili olan unsurlar şeklinde sınıflandırılmıştır.

Bilişim Alanında Eğitim/Kariyer Seçiminin Nedenleri

Tablo 2’de katılımcıların bilişim alanında eğitim/kariyer seçiminin nedenlerine ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 2. Bilişim Alanında Eğitim/Kariyer Seçiminin Cazip Olmasına Neden Olan Faktörlerle İlgili Görüşleri

No	Bilişim Eğitim/Kariyer Nedenleri	Alanındaki Cazibesinin	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Bilgisayar ve yazılım ilgisi		K1, K4, K5, K6, K7, K13, K14, K17	8	47,0
2	Geleceğin mesleği		K2, K3, K4, K7, K8, K9, K10, K12	8	47,0
3	Sektörün sunduğu esnek çalışma		K3, K9, K11, K14	4	23,5
4	Aile desteği ve yönlendirmesi		K8, K10, K14, K16	4	23,5
5	Sınav sonuçları		K2, K8, K9, K12	4	23,5
6	Uzman görüşü		K10, K12	2	11,7
7	Mesleğin finansal avantajları		K3, K11	2	11,7
8	Öğrenme yerinin mekândan bağımsız olması		K3, K11	2	11,7
9	Alanın yaygın olmamasının kişisel motivasyonu attırması		K15	1	5,8
10	Birey-iş uyumu		K14	1	5,8

Tablo 2'ye göre bilişim alanını tercih edenlerde en çok etkili olan iki temel unsur bilgisayar ve yazılım ilgisi (%47,0) ve geleceğin mesleği algısı (%47) olmuştur. Katılımcıların çoğu küçük yaşlarda başlayan teknoloji ilgilerini profesyonel kariyer hedefine dönüştürme eğilimindedirler. Bu durum meslek seçiminin içsel bir motivasyondan kaynaklandığını göstermektedir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“9. sınıfta temel seviye Python eğitimi almıştık. Python ilgimi çekti ve bunun üzerine yazılım alanında bir eğitim almak istedim. Sonra özel okulda android için arduino programlama yaptık. Bunun üzerine ilerlemem lazım dedim. Tercihlerimde bilgisayar yazılımı (yazılım mühendisliği olan üniversiteleri seçtim. Tüm tercihlerim bilgisayar yazılımı programıydı. İlgim çok fazla olduğu için bu bölüme geldim. Küçüklüğümden (6 yaş) itibaren bilgisayar başındayım.” (K1)

"Ortaokuldan beri gelen bir merak vardı. Kodlamayla ilgili dersler ilgimi çekiyordu ve o derslerde başarılıydım." (K6)

"Liseden beri merakım vardı teknoloji alanına. O yüzden yazılım mühendisliğini seçtim." (K13)

Diğer yandan “Geleceğin mesleği olarak görülüyor”, “Yazılım mühendisliğine olan ihtiyaç fazla”, “Gelecekte işsiz kalmayacak meslek” gibi ifadeler tercihlerin sadece içsel ilgiden değil aynı zamanda dışsal ve rasyonel bir beklentiden kaynaklandığını göstermektedir. Bilişim alanı katılımcılar için hem güvenli bir iş imkânı hem de yüksek gelir potansiyeli sunan bir kariyer yolu olarak konumlanmaktadır. Konuyla ilgili olarak K2, K3 ve K7’in ifadeleri şöyledir:

"Veri bilimcisi, yapay zekâ ve robotik mühendisliği, yazılım ve bilişim mühendisliği geleceğin meslekleri olarak görülmekte." (K2)

"Mezun olduktan sonra iş bulmak daha kolay olur diye düşündüm. Hızlı büyüyen bir sektör. Gelecekte birçok meslek de bilişim teknolojileriyle ilgili olacak." (K3)

"Gelecekte işsiz kalmayacak mesleklerle ilgili araştırmalarımın internette, sosyal medyada karşıma hep bilişim teknolojileriyle ilgili alanlar çıkıyordu. Üniversite tercihlerimi bilişimle ilgili alanlarda yaptım." (K7)

Esnek çalışma olanakları (%23,5) ve öğrenmenin mekândan bağımsız olması (%11,7) temaları, Z Kuşağının çalışma ve öğrenme sürecinde özerklik istemesini göstermektedir. “Her yerden çalışabilme kolaylığı”, “Eğitim için illa okulda olmana gerek yok” gibi ifadeler katılımcılar için bilişim sektörünü, sadece bir meslek alanı değil aynı zamanda mekânsal özgürlük ve kişisel tempo üzerinde kontrol sağlayan bir yaşam biçimi olarak gördüklerini göstermektedir. Konuyla ilgili olarak bazı katılımcıları görüşleri şöyledir:

"Home office çalışmaya uygun bir meslek olması etkili oldu." (K9)

"Her yerden çalışabilme kolaylığı... Okul dışında da bir şeyleri öğrenebilme şansının olması yazılım alanını seçmeme sebep oldu" (K11)

Aile desteği ve yönlendirmesi (%23,5) ile uzman görüşü (%11,7) temaları sosyal çevrenin tercihlerdeki etkisini ortaya koymaktadır. Katılımcı ifadeleri karar alma süreçlerinde sosyal bilişsel destek mekanizmalarının önemli olduğunu göstermektedir. Birey çevresinden aldığı destekle kendi kapasitesine güven duymaktadır.

"Ailemle birlikte aldığım puana göre tercih yapabileceğim alanları araştırmaya başladık ve yazılım mühendisliği bölümünde karar kıldık." (K8)

"Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde de görev yapan bir akademisyen de yardımcı oldu." (K10)

"Ailem araştırmış ve istemişti o yüzden tercihte bulundum." (K16)

Sınav sonuçları (%17,6) teması, özellikle alternatif seçenekleri sınırlı olan öğrenciler için oldukça önemlidir. Katılımcı ifadeleri bilgisayar alanını seçmenin sadece ilgi değil, aynı zamanda eğitim sistemindeki kısıtlar çerçevesinde de şekillendiğini göstermektedir. Bu konuda örnek ifadeler şu şekildedir:

“Aslında mühendislik düşünmüyordum. Tıp alanında bir eğitim almak istiyordum. Ama sınav stresi, heyecanıyla işler umduğum gibi olmalı. Beklediğim puanı alamadım.” (K8)

“Eczacılık lisans eğitimini istiyordum. Ama istediğim puanı alamadım.” (K9)

“Ben adli tıp uzmanı olmak istiyordum. Önce tıp kazanmamız gerektiği için zorladı beni olamadım.” (K12)

Daha düşük oranlarda görülen finansal avantaj (%11,7) ve birey-iş uyumu (%5,8) temaları ise Z Kuşağının sadece ücreti göz önünde bulundurmadığını, bunun yerine anlamlılık, öğrenme ve esneklik şeklinde üçlü bir yapıya önem verdiğini göstermektedir. K3 ve K14 ifadeleri bu durumu örneklemektedir.

“Türkiye şartlarında düşünürsek yazılım mühendisi olursam kazancım yüksek olur diye düşündüm” (K3)

“Çevremde yapabileceğim iş alanlarına baktığımda bana çok uygun olmadıklarını gözlemledim” (K14)

Bulgular genel olarak bilişim alanını tercih eden öğrencilerin kararlarının çok boyutlu olduğunu göstermektedir. Bilişim alanına yönelimde gözlenen içsel ilgi, merak ve öğrenme arzusu, **ÖBK'nın** özerklik ve yetkinlik gereksinimlerinin karşılanmasıyla açıklanabilir. Katılımcılar, kendi ilgi ve becerilerine dayalı seçimler yaparak meslek tercihini “kendini gerçekleştirme” süreci olarak tanımlamaktadır. Öte yandan, “geleceğin mesleği” ve “iş güvencesi” vurguları, **SBKK'nın** sonuç beklentisi boyutuyla örtüşmekte; bireylerin bilişim alanını yüksek istihdam ve gelir potansiyeli nedeniyle rasyonel bir tercih olarak yapılandıklarını göstermektedir. Sosyal çevre desteği ve aile yönlendirmesi ise bu kuramın öz-yeterlik inancını güçlendiren çevresel faktörleri yansıtmaktadır. Ayrıca, esnek çalışma olanakları ve anlamlı iş arayışı, **İÖM'de** vurgulanan özerklik, görev bütünlüğü ve anlam boyutlarıyla uyum göstermektedir.

Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Sektör Tercihini (Özel-Kamu Sektörü, Bağımsız Çalışma) Etkileyen Faktörler

Tablo 3'de araştırmaya katılan Z Kuşağı gençlerin özel sektörü tercih etme nedenlerine ilişkin frekans ve % analizi yer almaktadır.

Tablo 3. Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Özel Sektör Tercihlerini Etkileyen Faktörler

No	Özel Sektörde Bir İş Seçimine Etki Eden Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Kişisel gelişimin teşvik edilmesi	K1, K2, K3, K5, K9, K16	6	35,2
2	Yüksek ücretler/maaşlar	K1, K5, K6, K13, K15	5	29,4
3	Deneyim ve çevre kazanma	K11, K12, K17	3	17,6
4	Hızlı kariyer ilerlemesi ve terfi olanakları	K2, K5, K9	3	17,6
5	Dinamik ve esnek çalışma ortamı	K2, K8, K9	3	17,6
6	Kolay iş bulma imkânı	K1, K6, K13	3	17,6
7	Yapay zekâ uygulamalarının hızlı yükselişi	K6, K7	2	11,7
8	Esnek ve performansa dayalı ücret/maaş politikası	K2, K5	2	11,7

Araştırma bulguları, özel sektörü cazip kılan ana sebebin, bireylerin kişisel gelişimlerini teşvik etmesi olduğunu göstermektedir (%35,2). Katılımcılar özelde “öğrenme hızının ve yetkinlik artışının” daha yüksek olduğunu düşünmektedir. Katılımcı ifadeleri bu durumu örneklendirmektedir:

“Mezun olduktan sonra şansımı özel sektörde denerim. Özel sektörde işte kendimi daha çok yetiştirebileceğimi düşünmekteyim. Özel sektörün çalışanların içindeki cevheri fark etmesini sağlama ve bunu geliştirici çalışmaları desteklemesi söz konusu.” (K2)

“Ülkemizde yazılım alanında kamu sektörü dünya ülkelerinin oldukça gerisinde, bu da kendimi geliştirmemi köreltir. Yazılıma gereken önem verilmiyor gibi. Özel sektör bu konuda daha iyi.” (K6)

“Özel sektör çalışanlara daha hızlı kariyer ilerlemesi ve terfi fırsatları sunuyor... Çalışanlara kamu sektörüne nazaran daha fazla eğitim, mentorluk ve gelişim fırsatları sunduğunu düşünüyorum.” (K9)

İkinci sırada bulunan yüksek ücret (%29,4) teması ile son sırada yer alan performansa dayalı kazanç (%11,7) teması tercihin sadece ekonomik değil, aynı zamanda çaba-ödül adaleti ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcılar özel sektörde emeğin daha net şekilde ödüllendirildiğini düşünmektedir. Bu durum K2 ve K5’in ifadelerinde açıkça görülmektedir:

Kamu sektöründe (...) aynı pozisyonda çalışan herkes aynı maaşı alır. Bir çalışan az mı çalışmış, çok mu çalışmış bakılmaz.” (K2)

Kamuda çok çalışanda az çalışanda aynı maaşı alıyor ve bence bu haksızlık. Çalıştığına orantılı maaş ödenmesi bakımından da özel sektör... Ayrıca iyi çalışanla, çalışmayanın ayrılması bakımından özel sektör. Kamuda da terfiler oluyor ama çok yavaş ilerleyebiliyorsunuz.” (K5)

Araştırma bulguları ayrıca özel sektörde deneyim ve çevre kazanımı, hızlı kariyer ve terfi, dinamik ve esnek çalışma ortamı ile kolay iş bulma unsurlarının (%17,6) öğrenciler tarafından bir kariyer hızlandırıcı olarak algıladıklarını göstermektedir. Katılımcılar, kısa vadede özel sektörde yoğun çaba harcayarak (beceri edinme, projelerde aktif rol alma, çevre oluşturma) uzun vadede **bağımsız çalışma, girişimcilik veya kariyer ilerlemesi** gibi ödüller elde etmeyi planlamaktadır. Katılımcı ifadeleri bunu desteklemektedir:

“Kısa vadede özel sektör uzun vadede kendi işimi açmak istiyorum. İlk önce tecrübe ve çevre edinmek istiyorum özelde çalışarak sonra kendi adıma çalışmak istiyorum.” (K11)

“Belki ileride kendi işimi kurabilirim ama başında kesinlikle özel sektörde çalışarak deneyim sahibi olmak istiyorum. 5 yıl filan özel sektörde çalıştıktan sonra kendime bir yer açmak isterim.” (K12)

Diğer temalara oranla daha düşük görünmekle birlikte, yapay zekâ yükselişi (%11,7) teması özel sektörün teknolojiye hızlı şekilde adapte olması, yenilikçi projeler ve gelişim imkânları sunması nedeniyle öğrenciler tarafından cazip bulunmuştur. Konuyla ilgili olarak K7’nin görüşleri şöyledir:

“Ben biraz daha yapay zekâ alanında ilerlemek istiyorum. Kamu sektöründe bu alanda (yapay zekâ) özel sektördeki kadar bir çalışma göremiyorum.” (K7)

Genel olarak, katılımcılar özel sektörü **kişisel gelişim, hızlı öğrenme, adil ödüllendirme, kariyer ilerlemesi ve teknolojiye yakınlık** gibi nedenlerle daha motive edici bulmaktadır. Bu bulgular, bireylerin **çaba-sonuç beklentilerine (SBKK)**, işin **anlamlılığı ve geri bildirim döngüsüne (İÖM)**, ve çalışma ortamında **yetkinlik ile özerklik ihtiyacının karşılanmasına (ÖBK)** işaret etmektedir. Böylece özel sektör, hem içsel motivasyonu hem de kariyer yönelimini destekleyen bir öğrenme ve gelişim alanı olarak konumlanmaktadır.

Tablo 4. Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Kamu Sektörü Tercihlerini Etkileyen Faktörler

No	Kamu Sektöründe Bir İş Seçimine Etki Eden Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Daha yapılandırılmış çalışma koşulları	K4, K10	2	11,7
2	Manevi yorgunluktan kaçınma	K10	1	5,8

Tablo 4'teki bulgular, öğrencilerin kamu tercihini öncelikle daha yapılandırılmış ve öngörülebilir çalışma koşullarına (%11,7) duydukları gereksinimle açıkladıklarını göstermektedir. Katılımcılar görev tanımlarının açık olması, çalışma saatlerinin belirli olması ve rol sınırlarının sabitliği bakımından kamu sektörünü daha güvenli bir alan olarak algılamaktadırlar. Konuyla ilgili olarak K4'ün ifadeleri şu şekildedir:

"Bana göre bizim alanda en azından çok fazla esneklik var. İşe ne zaman girdin ne zaman çıktın belirsiz. Yaptığın iş doğru düzgün belli değil. Bu durum beni birazcık geriyor. İşim ne? İşimde yapacaklarım ne? Kimlerle çalışacağım? Görev ve sorumluluklarım nerede başlıyor nerede bitiyor? Kaçta işe başlayacak kaçta paydos edeceğim? Net olmalı." (K4)

Daha düşük bir orana sahip "manevi yorgunluktan kaçınma" teması (%5,8), özellikle özel sektörde zaman ve rol sınırlarının belirsiz hale gelmesiyle ilişkilendirilmiştir. Katılımcılar, özel sektörde her an ulaşılabilir olma beklentisinin, duygusal tükenme ve kontrol kaybına neden olduğunu belirtmektedir:

"Çalışma saatleri ya da uzaktan çalışma ne kadar iyi olarak gösterilse de sizden gününüzün herhangi bir saatinde de aktif olarak çalışıyor olabildiğinizi varsayıyorlar. Bu bence iyi bir şey değil... Kamu sektörünü özel sektörün maddi değil de manevi yorgunluğunun çok olmasından dolayı istiyorum." (K10)

Bu durum, özellikle bilişim sektöründe yaygın olan sürekli çevrim içi olma kültürüne özgü psikolojik etkileri göstermektedir. K4'ün "Net olmalı" ifadesi, görev tanımındaki açıklık ve sınır gereksinimini; K10'un "günün herhangi bir saatinde aktif olma beklentisi" vurgusu ise **özel sektörün sınır ihlali yaratan dinamik yapısını** örneklemektedir. Dolayısıyla kamu sektörüne olan yönelim, sadece iş güvencesi değil, aynı zamanda psikolojik dengenin sağlanması ve sınırların korunması anlamında da değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, yalnızca bir katılımcı (%5,8), uzun vadede girişimsel bir yönelime (aile işine katılım veya bağımsız çalışma) işaret etmiştir. Bu eğilim, kamu tercihi bağlamına dâhil edilmemekle birlikte, özerklik ve aidiyet arayışının birleştiği alternatif bir kariyer planlama biçimi olarak değerlendirilebilir.

"İkinci bir üniversite okuyup aile üyelerimden birinin yaptığı işe destek olabilirim. Mesela iç mimarlık okuyup aile işime katılmak istiyorum. Bir ofis açıp eniştem, babam, ben birlikte çalışma düşüncemiz var. Ailemde bu tarz işleri yapan biri varken ona destek olacağım." (K14)

Bu ifade, katılımcının kendi yetkinliklerini geliştirme ve mesleki hedeflerini gerçekleştirmek istediğini, aile işine katılarak hem bağımsız hem de anlamlı bir şekilde işi yürütme eğilimini göstermektedir.

Genel olarak, kamu sektörüne yönelim, öğrencilerin **belirlilik, düzen, psikolojik denge ve sınır gereksinimlerini** karşılama isteğini yansıtmaktadır. Bu bulgular, **İÖM açısından görev bütünlüğü, rol açıklığı ve düzenli geri bildirim ihtiyacını, ÖBK açısından özerklik üzerindeki belirsizlikten kaçınma ve ilişkisellik gereksiniminin korunmasını, SBKK açısından ise düşük risk ve yüksek öngörülebilirlik içeren sonuç beklentisini** göstermektedir. Böylece kamu tercihi, öğrenciler için yalnızca istihdam güvencesi değil, aynı zamanda **duygusal istikrar ve mesleki sürdürülebilirlik** arayışının bir ifadesi olarak anlam kazanmaktadır.

Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Yurt Dışında Çalışma Tercihlerini Etkileyen Faktörler

Katılımcılardan 7'si yurt dışına gitmek istediğini, 3'ü gitmek istemediğini belirtmiştir. Geriye kalan 7 katılımcı ise yurt dışında çalışmayı henüz kesinleştirmedeğini ancak potansiyel bir seçenek olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Tablo 5'de katılımcıların yurt dışında çalışma motivasyonlarına ilişkin frekans ve % dağılımı yer almaktadır.

Tablo 5. Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Yurt Dışında Çalışma Tercihlerini Etkileyen Faktörler

No	Yurtdışında Çalışmayı Tercih Etmelerine Etki Eden Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Yüksek ücretler	K3, K7, K8, K9, K11, K13, K17	7	41,1
2	İşinde ilerlemek ve gelişmek	K2, K9, K10, K11, K13, K17	6	35,2
3	Yüksek yaşam standartları ve iş imkânları	K4, K7, K8, K9	4	23,5
4	Eğitim fırsatları	K3, K10, K11	3	17,6
5	Alanında öncülük	K2, K9	2	11,7
6	Esnek çalışma koşulları	K7	1	5,8
7	Farklı kültürlerle etkileşim	K9	1	5,8

Tablo 5’te görüldüğü üzere Z Kuşağı öğrencilerin yurt dışında çalışma tercihlerinde en belirleyici etken “yüksek ücretler” (%41,1) olmuştur. Katılımcılar Türkiye’deki ücretlerin beklentilerini karşılamadığını ve yurt dışında özellikle bilişim sektöründe aynı nitelikteki emeğin daha yüksek maddi karşılık bulduğunu belirtmişlerdir:

“Türkiye şartlarında yapacağım işten maddi beklentim karşılanmazsa yurtdışına çıkmayı istiyorum.” (K11)

“Daha iyi kazançlar elde edebileceğimi düşünüyorum... yaşam standartları ve çalışma koşulları ülkemize göre daha yüksek” (K8)

“Ücretler daha tatmin edici... Yaşam standartları da yüksek.” (K9)

“Refahlık ve maddi getiri için yurtdışını istiyorum.” (K17)

İkinci sırada yer alan “işimde ilerlemek ve gelişmek” teması (%35,2) katılımcıların **uzmanlaşma ve yetkinlik geliştirme** arzusunu yansıtmaktadır:

“İşimde ilerlemek adına yurt dışına gitmeyi aklımın bir köşesinde bulunduruyorum... üç-beş yıl çalışıp kendimi geliştirdikten sonra ülkeme dönmek isterim.” (K2)

“Tecrübeli kişilerden eğitim alarak profesyonelleşme imkânı daha fazla.” (K3)

“Kendimi geliştirmek için gidebilirim... uluslararası bir belge/konferans gerekebilir.” (K10)

“Kendimi geliştirmek adına daha iyi olacaktır yurtdışına gitmek.” (K11)

“Gelişimim için daha avantajlı...” (K13)

Üçüncü sırada bulunan “yüksek yaşam standartları ve iş imkânları” (%23,5) teması ise katılımcıların yurt dışını daha iyi yaşam koşulları, maddi refah ve mesleki fırsatlar açısından avantajlı görmeleriyle ilişkilidir. Örneğin bu konuda K4 *“Gidip orada çalışsam nasıl olur? Hayat standartları, iş imkânları açısından bazı bazı düşünüyorum.”*; K8 *“Çalışma ve yaşam şartları ülkemize göre daha gelişmiş.”*; K9 *“Yaşam standartları da yüksek”*; K17 *“Refahlık için yurtdışını istiyorum.”* İfadeleriyle bu görüşü yansıtmıştır. Bu bulgular, Z Kuşağı bilişim öğrencilerinin yurt dışına yönelme eğiliminde ekonomik ve yaşam kalitesi odaklı **sonuç beklentilerinin** etkili olduğunu göstermektedir.

Daha düşük oranlarda ifade edilen eğitim fırsatları (%17,6) ve farklı kültürlerle etkileşim (%5,8) temaları öğrencilerin kariyer kararlarında **yetkinlik gelişimi, öğrenme ve ilişki kurma** ihtiyaçlarını ortaya koymaktadır:

"Bir dil biliyorsun mesela Almanca onu daha da geliştirebilirsin ya da yeni diller öğrenebilirsin ...farklı kültürlerle etkileşimde bulunabilir ve yeni deneyimler edinebilirsin." (K9)

"Uluslararası bir belge, bir konferans ya da bir eğitim görmem gerekir gidebilirim." (K10)

Genel olarak bulgular, Z Kuşağı bilişim mezunlarının yurt dışı motivasyonlarının hem ücret, yaşam standardı gibi dışsal faktörlerle hem de gelişim, öğrenme, özerklik gibi içsel faktörlerle çok boyutlu bir biçimde şekillendiğini göstermektedir. Dolayısıyla bu tercih, sadece ekonomik bir göç değil, öğrenme ve mesleki dönüşüm arayışı anlamına da gelmektedir. Kuramsal açıdan bakıldığında, bu bulgular **SBKK bağlamında sonuç beklentisi** (yurt dışında çalışmanın daha yüksek ücret, yaşam standardı ve gelişim fırsatları sağlayacağına dair inanç); **ÖBK açısından yetkinlik ve ilişki geliştirme ihtiyacı** ve **İÖM açısından özerklik ve görev çeşitliliği beklentileri** ile açıklanabilir.

Kuşağı Gençlerinin İş Tercihlerinde Belirleyici Olan Faktörler

Tablo 6'da Z Kuşağı gençlerin iş tercihlerinde belirleyici olan faktörlere ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 6. Bireylerin İş Tercihlerinde Belirleyici Olan Faktörler

No	İş Tercihinde Etkili Olan Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Esneklik sağlayan işler	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K11, K12, K15, K17	12	70,5
2	İş-aile-özel yaşam dengesini gözetken	K1, K3, K5, K6, K8, K9, K11, K13, K14, K16, K17	11	64,7
3	Gelişim ve öğrenme imkânı tanıyan	K1, K4, K5, K6, K7, K8, K12, K14, K16, K17	10	58,8
4	Karar alma özgürlüğü içeren	K1, K2, K3, K7, K11, K12, K13, K15, K17	9	52,9
5	Bireysel çalışmaya olanak veren	K2, K3, K4, K5, K11, K12, K14, K16	8	47,0
6	Beceri ve eğitimle uyumlu	K1, K2, K4, K9, K10, K12, K17	7	41,1
7	Grup çalışmasına uygun	K3, K5, K6, K10, K11, K13, K14	7	41,1
8	Sosyal etkileşimi destekleyen	K5, K8, K12, K16	4	23,5
9	Görev tanımı net olan	K1, K4, K6	3	17,6
10	Tatmin duygusu yaratan	K16, K17	2	11,7
11	İş güvencesi olan	K16	1	5,8

Tablo 6'ya göre iş tercihinde belirleyici olan unsurların başında esneklik sağlayan iş (%70,5) gelmektedir. Katılımcılar çalışma saatlerini, mola sürelerini ve işin hızını kendi tercihlerine göre düzenleyebilme isteğini vurgulamışlardır. Bu durum, bireylerin zaman yönetimi ve çalışma biçimi üzerinde denetim kurma arzusuna işaret etmektedir. Konuyla alakalı olarak bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

"Çalışma saatlerim konusunda esnekliğe açığım. Mola aralarımı kendim belirlemem daha iyi olur. Çalışma tempomu iş bitim süresine göre kendim ayarlayabilirim." (K1)

"Esnek çalışma saatlerine ılımlıyım. Sabahları erken kalkmaktansa, öğleden sonra, akşam ya da gece saatlerinde de çalışabilirim. Zihnimin daha açık olduğu saatler tercihim.. Molalarımı kendim ayarlayabilmem tercihimdir." (K2)

"Uzaktan çalışmayı seviyorum; iş saatleri dışında aranmak/e-mail almak istemem." (K3)

"Bizim alanımız esnek çalışmaya çok uygun. 08:00-17:00 gibi sabit saatler olmamalı. Gündüz bitmeyen işler için akşam ya da gece çalışmak gerekebilir." (K7)

"Esnek çalışma tercihim olur. Uzaktan çalışmayı istiyorum." (K12)

Bu ifadeler, Z Kuşağının performansı süreyle değil, çıktı odaklı değerlendirdiğini ve esnek, hibrit çalışmanın mümkün olduğu çalışma modellerine yatkın olduğunu göstermektedir. Esneklik, gençlerin özerklik duygusunu ve iş motivasyonunu güçlendiren temel bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

İkinci sırada yer alan iş-aile-özel yaşam dengesini gözeten işler (%64,7), gençlerin işi yaşamın merkezine koymak istemediklerini göstermektedir. Katılımcılar, mesai dışında işten uzaklaşabilecekleri ve sosyal rollerine zaman ayırabilecekleri bir iş düzeni arzulamaktadır. Bu bulgu, tükenmişliği önleyen, kişisel sınırları koruyan ve psikolojik sağlığı destekleyen bir çalışma anlayışına işaret etmektedir:

"İş- özel yaşam dengesi benim için önemli. Hayatım kariyer üzerine kurulu değil. İş saatleri dışında kalan zamanda işle ilgili bir arama, e-mail almak istemem." (K3)

"Hafta sonları bana ait olmalı. İş benim için hayatın merkezi değil. Ailem, arkadaşlarım ve sosyal aktiviteler benim için daha öncelikli." (K8)

"Mesaim bitince işle ilgili aranmak istemem. İş bitince aileme ve sosyal yaşamıma vakit ayırabilmeliyim." (K16)

Üçüncü sıradaki gelişim ve öğrenme imkânı tanıyan işler (%58,8), Z Kuşağının sürekli öğrenme ve kendini geliştirme yönelimini yansıtmaktadır:

“Öğrenmeye açığım, kendimi geliştirmek isterim, bunlara imkân sağlayan iş.” (K4)

“İşim sürekli beni geliştirmeye açık olmalı, sahip olduklarıma yeni şeyler katabilmeli.” (K5)

“Kendimi geliştirebileceğim iş. İş bana bir şeyler katmalı, beni bulunduğum seviyeden bir tık yukarıya taşıyabilmesi gerekiyor.” (K7)

“İşim bana yeni şeyler katmalı, geliştirmeli beni. Sürekli aynı konumda kalmak istemem, basit temel düzeyde bilgilerle kalmak istemem.” (K8)

“Şirketin vereceği iş kendimi geliştirmeye yönelik olmalıdır. Yeni şeyler öğrenmeye açık bir iş olmalıdır.” (K17)

Katılımcılar, mesleki ilerlemeyi yalnızca unvan veya gelir artışı olarak değil, yetkinlik kazanma ve yeni beceriler edinme süreci olarak değerlendirmektedir. Bu eğilim, öğrenme fırsatlarının iş tatmininde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

Dördüncü sırada karar alma özgürlüğü içeren işler (%52,9) yer almaktadır. Bu tema Z Kuşağının işin nasıl yürütüleceğine ilişkin yöntem, araç ve öncelikleri belirleme arzusunu yansıtmaktadır. Başka bir ifadeyle bu tema saat/yer esnekliğinden farklı olarak yöntem özerkliğine odaklanmaktadır. Katılımcıların görüşleri bu arzularını doğrulamaktadır:

“İşi öğrendikten sonra çalışma koşullarımı ben belirlemek isterim.” (K2)

“Bir noktada işi nasıl yapacağım konusunda serbest olmalıyım.” (K11)

“İşte dikte almak istemem. Kendi kararlarımı kendim vermek isterim kontrol bende olsun isterim.” (K12)

Bu bulgu Z Kuşağının yönetimden bağımsız, inisiyatif alan bir çalışma biçimini benimsediğini göstermektedir.

Beşinci sırada bireysel çalışma olanağı sunan işler (%47,0) yer almaktadır. Katılımcılar, kişisel alanın ve odaklanmanın önemine vurgu yapmıştır. K4’ün “*Ofiste çalıştığım zamanlar kişisel bir alanım olsun isterim. Birinin beni izlemesi, çalışırken beni gergin hale getirir.*” ifadesi bu durumu örneklemektedir. Öte yandan grup çalışmasına uygun işler (%41,1) temasının da yüksek oranda görülmesi, Z Kuşağının hem bireysel özerklik hem de işbirliği ihtiyacını dengeli biçimde önemsettiğini göstermektedir. K3’ün “Grup çalışmasında farklı fikirler üzerinde tartışmalar daha öğretici olur.”; K6’nın “Grup çalışmasına yatkınım, buna imkân tanıyan bir iş.”, K10’un “Bir grup üyesi olabilirim, ekiple çalışabilirim.” K13’ün “İşyerinde başka insanlar olduğu zaman birlikte çalışınca işler daha hızlı ilerler. Takım çalışması iyi olabilir.” ifadeleri bu durumu açıkça yansıtmaktadır.

Beceri ve eğitimle uyumlu iş (%41,1) teması, bireylerin eğitim yaşamında edindikleri bilgi ve becerileri doğrudan uygulayabilecekleri işlerde çalışma isteğini ortaya koymaktadır:

“İşim benim becerilerimle, aldığım eğitimle uyuşmalı.” (K1)

“Programlama üzerine çalışmak istiyorum. İlgi, bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş olmalı, lisans eğitimimle alakalı bir iş olsun. Alanımdan farklı bir iş yapmak istemem.” (K9)

“Aldığım eğitimi iş yaşamında kullanmak isterim. Staj yapacağım yerlerde okulumun gösterdikleri bilgileri uygulayabileceğim yerler isterim.” (K10)

Diğer temalara göre daha düşük oranlarda dile getirilen sosyal etkileşimi destekleyen (%23,5) ve görev tanımı net (%17,6) temaları, çalışma ortamında iletişim kalitesi ve rol açıklığı beklentisini yansıtmaktadır. K5, K8, K12 ve K16’nın bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

“İnsanlarla iletişim içinde olabileceğim bir iş.” (K5)

“Ben ofise gidip insanlarla etkileşim halinde olmak isterim. Biraz havam değişsin isterim. İş arkadaşlarım olsun ve onlarla vakit geçireyim.” (K8)

“Büyük ofislerde çok insanla çalışmak istiyorum. Herhangi bir işe farklı açılardan bakılması o işin daha iyi yapılmasını sağlıyor.” (K12)

“Ofise gidip insanlarla etkileşim halinde olmak isterim. Biraz havam değişsin isterim.” (K16)

Son sıralarda yer alan iş güvencesi sunan (%5,8) teması, Z Kuşağının güvence ve statüden çok anlam, gelişim ve esneklik odaklı bir kariyer anlayışına yöneldiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Z Kuşağı öğrencilerinin iş tercihleri özerklik, öğrenme ve denge ekseninde şekillenmektedir. Bu tema, ÖBK bağlamında bireyin özerklik (esnek çalışma, karar alma özgürlüğü) ve yetkinlik (gelişim ve öğrenme fırsatları) ihtiyaçlarının karşılanmasıyla açıklanabilir. **SBKK** açısından ise katılımcıların **gelişim, öğrenme ve eğitimle uyum** beklentileri, bireyin kendine olan güvenini artıran **öz-yeterlilik** ve işten beklediği tatmini belirleyen **sonuç beklentisi** değişkenleriyle ilişkilidir. İÖM ise bu bulguları görev tanımı, özerklik, beceri çeşitliliği ve geri bildirim boyutları üzerinden desteklemektedir.

Z Kuşağı Gençlerin Ücret ve Terfi Beklentilerinde Etkili Olan Faktörler

Araştırma kapsamında katılımcıların ücret konusundaki beklentilerini ölçmek amacıyla “Ne kadar bir ücret beklentiniz var?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar, genellikle yeni mezunlar için 25.000-30.000 TL civarında bir başlangıç ücreti talep etmişlerdir. Ancak bu rakamlar bazı durumlarda 22.000 TL gibi daha düşük seviyelerde veya 50.000 TL gibi daha yüksek seviyelerde ifade edilmiştir. Deneyim arttıkça maaş beklentisinin yükselmesi gerektiği fikri birçok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Tablo 7’ de katılımcıların ücret beklentilerini şekillendiren temel unsurlar gösterilmiştir.

Tablo 7. Z Kuşağı Gençlerin Ücret Beklentilerinde Etkili Olan Faktörler

No	Ücret Beklentisinde Etkili Olan Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Adil ücret politikası	K1, K8, K9, K12	4	23,5
2	Deneyim ve yetkinlik	K3, K6, K11, K14	4	23,5
3	Yapılan işin niteliği	K1, K2, K9	3	17,6
4	Harcanan emek	K8, K12	2	11,7
5	Eğitim düzeyi	K9, K12	2	11,7
6	Performans	K1	1	5,8

Tablo 7’de görüldüğü üzere, Z kuşağı öğrencilerinin ücret beklentisinde belirleyici olan temel unsurlar adil ücret politikası (%23,5) ile deneyim ve yetkinlik temelli ücretlendirme (%23,5) dir. Katılımcılar, ücretin sadece pozisyonla değil, aynı zamanda bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve katkı düzeyiyle de doğrudan ilişkili olmasını talep etmektedir.

İkinci sırada yer alan işin niteliğine göre ücretlendirme (%17,6) ve harcanan emekle orantılı ücret beklentisi (%11,7), katılımcıların performans ile karşılık arasındaki dengeye verdiği önemi göstermektedir. K1’in “*Yaptığım işin karşılığını alabilmeliyim*” ve K8’ in “*Çok emek verip düşük ücret alırsam motivasyonum düşer*” ifadeleriyle, emeğin değerini ücrette görmek istediklerini vurgulamaktadır. Bu durum, adil bir ödüllendirme sisteminin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik bir gereklilik olarak da algılandığını ortaya koymaktadır.

Ücretin eğitim düzeyiyle ilişkilendirilmesi (%11,7), Z kuşağının eğitimi sadece bilgi edinme süreci olarak görmediğini, aynı zamanda geleceğe yapılan bir yatırım olarak gördüğünü göstermektedir. K9’un “*Eğitim seviyemle orantılı bir ücret olmalı*” ve K12’in “*4 sene bölümüme adapte olmak, okuması, bitirmesi oldukça zorlu bir süreç. Ücret belirlenirken aldığım eğitim göz önünde bulundurulsun isterim. İki yıllık program okuyan biriyle dört yıllık mühendislik okuyan birinin aynı ücreti almasını doğru bulmuyorum.*”

ifadesi, bireylerin eğitim yoluyla edindikleri bilgi ve becerilerin iş yaşamında maddi bir karşılık bulması gerektiğine dair güçlü bir beklenti içerisinde olduklarını yansıtmaktadır. Dolayısıyla Z kuşağı, eğitim düzeyi ile ücret arasında doğrudan bir ilişki kurulmasını adil ve rasyonel bulmakta, kendi niteliklerinin ve emeklerinin somut biçimde ödüllendirilmesini talep etmektedir.

Son olarak, **performansa dayalı ücretlendirme** (%5,8) daha düşük oranda belirtilmiş olsa da, adalet ve şeffaflık temaları içinde örtük biçimde varlığını sürdürmektedir. Bu durum, Z kuşağının yalnızca performansa dayalı sistemlere değil, objektif, ölçülebilir ve açıklanabilir ücret politikalarına önem verdiğini göstermektedir.

Sonuç olarak bulgular, Z kuşağının ücret beklentilerini **adalet ve şeffaflık, yetkinliğe dayalı ilerleme** ile **işin niteliği ve harcanan emekle orantı** kriterler üzerinden şekillendiğini göstermektedir. **SBKK** açısından bakıldığında, “adil politika” ve “performansa göre ödeme” vurguları **sonuç beklentisini** (çaba-ödüldenyesi) güçlendirirken; **ÖBK** bağlamında (deneyim kazanma, becerileri geliştirme, eğitim karşılık bulma) karşılanması motivasyonu **artırmakta ve iş yerinde kalma eğilimini güçlendirmektedir**. **İÖM** bakımından ise “işin niteliği” ve “geri bildirim/performans bağlantısı” ise beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve **düzenli geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla ücretin adil ve haklı algılanmasını sağlamaktadır**.

Tablo 8’de Z kuşağı öğrencilerin terfi süreçlerinde etkili olan faktörlere ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 8. Z Kuşağı Gençlerin Terfi Sürecinde Etkili Olan Faktörler

No	Terfi Sürecinde Etkili Olan Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Adalet ve şeffaflık	K4, K5, K6, K8, K9, K12, K15, K17	8	47,0
2	Başarıya dayalı terfi	K3, K5, K6, K8, K14, K16	6	35,2
3	Performans ve katkı	K3, K5, K6, K12, K14	5	29,4
4	Kıdem ve deneyim	K1, K7, K9, K13	4	23,5

Tablo 8’de görüldüğü üzere, Z kuşağı öğrencilerinin terfi sürecine ilişkin beklentilerinde belirleyici unsur adalet ve şeffaflık (%47,0) olarak öne çıkmaktadır. Katılımcılar, terfi kararlarının kişisel ilişkilere dayandırmak yerine objektif, ölçülebilir ve açık kriterlere dayandırılması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Katılımcıların “*Terfiler adil olmalı.*”, “*Haksız yere birilerinin yükselmesini istemem.*” gibi ifadeleri, bu kuşağın örgütsel süreçlerde adalet ilkesine verdiği önemin, ücret beklentilerindeki adalet algısıyla paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

İkinci sırada bulunan başarıya dayalı terfi (%35,2) teması, Z kuşağının liyakat temelli ilerlemeye verdiği önemi göstermektedir. Katılımcılar *"Yaptığım işle orantılı olmalı terfiler"*, *"Başarılı oldum, çok çalıştım, şirket bundan fayda sağlıyorsa terfi ettirilmeliyim"* gibi ifadelerle, performansın somut şekilde görülebilir ve ödüllendirilebilir olmasına dair beklentilerini dile getirmektedirler. Bu yönelim, bireylerin örgüt içinde "hak edilmiş başarı" duygusunu yaşamak istediklerini göstermekte; adalet algısının, hem motivasyonun hem de örgütsel bağlılığın temel belirleyicisi olduğunu düşündürmektedir. K5, K8 ve K16'nın ifadeleri bu durumu örneklendirmektedir.

"Çok hak eden bir çalışan varken, hiç hak etmeyen biri terfi ettirildi, ben o işyerinden soğurum... Başarılı oldum, çok çalıştım, emek verdim ve şirket bundan fayda sağlayacak beni terfi ettirmeli. Neden 1 yıllık bir çalışan terfi ettirilmesin iyi bir iş başardıktan sonra. Diğeri 5 yıl durmuş işyerinde ama artı bir değer katmamış. O yüzden terfilerde işteki başarı önemlidir."

"İşte başarılı olmuşsam, çok emek vermişsem bunun karşılığında yükselmeliyim." (K8)

"Terfilerde başarı oldukça önemlidir benim için." (K16)

Üçüncü sırada yer alan **performans ve katkı temelli terfi (%29,4)** bulgusu, Z kuşağı çalışanlarının yalnızca görev tanımlarını yerine getirmeyi değil, örgüte **katma değer** sağlamayı da önemseyişini ortaya koymaktadır. K3'ün *"Yapılan işin kalitesi, işyerine kattığı değer çok önemli"* ve K6'nın *"Kişinin şirkete yaptığı katkılara, problem çözme becerisine bakılmalı"* şeklindeki ifadeleri, terfi sürecinde ölçülebilir performans göstergeleri ve somut katkıların dikkate alınması gerektiği yönündeki ortak algıyı yansıtmaktadır.

Son sırada yer alan **kıdem ve deneyim (%23,5)** teması ise, Z kuşağının genel olarak performans odaklı bir anlayışa sahip olmasına rağmen, deneyimin bilgi birikimi ve örgütsel aidiyet açısından hâlâ sembolik bir değer taşıdığını göstermektedir. Nitekim K7'nin *"Terfiler tecrübeye göre olmalı. Uzun yıllar çalışmış bireyler deneyim kazanmıştır ve terfiyi hak ederler"*, K9'un *"Çalışanın işte geçirdiği zaman önemlidir. Yaşa ve kıdeme bağlı olarak insanlar terfi ettirilmeli"* ifadeleri, geleneksel terfi anlayışının tamamen reddedilmediğini ancak liyakat, performans ve adalet ilkeleriyle dengelenmek istendiğini göstermektedir.

Genel olarak bulgular, Z kuşağının terfi süreçlerinde adaletli, şeffaf ve performansa dayalı değerlendirme sistemlerini istediklerini göstermektedir. Bu bulgu, **ÖBK** açısından değerlendirildiğinde, adil ve şeffaf süreçlerin bireyin **ilişki ve yetkinlik ihtiyaçlarını destekleyerek içsel motivasyonu güçlendirdiğini** göstermektedir. Ayrıca **İÖM** çerçevesinde, ölçülebilir performans kriterlerine ve açık geri bildirim mekanizmalarına dayalı terfi sistemlerinin, bireyin yaptığı işi

anlamli bulmasını ve örgüte bağıllığını artırdığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, Z kuşağının terfiye ilişkin beklentileri, ***hak temelli örgütsel adalet*** ilkesiyle de örtüşmekte; bireylerin hem maddi hem sembolik ödüllerde denge, hakkaniyet ve görünürlük talep ettiklerini göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları, Z Kuşağı bilişim öğrencilerinin kariyer tercihlerini çok boyutlu bir yapı içinde şekillendirdiklerini göstermektedir. Bilişim alanına yönelimde ***ilgi, merak ve öğrenme arzusu*** ile “geleceğin mesleği” algısı öne çıkmaktadır. Mezuniyet sonrası ***özel sektöre yönelenler***, kişisel gelişim ve deneyim olanaklarının yanı sıra ***yüksek ücret beklentisi*** ve ***hızlı terfi/ilerleme fırsatlarını*** da önemli görmektedir. ***Kamu sektörü*** tercihi ise düzen, güvence ve psikolojik istikrar arayışını yansıtmaktadır. ***Yurt dışı tercihi***, belirgin biçimde ***yüksek ücret*** ve ***mesleki ilerleme*** motivasyonlarıyla, ayrıca yaşam standartları ve eğitim fırsatlarıyla desteklenmektedir. ***İş tercihleri*** söz konusu olduğunda ise ***esneklik, iş-özel yaşam dengesi*** ve ***öğrenme-gelişim fırsatları*** ilk sırada gelerek, çalışma biçiminde ***özerklik ve anlamlılık*** arayışını ortaya koymaktadır.

Z kuşağının iş tercih örüntüsü, ÖBK açısından özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarının (esneklik, öğrenme) karşılanmasıyla açıklanabilir. SBKK bağlamında, ücret, terfi ve yurt dışı motivasyonları sonuç beklentisini; gelişim vurgusu ise öz-yeterliliği temsil eder. İÖM açısından, özerklik, rol/görev açıklığı ve geribildirim boyutlarıyla uyumlu iş tasarımları öne çıkar. Kısacası, Z kuşağının kararları içsel motivasyon (özerklik, öğrenme, işin anlamı) ile dışsal ödüller (ücret, terfi, güvence) arasında bir denge gözeterek şekillenmektedir.

İncik (2024), Z kuşağının şeffaf bir çalışma ortamını, dijital iletişim olanaklarını ve yenilikçi yaklaşımaları önemmediğini belirtmiştir. Ayrıca kişisel gelişim, esnek çalışma düzeni ve yüksek ücret beklentisi bu kuşağın temel motivasyonları olarak belirlenmiştir. Lalić vd. (2020) Z kuşağı öğrencilerin kariyer tercihlerinde yaşam dengesi, uzmanlaşma, öğrenme fırsatları ve özgürlük gibi unsurların belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular anlamlılık arayışı ve bireysel gelişimle ilişkilidir.

Pekel vd. (2020), Z kuşağının esnek çalışma, özel yaşama değer verme, bilgi teknolojilerini kullanma ve iş değiştirmeye eğilimli olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, terfi, liderlik fırsatları ve eğitim imkânlarına önem verdikleri, güven duydukları yöneticilerle daha motive oldukları ifade edilmiştir. Yazıcı (2019), Z kuşağının anlayışlı, gelişime açık ve taleplerine duyarlı kurumlarda çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Ücret faktörü bu kuşak için önemli bir unsurken, meslek seçiminde aile ve sosyal çevrenin etkisi görece düşük bulunmuştur.

Çaşın (2022), Z kuşağının araştırmayı seven, hızlı sonuç odaklı ve bireysel çalışmaya yatkın bir profil çizdiğini belirtmiş; bu kuşağın geri bildirim alma isteğini ve hızlı terfi beklentisini vurgulamıştır. **Uysal (2019)** çalışmasında Z kuşağının esnek, destekleyici ve adil ortamlarda çalışmak istediği; ancak iş yaşamına dair **karamsar** bir bakışa sahip olduğu, **liyakatsizlik ve adaletsizlik algısı** nedeniyle yurtdışına yöneldikleri belirtilmiştir. **Aydın Gökgöz (2021)**, Z kuşağının değerli hissedebilecekleri, esnek ve tatmin edici iş ortamlarını tercih ettiğini belirtmiştir.

Karaman ve Efeoğlu (2022), Z kuşağı öğrencilerinin esnek çalışmayı tercih ettiklerini, özel yaşamın iş yaşamı kadar önemli olduğunu, bilgi ve iletişim teknolojilerini çalışma yaşamında kullandıklarını, gerekirse iş değiştirmekten çekinmediklerini, uzun ve yorucu çalışma saatlerinden hoşlanmadıklarını ve emirler almaya sıcak bakmadıklarını ifade etmişlerdir.

Boynukisa vd., (2024), Z kuşağının çalışma yaşamında emek verdiği işten takdir görme isteğinde olduğunu, sorumluluk almaktan korkmadığını, denetim mekanizmasından rahatsızlık duyduğunu, otoriter yöneticilerle çalışmaktan kaçındığını, takım çalışmasına yatkınlığını, iş arkadaşlarıyla rekabet etmeyi sevmediğini, liderlik ruhuna sahip olduğunu, çalışma yaşamının başlarında ücrete yönelik beklentisinin çok olmadığını, çalışma yaşamında eğitime, deneyime, yükselmeye önem verdiğini, emir almayı sevmediğini, uzun çalışma saatlerini tercih etmediğini, iş-aile-özel yaşam dengesine önem verdiğini, teknolojiyi oldukça iyi kullandığını, sivil toplu örgütlerinde ye almayı sevdiğini ortaya koymuşlardır.

Kavak, (2020), Z kuşağının iş ve özel yaşam dengesine, bireysel gelişime, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerine önem verdiğini ve kişisel gelişimi arttıran faaliyetlerin motivasyonlarının artmasına olanak kıldığını vurgulamıştır.

McKenzie ve Bennett (2022), B'T öğrencilerinin hangi bölümü ve mesleği tercih edeceklerine karar verirken içsel ilgi, kişisel merak ve meslek kimliğinin çok önemli etkenler olduğunu; ücret ve statü gibi dışsal faktörlerin ise daha az etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Nguyen Ngoc vd. (2022), Z kuşağının iş ararken maaş gibi somut faktörlere nazaran örgütsel değerler, etik kültür, marka güvenilirliği ve gelişim fırsatları gibi sembolik özelliklerin daha belirleyici olduğunu bulmuşlardır. Bu görüşe aynı şekilde katılan Rani (2025), Z Kuşağının işveren seçiminde teknolojiye uyumlu, esnek ve değer temelli yapılar tercih ettiğini; esnek/hibrid çalışma biçimleri, iş–yaşam dengesi, dijital işe alım süreçleri ve sürekli gelişim imkânlarını dikkate aldığını belirtmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, literatürde Z kuşağına ilişkin yapılmış birçok araştırmayla büyük ölçüde örtüşmektedir. Katılımcıların bilişim sektörünü kişisel ilgi, gelişim olanakları ve esnek çalışma gibi nedenlerle tercih etmeleri; İncik (2024), Lalić vd. (2020), Pekel vd. (2020), Kavak (2020), McKenzie ve Bennett (2022), Nguyen Ngoc vd. (2022) çalışmalarında vurgulanan kişisel ilgi/merak, bireysel

gelişim, öğrenme fırsatları, dijitalleşme ve esneklik beklentileriyle paralellik göstermektedir. Benzer şekilde iş tercihlerinde öne çıkan esnek çalışma koşulları, iş-özel yaşam dengesi ve özgürlük ihtiyacı; Yazıcı (2019), Gökğöz (2021), Uysal (2019), Karaman ve Efeoğlu (2022), Rani (2025) tarafından dile getirilen Z kuşağının esneklik, adalet özerklik, iş-yaşam dengesi arayışlarıyla örtüşmektedir.

Ücret ve terfi beklentileri açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların adil, şeffaf ve performansa dayalı sistemlere vurgu yapması; Pekel vd. (2020), Çaşın (2022) ve Yazıcı (2019) tarafından vurgulanan liyakat ve bireysel başarı temelli değerlendirme yaklaşımlarıyla uyumludur. Ayrıca bu çalışmada takım çalışmasına verilen önem; Büyüksulu (2017), Boynukisa vd., (2024) ve İncik (2024)'in Z kuşağının sosyal etkileşime açık, destekleyici ve anlayışlı çalışma ortamı ortam beklentileriyle örtüşmektedir. Boynukisa vd. (2024)'te dile getirilen takdir görme isteği, uzun çalışma saatlerine mesafe, otoriter yönetime karşı çekince ve yönetsel özerklik beklentisi de bu çalışmanın rol açıklığı, kişisel alan ve esneklik bulgularıyla kesişmektedir.

Bununla birlikte, bazı farklılaşmalar da dikkat çekicidir. Örneğin, Uysal (2019)'un çalışmasında Z kuşağının yurtdışına yönelme nedenleri liyakatsizlik ve adaletsizlik algısı gibi olumsuzluklara dayandırılırken; bu çalışmada katılımcılar daha çok kişisel gelişim, yüksek kazanç ve uluslararası deneyim gibi olumlu nedenlerle yurtdışında çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca Çaşın (2022)'in bireysel çalışmaya yatkınlık ve hızlı sonuç alma beklentisi vurgusu, bu çalışmadaki katılımcıların grup çalışmasına ve sosyal etkileşime verdiği değerle farklılık göstermektedir. Yine, Yazıcı (2019)'da meslek seçiminde aile ve çevre etkisinin düşük olduğu ifade edilirken; bu çalışmada bazı katılımcıların aile ve uzman görüşlerinden etkilendiklerini belirtmeleri anlamlı bir ayrışma olarak dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Z Kuşağının iş v kariyer tercihleri literatürle uyumlu şekilde esneklik, denge, özerklik ve öğrenme/ilerleme olanakları etrafında toplanmaktadır. Ancak bu çalışmada, özellikle bilişim alanında öğrenim gören öğrenciler için uzaktan veya hibrit çalışma olanaklarının yanı sıra, sonuç ya da performans odaklı iş anlayışının ön plana çıkması, diğer çalışmalardan farklılaşan özgün bir yön sunmaktadır.

Bu bulgular, ***işverenler*** açısından yeni nesil çalışanların beklentilerini daha iyi anlayabilmelerine yardımcı olmaktadır. ***Esnek çalışma düzenleri, adil ve performansa dayalı ücret/terfi sistemleri*** ve ***açık iletişim-geri bildirim ortamı*** temel motivasyon kaynaklarını desteklemektedir. Çalışanlara iş süreçlerinde belirli düzeyde ***karar alma özgürlüğü*** tanınması ve ***öğrenme-gelişim fırsatlarının*** kurumsal politikalara entegre edilmesi, Z kuşağının kurumsal bağlılığını artıracaktır. Bu doğrultuda, kurumların Z kuşağının değer ve

beklentilerini dikkate alan insan kaynakları politikaları geliştirmesi, uzun vadeli bir alışan bağlılığı ve verimlilik için kritik neme sahiptir.

Extended Summary

Information technologies is a field that affects every sector in today's rapidly developing world and has become an important part of the workforce. Generation Z students who choose this field benefit greatly from the opportunities provided by technology and digitalisation while shaping their expectations for their future careers. When Generation Z joins the workforce, it exhibits a different approach compared to previous generations. This generation seeks career opportunities that are compatible with flexibility, innovative work environments and digital skills.

Generation Z's proximity to technology plays an important role in shaping their career expectations. This generation has grown up intertwined with the digital world since their childhood. Elements such as the internet, smartphones, social media and digital games have become an integral part of Generation Z's lifestyle. Therefore, following the developments in the field of information technologies and pursuing a career in this field stands out as a natural choice for Generation Z.

This study aims to examine Generation Z's career expectations in the field of information technologies (IT) and the factors shaping these expectations. The main purpose of this research is to identify the main factors affecting Generation Z's career expectations in the IT sector. The study analyses the motivations for career choices, the challenges they face, and their expectations for their future careers by specifically examining students studying in the field of informatics. An in-depth examination of these factors provides important insights into understanding the needs and expectations of the young workforce.

This study was designed as a qualitative research to understand the career expectations of Generation Z students studying in the field of information technologies. A phenomenological approach was adopted and students' experiences about career expectations were examined in depth. The research was carried out with 3rd year students in the Department of Software Engineering, Faculty of Computer and Informatics, Bucak, Mehmet Akif Ersoy University. A total of 17 students were selected to the study group by purposive sampling and snowball sampling methods.

A structured interview form was used as a data collection tool and all interviews were audio and video recorded with the consent of the participants. After the interviews, the data were analysed by content analysis and themes were created using MAXQDA 24 software. For the validity and reliability of the research, the research process was reviewed by external experts and inter-coder reliability was ensured during the coding process.

The findings of this study reveal several important factors that shape Generation Z's career prospects in it:

Attractiveness of IT Careers: Generation Z's interest in the field of informatics stems from their personal curiosity and the advantages offered by the profession. Young people have gravitated towards this field with their interest in coding and software development since childhood, and the fact that the IT sector is a fast-growing, secure sector that provides employment opportunities has strengthened their preferences. In addition, factors such as flexible working conditions, financial advantages and the fact that learning can be independent of location also make this preference attractive.

Sector Preferences: Generation Z prefers the private sector in their post-graduation preferences. The private sector stands out with dynamic working environments, career development opportunities, high salaries and flexible working models. Young people who prefer the public sector, on the other hand, prefer a regular work environment with more structured working conditions and clear responsibilities. In addition, the desire to start their own business or join the family business also influenced the career choices of some young people.

Preferences for Working Abroad: Generation Z also finds opportunities to work abroad attractive. Factors such as higher salaries, better living standards, improved job opportunities and educational opportunities are among the most important factors shaping this preference. In addition, the opportunity to interact with different cultures and to access innovations faster by working in leading countries in their field also support this preference.

Job Preferences: Generation Z wants jobs that offer opportunities for self-improvement, where they can learn new things, that are not monotonous, and that give them freedom to make decisions and allow them to use their individual talents. They prioritise flexible working hours, work-life balance and social interaction. Positions that involve teamwork and have clear job descriptions are also among this generation's preferences.

Wage and Promotion Expectations: Generation Z wants to be fairly compensated for their work. While wage expectations are based on factors such as experience, education level and performance-based remuneration, it is thought that promotion processes should be fair, transparent and success-based. Additional benefits (flexible working hours, health insurance, training opportunities) are also important expectations.

This research provides a comprehensive understanding of the factors shaping Generation Z's career prospects in IT. Factors such as personal interest, financial incentives, flexible working conditions and development opportunities have been found to play an important role in the career choices of this generation.

By taking these factors into consideration, educational institutions and employers should develop strategies to meet the expectations of Generation Z and create favourable working conditions to attract this generation.

Beyanlar

Etik Kurul Beyanı

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Etik Kurul Onay No:144/29). Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmış, verilerin gizliliği ve anonimliği korunmuştur. Araştırmada etik ilkelere uyulmuş ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Katkı Oranları Beyanı

Bu çalışmanın konsept ve tasarımı birinci ve ikinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecine her iki yazar katkı sağlamıştır. Analizler birinci yazar tarafından yapılmıştır. Makalenin yazımı ve son kontrol her iki yazar tarafından birlikte gerçekleştirilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Yazar(lar) çıkar çatışması olmadığını belirtmiştir(ler)." / "The author(s) state(s) no conflict of interest.

KAYNAKÇA:

- Acıloğlu, İ. (2015). İş'te Y kuşağı. Ankara: Elma Yayın Evi.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Aydın Gökçöz, G. (2021). *Y ve Z kuşağının kariyer beklentilerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan araştırması: Sivas ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baykal, B. (2023). Dijital yerliler: Z kuşağı ve sosyal medya pazarlaması. Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229.
- Boynukisa, M., Karagül, E., İşiker, E. (2024). Z kuşağının kariyer beklentileri. *Kadim Akademi Dergisi*, 8(2), 183-208.
- Büyükuslu, F. (2017). *Z kuşağının iş yaşamından beklentileri konusunda bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Comte, A. (1974). The positive philosophy. (Ed., Abraham S. Blumberg). New York: AMS Press.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Creswell, J. W. (2021). Nitel araştırma yöntemleri-Beş yaklaşıma göre nitel araştırma deseni. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çaşın, S. (2022). *Çalışma hayatında yeni kuşaklar ve iş yaşamına etkisi: Z kuşağı çalışanların insan kaynakları yöneticileri açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Çetin, C., Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.
- DeFillippi, R. J., Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.

- Doğan, S., Şahin, S. N. (2022). Z kuşağı bağlamında kariyer yönetiminin iş-yaşam dengesine ve role tutulmaya etkisinde kuşak farklılığının düzenleyici rolü. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 439-459.
- Doren, B., Kang, H. J. (2016). Autonomy, self-realization, and self-advocacy and the school-and career-related adjustment of adolescent girls with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39(3), 132–143.
- El-Komboz, L. A. (2025). The role of signaling for open-source software development. *Labour Economics*, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102507>.
- Eren, E. (2012). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eurostat. (2024). *More People Employed in ICT in the EU in 2023*.
- Goos, M. Carreira, S., Namukasa, I. K. (2023). Mathematics and interdisciplinary STEM education: Recent developments and future directions. *ZDM - Mathematics Education*, 55(7), 1199-1217.
- Güleç Bekman, Ö., Gündüz, Ş. (2022). Yöneticilerin Z kuşağından beklentileri ve Z kuşağının iş yaşamı beklentileri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(2), 649-682.
- Gündüz, Ş., Pekçetaş, T. (2018). Kuşaklar ve örgütsel sessizlik /seslilik. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi (Jobs)*, 6(1), 89-115.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31– 40.
- Holding, A. C., St-Jacques, A., Verner-Filion, J., Kachanoff, F., Koestner, R. (2020). Sacrifice but at what price? A longitudinal study of young adults' sacrifice of basic psychological needs in pursuit of career goals. *Motivation and Emotion*, 44, 99– 115.
- İncik, K. (2024). *Z kuşağının iş hayatından beklentileri ve kariyer algıları: Şanlıurfa örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40, 4691–4697.
- Karaman, A., Efeoglu, S. (2022). Z kuşağı ve kariyer planlaması: Bir üniversite örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 9(2), 465-487.

- Kavak, A. K. (2020). *Z kuşağı çalışanların çalışma değerlerinin belirlenmesine yönelik Ankara ilinde bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Lalić, D. Stanković, J. Bošković, D., Milić, B. (2020). "Career Expectations of Generation Z", Springer International Publishing, <https://www.springerprofessional.de/en/career-expectations-of-generation-z/17820078> (12.02.2025).
- Lent, R. W., Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Levickaite, R. (2010). Generations X Y Z, how social networks form the concept of the world without borders. *Limes*, 3(2), 170-183.
- Li, F., Jiao, R., Lin, X., Liu, L. (2024). Interactive effects of basic psychological need satisfaction and frustration on career calling among Chinese Kindergarten teachers: A person-centered approach. *Current Psychology*, 43, 1638–1650.
- Li, X. Li, X. R., Hudson, S. (2013). The application of generational theory to tourism consumer behavior: An American perspective. *Tourism Management*, 37(8), 147-164.
- Mannheim, K.** (1952). *The problem of generations* (1928), In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276–320), Routledge.
- McKenzie, S., Bennett, D. (2022). *Understanding the career interests of information technology (IT) students: A focus on choice of major and career aspirations*. *Education and Information Technologies*, 27, 12839-12853.
- Muslu, L. Ardahan, M., Günbayı, İ. (2017). Tıp 2 diabetes mellituslu hastaların psikososyal uyum sürecine ilişkin süreçleri: Fenomenolojik bir araştırma. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(1), 75-100.
- Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*, 14, 1–13.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181–193.
- OECD.** (2022). *OECD Digital Economy Outlook 2022*. OECD Publishing (Overview page), https://www.oecd.org/en/publications/oecd-digital-economy-outlook_f0b5c251-cn.html.

- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2013). Örgütsel davranış (6. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Patton, Q. M. (1987). How to use qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Pekel, B., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., Özyıldız, Z., Erbay, E. (2020). Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatı kişilik özelliklerinin ve iş beklentilerinin belirlenmesi: Ankara Üniversitesi örneği. Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi, 1(1), 1-9.
- Pesch, K. M., Larson, L. M., Seipel, M. T. (2018). Career decision-making within the college social microcosm: Social value determinants and psychological needs. Journal of Career Assessment, 26(2), 291–307.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On The Horizon*, 9(5), 1–6.
- Rani, S. (2025). *Attracting talent: Understanding generation Z's expectations of workplace digitalization*. *X Journal of Management*, <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2024-0129>.
- Seemiller, C., Grace, M. (2018).** *Generation Z: A century in the making* (1st ed.). New York: Routledge.
- Serinkan, C., Abalı, S. (2024). Z kuşağı ve kariyer planlama: Lise öğrencilerine yönelik bir araştırma. Girişimcilik, İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 8(16), 73-94.
- Smith, S. (2018). The impact of work placement on graduate employment in computing. *Journal of Learning Development in Higher Education*, (13).
- Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow.
- Subasman, I., Aliyyah, R. R. (2023). The impact of technological transformation on career choices in the STEM sector. Jurnal Kajian Pendidikan dan Psikologi (JKPP), 1(2), 129-142.
- Taş, H. Y. Demirdöğmez, M., Küçükoglu, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), 1031-1048.
- TDK, <https://tdk.gov.tr/> (03.01.2025).
- Tumpa, R. J. Skaik, S. Ham, M., Chaudhry, G. (2022). Authentic Design and Administration of GroupBased Assessments to Improve the Job Readiness of Project Management-Graduates Sustainability Switzerland.
- Uysal, S. (2019). *Z kuşağının çalışma hayatından beklentileri: Bir alan araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Ünal, R. (2019). Davranışsal iktisat bağlamında Z kuşağı tüketici davranışlarının cinsiyet farkına göre incelenmesi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6(6), 574-587.

- Yazıcı, S. (2019). *Z kuşağının iş yaşamına ilişkin beklentileri, iş ve meslek tercihlerine ilişkin algılamaları ile X ve Y kuşağına mensup insan kaynakları yöneticilerinin Z kuşağına ilişkin beklenti ve algılamaları üzerine sağlık sektöründe görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A., şimşek, H. (2018). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Çatışması Çerçevesinde Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları

Pelin TUAÇ YILMAZ¹

ORCID: 0000-0003-3912-2569

DOI: 10.54752/ct.1715806

Öz: Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan bireysel sendika özgürlüğü kapsamında sendikaya üye olmak serbesttir. Sendika hakkının, bireyin sendika özgürlüğü yanında kolektif bir yanı da vardır. Her ne kadar Anayasa'nın 51. maddesinde kolektif sendika özgürlüğünden açıkça söz edilmemişse de sendika özgürlüğünün tarihî gelişimi ve maddenin amaca uygun yorumundan, maddenin bireysel sendika özgürlüğü ile birlikte kolektif sendika özgürlüğünü de güvence altına aldığı sonucuna varılmaktadır. Kolektif sendika özgürlüğü çerçevesinde, işçi ve işveren sendikalarının, kendilerini oluşturan üyelerinden ayrı sahip olduğu tüzel kişilikleri nedeniyle kendi varlıklarını koruyup geliştirme ve faaliyetlerini güvence altına alma özgürlükleri bulunmaktadır. Kolektif sendika özgürlüğü kapsamında sendikaların üyeliğe kabul etmeme özgürlüğü mevcuttur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, üyelik başvurusunun haklı bir nedene dayanması suretiyle sendika tarafından reddedilebileceğini düzenleyerek sendikaların üye kabul etmeme

¹ Dr. Öğr. Üyesi Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı pepin.tuac@deu.edu.tr

TUAÇ YILMAZ, P., (2026) "Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Çatışması Çerçevesinde Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.375-410

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

Geliş Tarihi: 07.06.2025- Makale Kabul Tarihi: 22.12.2025

özgürlüğünün sınırını belirlemiştir. Sendikanın üyelik talebinin reddinde öne sürdüğü haklı nedenler kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğünün çatıştığı noktada incelenmesi gereken bir husustur. Üyelik başvurusunun reddinde nelerin haklı neden olabileceği, Anayasa Mahkemesi'nin 28.03.2024 tarihinde verdiği güncel karar ve konu ile ilgili Yargıtay kararları çerçevesinde incelenecektir.

Anahtar kelimeler: bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğü, üyelğe kabul özgürlüğü, haklı neden

The Freedom to Accept Membership of A Trade Union Within The Conflict of Collective Freedom of Association and Individual Freedom of Association and Its Limits

Abstract: There is a right to membership of a trade union within the scope of individual freedom of association guaranteed by Article 51 of the Constitution. The freedom of association has a collective aspect in addition to individual freedom of association. Although collective freedom of association is not explicitly mentioned in Article 51 of the Constitution, the historical development freedom of association and the purposeful interpretation of the article lead to the conclusion that the article guarantees collective freedom of association as well as individual freedom of association. Within the framework of collective freedom of association, trade unions and employers associations have the freedom to protect their own existence and secure their activities due to their separate legal personality from the members that constitute them. Within the scope of collective freedom of association, trade unions and employers associations have the freedom to refuse membership. The Trade Unions and Collective Labor Agreements Law No. 6356 has set the limits of the freedom of unions to not accept members by regulating that a membership application may be rejected on a justified reason. The justified reasons put forward by the union for rejecting an application of membership are an issue that needs to be examined at the point where collective freedom of association and individual freedom of association conflict. The reasons that may be justified in rejecting a membership application will be examined within the framework of the current decision of the Constitutional Court dated 28.03.2024 and the decisions of the Supreme Court of Appeals.

Keywords: individual freedom of association, collective freedom of association, the freedom to accept membership, just cause

Giriş

Sendikaya üye kabul özgürlüğü incelenirken öncelikle sendika özgürlüğünden ne anlaşılması gerektiği ve bu özgürlüğün sınırları incelenmelidir. Sendika özgürlüğünün bireysel yönü olduğu gibi ve kolektif yönü de bulunmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğü sendika kurma, üye olma ve olmama hakkı ile sendikadan ayrılma hakkını ve ayrılmaya zorlanamamayı ifade etmektedir. Anayasanın 51. maddesi bireysel sendika özgürlüğünü “*çalışanlar ve işverenler, ... önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*” şeklinde ele almıştır. Anayasada yer alan söz konusu sendika özgürlüğünün esas itibarıyla bireyler için düzenlendiği açıktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. maddesinin 3. fıkrası da Anayasaya uygun olarak, “*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanmaz*” hükmüne yer vermiştir.

Kolektif sendika özgürlüğü; işçi ve işveren sendikalarının, kendilerini oluşturan üyelerinden ayrı sahip oldukları tüzel kişilikleri nedeniyle kendi varlıklarını koruyup, geliştirme ve faaliyetlerini güvence altına alma özgürlüklerini ifade etmektedir. Alman doktrininde olduğu gibi sendika özgürlüğü sadece çalışanların ortak mesleki, sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumaları ile geliştirmelerini içermemektedir. Aynı zamanda sendika özgürlüğünün, bağımsız bir hukuk süjesi olan sendikanın kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkını da ifade eden bir “*çifte temel hak*” niteliğinde olduğu kabul edilmektedir. Bu sebeple, bireysel sendika özgürlüğü ancak kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte bir anlam kazanmaktadır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünü birlikte değerlendirerek incelenmesi gereken bir husustur. Sendikanın her başvurusu kabul yükümlüğünün olmaması, onun kendi varlığını korumasının doğal bir sonucudur. Üyeliğe engel oluşturacak önemli ve haklı nedenler bulunuyorsa, sendikanın işçi veya işvereni üyeliğe kabul etmeme hakkı bulunmaktadır. Aksine bir düşünce, kolektif sendika özgürlüğünün amacına ters düşebilecektir. Bunun yanında, bireyin sendika üyeliğine başvurusunun, şeklen tüzük hükümlerine uygun olsa bile, hakkaniyete aykırılık ve ayrımcılık teşkil edecek şekilde reddedilmesi, üyeliğe kabul özgürlüğü ilkesinin sınırını oluşturmaktadır.

Çalışmamızda, öncelikle sendika özgürlüğü ve sendika hakkı kavramlarına yer verilecek olup, sendika hakkının haklar sınıflandırması içindeki yeri ve önemi vurgulanacaktır. Daha sonra sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü kapsamında incelenecek ve “*sendikaya kabul özgürlüğünün*” bireysel sendika

özürlüğü ile kolektif sendika özürlüğünün çatışması halinde nasıl değerdendirilmesi gerektiğine değinilecektir. Devamında, sendikanın üyeliğe kabul özürlüğünün derneklerle ilgili düzenlemelerle birlikte hukukî olarak geldiğı noktadan söz edilecektir. Sendika üyeliğine kabul yetkili organın ret gerekçesi olarak gösterdiği nedenlerin haklı olup olmadığı ise son kısımda tartışılacaktır. Haklı nedenler kısmında yapılacak tartışmada özellikle, Anayasa Mahkemesinin güncel bir kararı olan 28.03.2024 tarihli *Abdullah Şahin vd.* kararına değinilecektir.

Sendika Özgürlüğü İlkesi

Genel Olarak

Sendika özürlüğünün dar ve geniş olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Dar anlamda sendika özürlüğü, serbestçe sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendika üyeliğinden ayrılma veya sendikaya üye olmama haklarını kapsamaktadır (Tuncay, 1975:40; Aktay, 1993:33; Tuncay vd., 2023:28). Geniş anlamda sendika özürlüğü ise, düşünce ve kanaat özürlüğü başta olmak üzere, toplantı, kişiliğini geliştirme, haberleşme, gazete ve dergi çıkarma özürlükleri gibi sendika özürlüğü ile ilgili özürlükleri de kapsamına almaktadır (Tuncay, 1975:40; Kapani, 1993:6-7)². Söz konusu özürlükler olmadan sendika özürlüğünü tek başına tanımak mümkün değildir.

Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkı

Hukukumuzda ve yabancı hukuklarda “sendika hakkı” ve “sendika özürlüğü” kavramları birbiri yerine kullanılmaktadır (Eren, 1974:245; Tuncay, 1975: 43; Eyrenci, 1984:3 vd.). Ayrıca uluslararası belgelerde de örgütlenme hakkı ya da sendika hakkı veya sendika özürlüğü isimleri altında düzenlenmiştir³. Ancak “hak”

² Anayasa Mahkemesi sendika hakkına ilişkin verdiği eski tarihli bir kararında, demokratik düzenlerde sendikaların amacının üyelerinin ortak mesleki, sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak, aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak olduğu, bu kapsamda toplantı, gösteri yapabileceklerini, bunun yasaklanmasının ise Anayasada yer alan sendika kurma hakkına aykırı olacağını ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi, 11.11.1969, 27/64 normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (01.11.2024)

³ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23/4. m; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme 8. m; İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi 11. m.; Avrupa Sosyal Şartı 5. m.; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 5. m.; Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi; Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin

ve “özgürlük” kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Özgürlük insanın insan olmasından kaynaklanan, doğuştan kazanılan serbest hareket etme gücüdür. Özgürlük esas itibariyle, herhangi bir baskıya tâbi olmadan serbestçe yapılabilen bir insan filidir (Gözler, 2022:64). Haklar ise, hukuk düzeni tarafından koruma altına alınan her çeşit insan filidir (Gözler, 2022:66). Bir diğer ifadeyle, hak, hukuken korunan ve korunmasını talep etme konusunda yetkili olan bireyin çıkarıdır (Tuncay, 1975: 43). Özgürlük daha geniş kapsamlı ve soyut olmakla beraber hak, özgürlüğün özelleştirilmiş ve somutlaştırılmış hali olarak anlaşılmaktadır (Tuncay, 1975:44; Kaboğlu, 1994:12-13; Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2004:117)⁴. Buradan hareketle, bir özgürlüğün birden çok haktan oluşabileceği ifade edilebilir. Sendikal özgürlük kavramından da çalışanların ortak ekonomik, sosyal ve kültürel olarak korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma, sendikalara üye olma ve sendikadan ayrılma özgürlüğünün anlaşılması gerekmektedir. Ayrıca aşağıda inceleyeceğimiz gibi, sendika hakkı kapsamına ayrı bir hukuk süjesi olarak sendikanın kendi varlığını koruma ve serbestçe faaliyette bulunma hakları da girmektedir.

Sendika hakkı, sendika özgürlüğünün Anayasa ve kanunlar tarafından tanınan ve koruma altına alınan halidir. Sendika özgürlüğü, hukukumuzda Anayasanın 51. maddesinde “*Sendika Kurma Hakkı*” başlığı altında, “*çalışanlar ve işverenler, ... sendikalara serbestçe üye olma... haklarına sahiptir*” düzenlemesiyle açıkça koruma altına alınmıştır. Her ne kadar sendika özgürlüğü deyimine yer verilmese de söz konusu düzenlemenin aynı zamanda bir özgürlük olduğu genellikle kabul edilmektedir (Şahlanan, 2020:19; Çelik vd., 2023:868). Fakat sendika özgürlüğünü tüm yönleriyle düzenleyen söz konusu Anayasa maddesinin kenar başlığının sendika özgürlüğünün sadece bir yönü olan “*sendika kurma hakkı*” başlığını taşıması eleştiri konusudur (Tuncay, 1975:44; Şahlanan, 2020:20). Bunun yerine, maddenin kenar başlığının “*sendika hakkı*” veya “*sendika özgürlüğü temel hakkı*”⁵ olarak ifade edilmesi kanaatimizce de daha isabetli olurdu (Tuncay, 1975:44). Öğretide bazen “*sendika özgürlüğü*” bazen “*sendika hakkı*” diye anılan sendika özgürlüğü/hakkı, temelde vatandaş-yabancı ayrımı yapmadan herkesin yararlanabileceği, toplu sözleşme ve grev hakkını da içeren bir *insan hakkı* olarak benimsenmektedir

98 sayılı ILO Sözleşmesi; Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Konusunda 151 sayılı ILO Sözleşmesi.

⁴ Eren’e göre, “bugün yalın bir hürriyetten daha çok, gerçek bir sendika hakkı niteliğini kazanmıştır. Zira bu hürriyet, hukuken teminat altına alınmış, buna karşı yönelebilecek ihlallere karşı korunmuş, böylece etkinliği (müessiriyeti) sağlanmıştır. Sendika hürriyeti, sendika hakkına dönüşmüştür” (Eren, 1974:252).

⁵ Şahlanan’ın kullanmayı tercih ettiği kavramdır. (Şahlanan, 2020:19 vd.)

(Akyiğit, 2024:44; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:33; Arıcı, 2022:16-22; Engin, 2015:139; Gülmez, 2008:138). Çalışmamızda, Anayasa ve kanunlardaki düzenlemelerden söz ederken “sendika hakkı” kavramını kullanmayı, temel ilkeleri açıklarken “sendika özgürlüğü” kavramını kullanmayı tercih edeceğiz.

Klasik Hak- Sosyal Hak Ayırımı

Sendika hakkı, 1982 Anayasasında, 1961 Anayasasında olduğu gibi, “*Temel Hak ve Ödevler*” başlığını taşıyan ikinci kısmının, “*Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler*”i düzenleyen üçüncü bölümünde yer almaktadır. Zayıf konumda bulunan işçi sınıfının örgütlenerek yürüttükleri mücadeleler sonucunda elde ettikleri sendika hakkının sosyal haklar kapsamında yer aldığı açıktır (Tanör, 2000:230). Çalışanların, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma ihtiyacı, karakteristik özelliği bakımından, “*kendi kendine yardım*” mekanizmasından doğmuştur (Narmanlıoğlu, 2016:8; Sur, 2024:5). Dolayısıyla sendikalar toplumun ekonomik ve sosyal düzeninde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple, sendika özgürlüğü sosyal ve ekonomik özgürlükler arasında yer almaktadır. Hatta Tuncay’ın ifadesi ile “*sendika özgürlüğü sosyal hukuk devletinin onsuz düşünülmesi mümkün olmayan bir mütemmim cüzüdüdür*”⁶.

Anayasa sistematığında yer aldığı bölümden bağımsız olarak sendika hakkının, temel (klasik) hak olarak kabulü tartışmalı bir konudur. Anayasa hükmü sendika özgürlüğünün biçimini oluştururken, sosyal devlet ilkesi de kapsamını belirlemektedir (Eyrenci, 1984:40). Buna göre, sendika özgürlüğü ve hakkı insanın kişiliğine bağlı, devletin karışmama ödevinin olduğu, insanın maddi ve manevi kişiliğini geliştirmesini sağlayan bir özgürlük ve hak olması nedeniyle klasik hak özelliği de taşımaktadır. Ayrıca, kişi güvenliği hakkı, düşüncüyü ifade özgürlüğü, toplanma, dernek kurma, haberleşme hakkı gibi diğer klasik haklarla bağlantılı olması da sendika hakkının klasik hak özellikleri taşıdığını göstermektedir (Tuncay vd. 2023:31; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:36; Uşan, 2024:230; Çelik vd., 2023:868; Arıcı, 2022:40; Şahlanan, 2020:20; Tunçomağ ve Centel, 2018:260; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:39; Narmanlıoğlu, 2016:9; Aktay, 1993:37; Eyrenci, 1984:41; Eren, 1974:245; Tuncay, 1975:41). Nitekim Anayasa Mahkemesi, 1961 Anayasası döneminde verdiği bir kararında sendika hakkının ikili karakterini şu ifadelerle vurgulamıştır: “*sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı*

⁶ Bkz. Tuncay, 1975, sayfa 41, dn. 9. Ayrıca Anayasa Mahkemesi 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra bazı maddelerinin iptali için açılan davada şu ifadelere yer vermiştir: “*Çalışanların ve işverenlerin ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları sendikalar, demokratik sosyal hukuk devletinin vazgeçilmez öğelerinden birini oluşturmaktadır*”, Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014, 1/161, R.G.11.11.2015, No: 29529.

düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir. Öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir”⁷. Dolayısıyla, Anayasa kararlarında ve doktrinde genel kabul gördüğü üzere ve kanaatimizce de sendika hakkı hem sosyal hak hem de klasik hak sayıldığından ikili bir karaktere sahiptir.

Sendika özgürlüğü ve hakkının söz konusu ikili karakterine karşılık, dernek kurma hakkı, Anayasanın ikinci kısmının “*Kişinin Hakları ve Ödevleri*” başlıklı ikinci bölümünde yer almıştır. Dolayısıyla dernek kurma hakkı temel haklar arasında düzenlenmiştir. Bununla beraber, “*Sendika kurma hakkı*” başlığını taşıyan Anayasanın 51. maddesi de önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma hakkını çalışanlara ve işverenlere tanıyarak, sendika kurma hakkının dernek kurma hakkı gibi kişisel temel hak özellikleri taşıdığını göstermektedir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014:38; Şahlanan, 2020:20; Eyrenci, 1984:40).

Birden çok özgürlükten meydana gelen sendika özgürlüğü Anayasada sendika kurma, sendikalara üye olma ve sendikadan ayrılma hakkını içermesine rağmen Anayasanın 51. madde başlığının “sendika kurma hakkı” olarak değil de “sendika özgürlüğü hakkı” veya “sendika hakkı” biçiminde ifade edilmesi kanaatimizce daha isabetli olurdu. Çünkü madde metninde sendika kurma hakkı yanında, sendikaya üye olma ve sendika üyeliginden ayrılma haklarına da yer verilmektedir.

Çifte Temel Hak Özelliği

Anayasa ve kanunlarda sendika hakkı olarak somutlaşan sendika özgürlüğü, aynı zamanda ayrı bir hukuk süjesi olan sendikanın kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma haklarını da kapsamaktadır. Alman doktrininde olduğu gibi sendika özgürlüğü sadece çalışanların ortak meslekî, sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumalarını ve geliştirmelerini içermemektedir (Hromadka ve Maschmann, 2020: §12, Rn.34; Däubler vd. 2022:Rn. 49). Ayrıca Alman Anayasası m. 9 III hükmünün amacından, yalnızca bireylerin sendikal özgürlüğünün değil sendikaların da temel hak sahibi olduğu anlamı çıkmaktadır (Däubler vd. 2022:Rn. 49). Bunun yanında sendika özgürlüğü, sendikanın kişilerden bağımsız bir hukuk süjesi olarak kendi varlığını koruyup, geliştirme ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkını da ifade eden bir “çifte temel hak” niteliğindedir (Akyiğit, 2024:44; Tuncay vd. 2024:31; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:36; Uşan, 2024:230; Çelik vd.,2023: 868; Arıcı, 2022:42; Şahlanan, 2020:20; Tunçomağ ve Centel, 2018:260; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:39; Karaç, 2025:125;

⁷ Anayasa Mahkemesi, 08-09.02.1972, 48/3

(<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/1972/3, 21.12.2024>).

Narmanlıoğlu, 2016: 9; Aktay, 1993:37; Eren, 1974:245; Tuncay, 1975:45; Eyrenci, 1984:41).

Özellikle sendika hakkını düzenleyen Anayasanın 51. maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı ve lokavtı düzenleyen 53. ve 54. maddeler birlikte değerlendirildiğinde, kendi kendine yardım mekanizmasına uygun olarak, çalışanların hak ve çıkarlarının kolektif düzeyde saptamalarının kurumsal olarak güvence altına alındığı görülmektedir. Anayasanın koruma amacına uygun olarak hak ve çıkarların kolektif olarak saptanıp izlenmesi ve kendi kendine yardım mekanizmasının gerçekleşmesi ancak bir sendikanın varlığı ve faaliyetleri ile mümkün olmaktadır (Arıcı, 2022:40; Narmanlıoğlu, 2016:10; Eyrenci, 1984:41). Dolayısıyla bireysel sendika özgürlüğü ancak kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte bir anlam kazanmaktadır. *Ulucan'ın da ifade ettiği gibi, "Bireysel sendika özgürlüğünün çıkış noktası, örgütün varlığı ve faaliyetleri, amaçlanan sonuçlarıdır. Bu nedenle örgütlenme (sendika) özgürlüğü ve hakkını bireysel çıkış noktasından örgütlü kolektif çıkar savunmasına doğru yönelen bir süreç olarak düşünmek gerekir"* (Ulucan, 1981:35).

Sendika özgürlüğünün "*çifte temel hak*" özelliği Yargıtay'ın pek çok kararında vurgulanmıştır⁸. Sendikal nedenle yapılan feshin haksız fiil teşkil ettiğine dair önemli bir kararına göre, *"Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. ... Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir... Anayasanın 51. maddesinin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır"*⁹.

Bireysel Sendika Özgürlüğü

Sendika hakkının bireysel ve kolektif yönü bulunmaktadır. Sendika hakkının bireysel yönü, sendika kurma hakkını, üye olma ve olmama hakkını, sendikadan ayrılma hakkını ve ayrılmaya zorlanamamayı ifade etmektedir. Kolektif yönü ise, sendikanın ayrı bir tüzel kişilik olarak sahip olduğu hak ve yükümlülükleri

⁸ Yargıtay 9. HD., 02.11.2017, 34608/17263; Yargıtay 7. HD., 27.01.2016, 36060/1476; Yargıtay 7. HD., 12.05.2016, 4133/10845; Yargıtay 22. HD., 16.04.2015, 9847/13917; Yargıtay 7. HD., 08.09.2015; 11644/14223; Yargıtay 9. HD., 15.12.2015, 31368/35481; Yargıtay 9. HD., 15.09.2014, 21141/26665; Yargıtay 9. HD., 09.10.2013, 29945/25574; Yargıtay 9. HD., 11.05.2009; 15921/13019 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁹ Yargıtay 7. HD., 25.03.2015, 9204/5520 (kazanci.com (24.02.2025)).

belirtmektedir. Anayasanın 51. maddesi bireysel sendika özgürlüğü açısından ele alınmıştır. Söz konusu hükümde yer alan, “*çalışanlar ve işverenler, ... önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*” şeklindeki kurallar sendika özgürlüğünün esas itibarıyla bireyler için söz konusu edildiğini göstermektedir (Tuncay, 1975:45).

6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasında, sendika özgürlüğü ilkesine yer verilmiştir¹⁰. Söz konusu hükme göre, “*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanmaz*”. Sendikaya üye olma hakkının korunması, üyeliğe engel sebepleri olmasına rağmen, sendikaların başvuran herkesi üyeliğe kabul etme zorunluluğunun bulunup bulunmadığı konusunu da kapsamaktadır. Nitekim bu husus, çalışmamızın konusunu oluşturan temel tartışma noktasıdır.

Anayasa Mahkemesi sendika özgürlüğünün hem bireysel hem de kolektif yanı bulunduğunu ve ikisinin birlikte bir anlam ifade ettiğini belirttiği bir kararında sendika hakkının, “*çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı*” kalmadığını, “*aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınmasını da*” içerdığını ifade etmiştir. Kararın devamında sendika hakkı kapsamına, “*Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması*”nın da girdiğini belirtmiştir¹¹.

Anayasanın 51. maddesi özünde, sendika kurma ve üyelik hakkının kullanılmasında çalışanların olumlu bir edimde bulunma özgürlüğünü ifade etmektedir. Diğer yandan, söz konusu hüküm çalışanların bu hakkı kullanmaya zorlanamayacağını belirterek, onların olumsuz bir davranış içine girebilme özgürlüğünü de temelinde barındırmaktadır. O halde bireysel sendika özgürlüğünün olumlu ve olumsuz şekilde iki görünüşü bulunmaktadır (Eren, 1974: 245; Tuncay, 1975: 45).

Olumlu Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü, çalışanların ortak mesleki ekonomik ve sosyal durumlarını koruyup geliştirmek amacıyla serbestçe sendika kurma, kurulmuş olan

¹⁰ Ayrıca belirtmek gerekir ki, bireysel sendika özgürlüğünün korunması 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesi ile somut bir içerik kazanmıştır. Kolektif sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkin bir düzenleme ise 6356 sayılı Kanunda bulunmamaktadır.

¹¹ Anayasa Mahkemesi, 27.12.2023, 96/222; Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014, 1/161, (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/222>).

sendikalara üye olma ve üyesi bulunduğu sendikada kalma haklarını ifade etmektedir (Tuncay, 1975:45-46; Eyrenci, 1984:41; Akyiğit, 2024:45; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:33; Tuncay vd. 2023:32; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:36-37; Uşan, 2024:230; Çelik vd., 2023:869-870; Arıcı, 2022:42; Şahlanan, 2020:23; Tunçomağ ve Centel, 2018:261; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:40-41; Karaç, 2025:127; Narmanlıoğlu, 2016:11; Yiğit, 2013:37). Olumlu sendika özgürlüğü Anayasanın 51. maddesinde, “*Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar... kurma, bunlara serbestçe üye olma ...haklarına sahiptir. Hiç kimse ... üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*” şeklinde düzenlenmiştir. Aynı şekilde 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasında, “*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya ... zorlanamaz*” ifadeleriyle olumlu sendika özgürlüğüne vurgu yapılmıştır.

Olumlu sendika özgürlüğü kapsamında yer alan sendikaya üye olma hakkı, çalışanların bu sendikalardan istediğini seçebilmesini de kapsamaktadır. Bir seçme hakkının varlığından söz edebilmek için sistem içinde bir faaliyet alanında birden fazla sendikanın kurulu olması gerekmektedir. Söz konusu durum karşımıza “sendika çokluğu” ilkesini çıkarmaktadır. Sendika çokluğu, aynı işkolunda birden fazla birbirine rakip sendikanın kurulması anlamına gelmektedir. Bu durumda, aynı görüş ve düşüncelere sahip işçiler aynı sendika içinde birleşebilecektir. Fakat farklı görüş ve düşüncelere sahip işçilerin aynı sendika içinde bir arada bulunması sendika çokluğu ilkesinin olduğu bir ortamda sendikacılık bakımından bir fayda sağlamayacaktır (Kutal, 1970:99 vd.; Tuncay, 1975:46). Buradan hareketle, sendikanın kendisini oluşturan üyelerinden farklı siyasi görüşe sahip bir işçinin üyelik talebini reddetmesinin haklı bir gerekçe oluşturup oluşturmayacağı hususu incelenmeye muhtaçtır¹².

Olumlu sendika özgürlüğü ayrıca, sendika içinde faaliyette bulunma ve sendikanın faaliyetlerine katılma haklarını da kapsamaktadır. Dolayısıyla, sendika üyeliğinden doğan, seçime katılma, sendika organlarında görev alabilme, sendikaya üye çekme gibi iç faaliyetlerde bulunma hakları da korunmaktadır (Eyrenci, 1984:43; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:42; Şahlanan, 2020:23). Bunun yanında, üyesi olmadığı bir sendikanın organize ettiği eğitime veya geziye katılması veya kendiliğinden işçilerin örgütlenmesi gibi dış faaliyetlerde bulunmak da olumlu sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilmelidir (Akyiğit 2024:46; Şahlanan 2020:23).

Ayrıca ifade etmek gerekir ki, olumlu sendika özgürlüğü, sendikanın üye olmak için başvuran işçi veya işverenleri **koşulsuz kabul etmek zorunda olduğu anlamına gelmemektedir**. Üyeliğe engel önemli ve haklı nedenler bulunuyorsa, sendikanın işçi veya işvereni **üyeliğe kabul etmeme hakkı bulunmaktadır**.

¹² Bkz. Aşağıda II., C., 2 “Haklı Nedenler”.

Aksine bir düşünce, kolektif sendika özgürlüğünün amacına ters düşebilecektir (Tuncay vd. 2023:33; Akyiğit, 2013:53).

Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğü, çalışanların sendikaya üye olmama, üyeliğe zorlanmama ve üyelikten serbestçe ayrılabilme haklarını kapsamaktadır. Olumsuz sendika özgürlüğü, Anayasanın 51. maddesinde; *“Çalışanlar ... üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ... zorlanamaz.”* şeklinde düzenlenmiştir. Aynı şekilde 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasında *“Hiç kimse sendikaya üye ... olmamaya zorlanamaz”*. Sendikaların zaman içerisinde güçlenmesi neticesinde, sendikaya üye olmak istemeyen işçileri sendikaya karşı koruma ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Şahlanan, 2020:23; Eyrenci: 1984:43; Karaç, 2025:129). Özellikle, olumsuz sendika özgürlüğü ile amaçlanan, işçilerin toplu iş sözleşmeleri ile işe alınmalarının, çalışma koşullarının işçi lehine düzenlenmesinin, işten çıkarılmamanın sendika üyeliğine bağlanması gibi durumlardan işçileri korumaktır (Akyiğit, 2024:46; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu: 2017:43). Başka bir anlatımla, olumlu sendika özgürlüğü işçileri devlete ve işverene karşı korumayı amaçlarken, olumsuz sendika özgürlüğü işçileri sendikalara karşı güvence altına alan bir koruma mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır (Şahlanan, 2020:24; Tuncay vd., 2023:33; Tuncay, 1975:49).

6356 sayılı Kanunda olumsuz sendika özgürlüğünü korumaya yönelik bazı hükümler yer almaktadır. Özellikle toplu iş sözleşmelerinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödenmesi (Akyiğit, 2024:46) ve bu yararlanmada sendikanın onayının aranmaması ve dayanışma aidatının miktarının üyelik aidatının miktarından daha fazla olmaması gibi hükümler olumsuz sendika özgürlüğünü korumak amacıyla getirilmiş hükümlerdir (6356 sayılı K. m. 39/4; 39/5). Kanun koyucunun bireysel sendika özgürlüğünün etkinliğini sağlamak için getirdiği güvenceleri düzenleyen hükümlerden, çalışmamızın kapsamı dışında kalması sebebiyle söz edilmeyecektir.

Kolektif Sendika Özgürlüğü

Yukarıda ifade edildiği üzere, çifte temel hak niteliğinde olan sendika hakkının, bireyin sendika özgürlüğü yanında kolektif bir yanı da vardır. Kolektif sendika özgürlüğü, işçi ve işveren sendikalarının, kendilerini oluşturan üyelerinden ayrı sahip oldukları tüzel kişilikleri nedeniyle kendi varlıklarını koruyup, geliştirme ve faaliyetlerini güvence altına alma özgürlüklerini ifade etmektedir (Akyiğit, 2024:47; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:37; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:33; Sur, 2024:49;

Tuncay vd., 2023:34; Şahlanan, 2020:24; Okur, 2013:70; Eyrenci, 1984:43)¹³. Anayasa'nın 51. maddesinde kolektif sendika özgürlüğünden açıkça söz edilmemiştir. Fakat sendika özgürlüğünün tarihî gelişimi ve maddenin amaca uygun yorumu yapıldığında, sadece bireysel sendika özgürlüğünü değil kolektif sendika özgürlüğünü de güvence altına aldığı sonucu çıkabilir (Tuncay vd., 2023:34; Tuncay, 1975:50). Yukarıda da belirtildiği üzere, bireysel sendika özgürlüğünün gerçekleşebilmesi ancak kolektif sendika özgürlüğü ile mümkün olmaktadır (Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:38; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:34; Çelik vd., 2023:833; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:43). Alman hukukundaki görüşe uygun olarak, Türk hukukunda da bireysel sendika özgürlüğü dışında kişilerin meydana getirdiği fakat onlardan ayrı bir kişiliğe sahip sendikanın kendini koruyup, geliştirme ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakları korunmuştur (Löwisch, 1993:85; Hromadka ve Maschmann, 2020: §12, Rn.41). Nitekim Anayasa Mahkemesi de “*sendika özgürlüğünden batı demokrasilerinde ne anlaşılıyorsa öyle anlayarak, yorumlamak gerekir*” ifadesini kullanmıştır¹⁴.

Kolektif sendika özgürlüğünün görünümü üç şekilde gerçekleşmektedir:

- *Sendikanın ayrı bir tüzel kişi olarak kendi varlığını koruma hakkı*: Sendikanın varlığının korunması Alman Hukukunda, “*kurumsal güvence*” olarak ifade edilmiştir (Tuncay, 1975:50, dn.42; Akyiğit, 2024:48). Kolektif sendika özgürlüğünün bu görünüm şekli, sendikaların varlığının öncelikle devlete karşı korunmasını ifade eder. Gerçekten sendikalar devletin iznine bağlı olmadan serbestçe kurulurlar. Serbestçe kurulma ayrıca üst kuruluşlar kurabilme, kendi aralarında birleşebilme ve bir sendikanın diğerine katılabilmesi serbestilerini de kapsamaktadır. Ayrıca sendikaların mahkeme kararı dışında kapatılmaları ve faaliyetten alıkonulmaları bu özgürlüğün en büyük güvencelerinden biridir. İşçi sendikalarının işveren, işveren sendikalarının da işçi sendikalarına karışma (müdahale) yasağı bulunmaktadır. İşçi sendikalarına üye olmak için işverenden, işveren sendikasına üye olmak için de işçilerden izin almak söz konusu değildir. Böylece sendikalar kendi varlıklarını koruyup, geliştirmeyi sağlamaktadırlar.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kolektif sendika özgürlüğüne dair verdiği *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği ASLEF/İngiltere*¹⁵ kararında Mahkeme, sendikanın, siyasî görüşü nedeniyle ihraç ettiği üyesini tekrar yargı kararıyla üyeliğe kabul etmek zorunda kalmasını kolektif sendika özgürlüğüne aykırı bulmuştur.

¹³ Arıcı, kolektif sendika özgürlüğü ifadesi yerine “toplu sendika hürriyeti” ifadesini kullanmıştır (Arıcı, 2022:17).

¹⁴ Anayasa Mahkemesi, 26-27.9.1967, 336/29: RG. 19.10.1968, No. 13031.

¹⁵ AİHM, *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*, 27.07.2007, 11002/05, parag. 39.

Mahkemeye göre, sendikalar kendi kurallarını oluşturma ve üyelerini serbestçe seçme özgürlüğü bulunmaktadır. Mahkeme ayrıca, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen 11. maddesinin sendika aleyhine ihlal edildiği ve sendikanın da yetkisini kötüye kullanmadığı kanaatine varmıştır.

- *Sendikanın üyeleri ve temsilcileri aracılığıyla üye çekme faaliyetlerinde bulunma hakkı:* Aslında sendikaların üye çekme faaliyetleri onların varlıklarını koruyup geliştirme hakkının bir parçasıdır (Sur, 2024:51). **Sendikanın her başvuranı üyeliğe kabul zorunluluğunun olmadığı hususu bu hak kapsamında incelenmesi gereken bir husustur.** Sendikanın her başvuranı kabul yükümlülüğünün olmaması, onun kendi varlığını korumasının doğal bir sonucudur (Akyiğit, 2024:48; Tuncay vd., 2023:34; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:44; Eyrenci, 1984:45; Karaç, 2025:133). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Demiryolu Mübendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*¹⁶ davasında, sendikaların üyelerini seçmekte özgür olmaları gerektiğini ve kendilerine başvuran herkesi üyeliğe kabul etmek zorunda olmadıklarını belirtmiştir (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:171, dn. 37).

- *Sendikanın sendikal faaliyette bulunma hakkı:* Sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri için çalışma hayatındaki faaliyetlerini sürdürürken “içe dönük özerkliğe” sahip olmaları gerekmektedir (Eyrenci 1984:44; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:44; Şahlanan, 2020:24; Arıcı, 2022:18). İçe dönük özerklik kavramı, sendikaların tüzüklerinin düzenlenmesinde ve sendikaların organlarını oluşturmada özerk olmalarını ifade etmektedir. Bu konuda devletin, siyasî partilerin ve kuruluşların birbirlerine müdahalesi yasaklanmıştır. Söz konusu yasak sendika saflığı ilkesi ile açıklanmaktadır. Ayrıca bir tüzel kişi olarak sendikanın amacına yönelik faaliyetlerinden olan, toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi yapmak, grev/lokavt, eğitim faaliyetleri gibi faaliyetleri serbestçe yürütmek hakkı da kolektif sendika özgürlüğü kapsamındadır (Akyiğit, 2024:48; Arıcı, 2022:18).

Bireysel Sendika Özgürlüğü ile Kolektif Sendika Özgürlüğünün Çatışması: Sendikanın “Üyeliğe Kabul Özgürlüğü” Kapsamında

Bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında bir öncelik sorunu olma ihtimali ve bu özgürlüklerin birbirleriyle çatışma ihtimali olduğu doktrinde kabul edilmiştir. **Özellikle sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü tartışması, bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü arasındaki öncelik sorununun tespiti neticesinde yapılmalıdır.**

¹⁶ AİHM, *Demiryolu Mübendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*, 27.07.2007, 11002/05, parag. 34.

Doktrinde *Tuncay* tarafından savunulan bir görüşe göre, kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğünün çatıştığı durumlarda bireysel sendika özgürlüğü üstün tutulmalıdır (Tuncay, 1975:51; Tuncay vd., 2023:35). *Tuncay*'a göre, sendika özgürlüğü her ne kadar çifte temel hak olarak kabul edilse de her şeyden önce bireysel bir temel haktır. Sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikaya üyelikten ayrılma özgürlüğünü ifade eden bireysel sendika özgürlüğü olmadan kolektif sendika özgürlüğünden söz edilemez. Fakat bir topluluk kurma amacına yönelmiş olan bu özgürlük, meydana getirilen sendikanın korunmasını kapsamaktadır. Bu durumda, bireylerden bağımsız bir tüzel kişiliği olan sendikaların varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkı bireyin sendika özgürlüğü uğruna kullanılmamalıdır. *Tuncay*'a göre, burada bireye rağmen tüzel kişi, işçiye rağmen sendika fikri kabul edilemez. *Tuncay*, topluluğu oluşturanların, sendikal faaliyetleri yapanların ve kararları alanların tek tek bireyler olduğunu, topluluk yoluyla kullanılabilen temel hakların korunma sınırının da bireysel temel haklarda biteceğini ve anayasal korumalarına dayanarak sendikaların keyfi olarak bireysel temel haklara müdahale edemeyeceklerini ifade etmiştir (Tuncay, 1975:52). Buna karşılık, *Tuncay*, bireysel temel hakların aşırı kullanımlarının sendikanın korunmasını etkisiz bırakmaması gerektiğini de ileri sürmüştür. Bir diğer ifadeyle, bireyin sendika özgürlüğünün, sendikanın kendi varlığını koruma hakkı ve kendine özgü faaliyetlerde bulunmasının karşısında tartışmasız bir dokunulmazlığı yoktur. Sonuç olarak, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasındaki çatışmayı çözerken bireycilikle toplumculuk arasında adil bir denge kurulmalı ve burada Anayasanın objektif değer ölçüsü olarak kabul edilen “sosyal devlet ilkesi” göz önünde tutulmalıdır (Tuncay, 1975:52; Baskan, 2013:20).

Alman hukukuna dayanan ve bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre, bireysel sendika özgürlüğü, anayasanın koruma amacını gerçekleştirmek için kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte ele alındığında bir anlam ifade etmektedir. Nitekim *Gözler* ve *Kaboğlu*'na göre, kolektif özgürlükler bireyler için tanınsa da söz konusu özgürlükleri kullanabilmeleri için bireylerin bir araya gelmeleri ve birden fazla kişinin iradesinin uyuşması gerekmektedir (Kaboğlu, 1994:15; Gözler, 2022:156). Dolayısıyla konumuz açısından kolektif özgürlüklerin öznesi sendikadır. Çalışma koşullarının kolektif düzeyde iyileştirilmesi sendikanın başarısına ve dolayısıyla üyelerinin birlik içinde hareket etmesine bağlıdır (Eyrenci, 1984:45). Bu nedenle, olumlu sendika özgürlüğü, salt bireyin istediğini yapma veya yapmama özgürlüğü şeklinde anlaşılırsa, sendikanın amacını yerine getirmesi tehlikeye düşebilir. Dolayısıyla, ayrı bir tüzel kişiliğe sahip sendikanın hakları ve yükümlülükleri karşısında bireysel sendika özgürlüğüne öncelik ve üstünlük tanınması mümkün olmamalıdır (Eyrenci, 1984:45; Şahlanan, 2020:25). Bir diğer ifadeyle, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü birbirinin

tamamlayıcısı olmalıdır. Söz konusu tamamlayıcılık, bireyin sendika özgürlüğü ile diğer üyelerin hakları ve kolektif sendika özgürlüğü arasında her hakkın mümkün olduğu ölçüde optimal normatif etkinlik (pratik uyuşum ilkesi) kazanabilmesi ile mümkün olabilecektir. “*Pratik uyuşum ilkesi*” ilk olarak, Alman doktrininde *Konrad Hesse* tarafından geliştirilmiş (Praktische Konkordanz) (Hesse, 1977:20) ve Türk Hukukunda *Öner Eyrenci* tarafından tanıtılmıştır (Eyrenci, 1981:56). Anayasanın bütünlüğü ile sıkı sıkıya bağlı olan bu ilkeye göre, “*birden çok temel hak ile ilgili Anayasa normunun norm alanlarının kısmi kesişmesi anlamında bir çatışma halinde, bu temel haklar tarafından güvence altına alınan “hukukî yararlar”a öyle sınırlar çizilmelidir ki, her norm somut olayda optimal etki sağlayabilsin*” (Hesse, 1977:20; Eyrenci, 1981:56). Her somut olayda ayrı değerlendirmek suretiyle, çatışma yaşanan her bir hakkın varlığını optimal düzeyde sürdürebilecek şekilde haklardan biri veya diğeri sınırlandırılarak denge kurulmalıdır (Gözler, 2022:258). Bu ilke ile çatışan hakların kullanım imkânlarının birbirleri arasındaki uyumu bozmayacak ölçüde ve somut olaya en uygun şekilde sınırını çizerek, bu haklar arasındaki çatışmayı uzlaştırma yoluyla çözmekte yarar bulunmaktadır (Eyrenci, 1981:56; Gözler, 2022:258). Fakat ifade etmek gerekir ki, çatışan hakları uzlaştırmak için, çıkarlar ve değerler tartıya konduğunda haklardan birine üstünlük tanınması kaçınılmazdır (Eyrenci,1981:56). Nitekim, kolektif sendika özgürlüğü kapsamında sendikanın her sendikaya üye olma isteğini kabul etmek zorunda olmaması ile 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrasında yer alan bireysel sendika özgürlüğü arasında böyle bir ilişki kurulmuştur. Bu ilişkide bireysel sendika özgürlüğüne öncelik ve üstünlük tanımak sendikanın işlevlerini yerine getirememesine sebep olabilir. Ancak şunu da belirtelim ki, Anayasanın 51. maddesinin 5. fıkrasında yer alan “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz*” kuralı, bireyin olumlu sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında çıkacak çatışmayı çözmeye uygulanacak pratik uyuşum ilkesi için kullanılacak ölçü olarak kabul edilmektedir (Eyrenci, 1984:46).

Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü

Dernekler Hukuku ve Sendikalar Hukuku Anlamında Üyeliğe Kabul Özgürlüğü İlkesi

Üyeliğe kabul özgürlüğü ilkesi, dernekler hukuku anlamında, kanunî ve özel şartlara sahip olsa da üye olmak için başvuran her gerçek veya tüzel kişinin derneğe üye olarak kabul edilemeyeceği anlamına gelmektedir (Sur, 2024:149; Çelik vd., 2023:931; Akipek vd., 2017:632; Narmanlıoğlu, 2016:190; Özsunay, 1982:232). Söz konusu talep ancak derneğe karşı yapılmış bir icap niteliğinde kabul edilmektedir.

Derneğin bunu kabul etmesiyle hukukî ilişki kurulup üyelik sıfatı kazanılacaktır. Zira bir dernek kendi varlığını korumak amacıyla derneğin amacını benimsemiş, dürüst, çalışkan, derneğin amacını gerçekleştirmeye katkı koyacak kişileri üye olarak seçme ihtiyacı duyacaktır (Akipek vd. 2017:632). Dolayısıyla dernekler her başvuruda bulunanı seçmeye zorlanmazlar ve üye alacakları kişileri seçme özgürlüğüne sahip olmak isterler. Üye olmak isteyen kişi dernek tüzüğünde yer alan tüm şartları taşısa bile derneğin bu kişiyi üyeliğe kabul edip etmeme özgürlüğü bulunmaktadır. Nitekim Medenî Kanun'un 63. maddesine göre, hiçbir dernek üye kabul etmeye zorlanamaz.

Medenî Kanun'un 64. maddesi ile dernek üyeliğine kabul konusunda karar verme yetkisinin, yönetim kuruluna verilmesi "üyeliğe kabul özgürlüğü" ilkesinin somutlaşmış halidir. Söz konusu yetki, kişinin derneğe üye olma özgürlüğü yanında, derneğin de bu kişiyi üyeliğe kabul edip etmeme özgürlüğünün bulunduğu göstermektedir (Özsunay, 1982:232; Eyrenci, 1984:112; Akipek, 2017:633). Bu durumda, dernek üyeliğe alınmayı bir hak olarak talep edemez ve dernek de üyeliğe ilişkin başvuruyu herhangi bir neden göstermeksizin reddedebilir. Nitekim Medenî Kanunun 64. maddesinin 2. fıkrasında yazılı olarak yapılacak üyelik başvurusunun, dernek yönetim kurulunca en çok otuz gün içinde karara bağlanacağı ve sonucun yazıyla başvuru sahibine bildireceği düzenlenmiştir. Başvurusu reddedilen kişi, bu karara karşı genel kurula itirazda bulunma hakkına sahiptir (MK m. 80/I). Dolayısıyla Kanun, üyelik talebi reddedilen kişinin dava yoluyla itiraz etmesini engellemiştir. Fakat üyelik talebinin reddine karşı bireyin yargı organlarına başvuru hakkının olması gerekip gerekmediği konusunda öğretide geçmişten bugüne bir görüş birliğine varılamamıştır (Eyrenci, 1984:112.). Yargıtay, dernek üyelik talebi reddedilen kişinin yargı yolunu kullanarak yaptığı itiraza ilişkin güncel bir davada verdiği kararda, Dernek Tüzüğü'nün 6. maddesi gereği derneğe üye alma yetkisinin yönetim kuruluna verilmiş olması ve Türk Medenî Kanununun 63. maddesi gereği derneğin üye kabul etmeye zorlanamayacağı ve davacının başvurusunun dernek tüzüğüne uygun olarak yetkili organlarca reddedildiği, ayrıca Türk Medenî Kanununun 80. maddesindeki düzenlemenin üye alımının reddine ilişkin bir düzenleme olmayışı, bu düzenlemenin yönetim kurulunca üye kabul yapılması halindeki duruma ilişkin olması gerekçeleriyle, davanın reddini onamıştır¹⁷. Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında da aynı görüş benimsenmiştir¹⁸.

¹⁷ Yargıtay 8. HD., 2022/8225 E., 2024/4201 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

¹⁸ "Kimse bir derneğe üye olmaya veya üyesi bulunduğu dernekte kalmaya zorlanamaz. Gerçek kişiler bu konuda nasıl özgür iseler, dernekler de üye kabul edip etmemek bakımından özgürlüğe sahiptirler" 2. HD, 20.05.1974, 3152/3166, (RKD, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 1974, Sayı: 9-10-11-12, s. 291 vd.).

Bununla beraber hukukumuzda henüz kanunla düzenlenmemişken, üyelik talebi reddedilen kişiye dava hakkı tanınması gerektiğini savunan yazarlar da bulunmaktaydı. Söz konusu görüşe göre, her ne kadar tüzel kişinin kişiliğini serbestçe geliştirme özgürlüğü kapsamında üyeliğe kabul özgürlüğü bulunsun da bu özgürlüğün sınırlarının, başkalarının haklarının başladığı yerde bittiğini ileri sürmektedir (Tuncay, 1975: 217). Buna göre, derneklerin kişiliklerini özgürce geliştirme hakları ile bireyin ekonomik durumunu özgürce geliştirme ve serbestçe rekabet edebilme hakları hakkaniyete aykırı ve ayırım gözetici biçimde zarara uğratılıyorsa, söz konusu iki hak çatışmaktadır. Çatışma halinde üyeliğe kabul özgürlüğünün sınırını, bireyin korunmaya değer kişiliğini geliştirme hakkı kapsamında, ekonomik durumunu serbestçe geliştirme hakkına dernek ve benzer kuruluşlar tarafından müdahale edilmemesi oluşturmaktadır (Ennecerus ve Nipperdey, 1952:671). Dolayısıyla derneğin ve benzer kuruluşun bireyin üyeliğe alınma talebini ayrımcılık teşkil edecek şekilde veya hakkaniyete aykırı gerekçelerle reddetmesi halinde onun ekonomik kişiliğini özgürce geliştirme hakkı zarara uğrayacaksa, kuruluşun üyeye kabule zorlanması gerekmektedir.

Görüş ayrılıkları sendikalar bakımından da geçmişten günümüze devam etmiştir. Yargıtay 1964 yılında verdiği bir kararda, dernekler de olduğu gibi sendikanın sebep göstermeksizin üyelik başvurusunu reddetme özgürlüğüne sahip olduğu ve başvurusu reddedilen kişinin bu karara karşı yargı yoluna başvurma hakkı bulunmadığı görüşünü benimsemiştir¹⁹. Öğretide de aynı görüşü benimseyen yazarlar mevcuttur (Sönmez, 1968:103).

Bununla beraber baskın olan görüşe göre, bireyin sendika üyeliğine başvurusunun, şeklen tüzük hükümlerine uygun olsa bile, hakkaniyete aykırılık ve ayrımcılık teşkil edecek şekilde reddedilmesi, üyeliğe kabul özgürlüğü ilkesinin sınırını oluşturmaktadır (Eren, 1974: 256; Tuncay, 1975:221; Eyrenci 1984:112; Esener ve Bozkurt Gümrükçü, 2017:190). Kural olarak, sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün bulunduğu kabul edilmekle beraber, özellikle haklı ve objektif bir nedene dayanmadan ve hakkın kötüye kullanılması teşkil eden üyelik taleplerinin reddi halinde kişinin dava yoluyla itiraz hakkı bulunması gerekmektedir. Örneğin, üyelik isteği reddedilen kişiye, ahlâka aykırı surette başkasına zarar verilmesine dayanarak sendikaya kabul edilmemesine karşı bir dava hakkı tanınması gerektiği ileri sürülmüştür (Hueck ve Nipperdey, 1967:102).

¹⁹ Yargıtay 9. HD., 16.11.1964, 7563/7542 (Eyrenci, 1984: 112, dn. 32)

Tablo: Türk Sendikalar Hukukunda Üyelik Talebinin Reddine İlişkin Sistemin Gelişimi:

İlgili Kanun	R.G. 24.07.1963 274 S.1 Sendikalar Kanunu	R.G. 07.05.1983 2821 S.1 Sendikalar Kanunu	R.G. 07.11.2012 6356 S.1 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
Üyelğin Kazanılmasına İlişkin Madde	Madde 5/1: “Üye olmak <i>yazılı</i> <i>müracaata</i> <i>bağlıdır</i> ”.	Madde 22/3: “İşçi sendikasına <i>üyelik</i> , işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve <i>notere tasdik ettirdiği</i> <i>üye kayıt fişini</i> <i>sendikaya vermesi</i> ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın <i>kabulü</i> ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeligi kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir”.	Madde 17/5: “Sendikaya <i>üyelik</i> , Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden <i>üyelik</i> başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde <i>üyelik talebi</i> kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir . Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde <i>üyelik</i> , red kararının alındığı taribte kazanılmış sayılır”.

Üyeliğe Kabule İlişkin Tüzükte Öngörülen Koşullar

Sendikaların kolektif sendika özgürlüğü çerçevesinde kendi amaç ve varlıklarını gerçekleştirmeleri, tüzüklerini düzenlerken serbest olmaları ile mümkün olabilecektir. Nitekim bu serbesti, Sendika Özgürlüğünün ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ile vurgulanmıştır²⁰. 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesine göre, “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler”. Sözleşmeye göre, sendikalar üyeliğe kabulde arayacakları şartları tüzüklerinde belirleyebilirler (Sur, 1995:28; Sur, 2013:331; Eyrenci ve Bakırcı, 2000:20; Aydın ve Keskin, 2015:21; Akyiğit, 2024:192; Yiğit, 2013:51)²¹. Üyelik başvurusunda, tüzüğe uymak koşulu dışında bir şart getirilmesi ise 87 sayılı Sözleşme'nin ihlali anlamına gelmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık* kararında, sendikaların üyelik koşulları konusunda kendi kurallarını koyma ve üyeliğe başvuran kişinin mesleği ve sanatı konusunda daha esaslı kriterler koyma özgürlüğüne sahip oldukları ifade edilmiştir²². Dolayısıyla sendikalar, tüzüklerinde belirledikleri koşulları üyelik için başvuran kişilerde arayabileceklerdir (Okur, 2005:546; Yiğit, 2013:52). Nitekim, Alman Anayasası (m. 9/III) ve Alman Medeni Kanunu (§38, Rn. 6), derneklerin ve sendikaların üyeliğe kabule ilişkin tüzüklerine şartlar koyabileceklerine hükmetmiştir (Herberger vd. 2023:§38, Rn. 6)²³.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, sendikaların tüzüklerinde yer alması gereken hususlar arasında üye olma, üyelikten çıkma ve

²⁰ ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948, Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3847; Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22 Aralık 1992 / 21432 mükerrer; Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8 Ocak 1993 / 93-3967; Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 25 Şubat 1993 / 21507; Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 12 Temmuz 1993

²¹ Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Komitesi, 2011 yılında yayınladığı Gözleminde, 87 sayılı Sözleşmeye göre üyeliğin kazanılması ile ilgili usul ve esasların sendika tüzüklerine bırakılması, bu duruma kanunla karışılmaması gerektiğini vurgulamıştır (Sur, 2013:331-332).

²² AİHM, *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*, 27.07.2007, 11002/05, paragraf. 38).

²³ IG Metal Tüzüğünde, insanlığa karşı işlenen suçları desteklemenin, sendikanın eylem ve faaliyetlerine karşıt görüşte olan dernek veya kuruluşlara üye olmanın veya onları desteklemenin, üyeliğe kabul edilmemek için haklı nedenler olacağı belirtilmiştir. Bkz. *Satzung der IG Metall*, § 3 Rn. 7,

(https://www.igmetall.de/download/20231222_IGM_Satzung_2024_232da4272e6e85e92c762acbccd45acb4569dafd.pdf, 15.12.2025)

çıkarılmanın şartları belirtilmiştir (6356 m. 8/I-d). Ayrıca, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunun 7. maddesinin I-e bendinde yer alan düzenlemeye göre, sendikaların tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belirli şart ve nitelik aramaları ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir. Fakat söz konusu düzenlemeler, sendikaların üyeliğe kabul şart ve şekillerini belirlemede sınırsız bir yetkiye sahip oldukları anlamına gelmemelidir. Sendikalar sosyal adaletin ve sosyal devletin gerçekleştirilmesindeki işlevleri nedeniyle, üyeliğe giriş şartlarını tüzüklerinde düzenleyecekleri hükümler ile ağırlaştırmamalıdır. Tüzükte yer alan koşulların üye olmak isteyenler tarafından yerine getirilecek nitelikte olmaması halinde sendikaya üye olma özgürlüğü zarar görebilecektir. Kaldı ki, toplu iş sözleşmesi yapmak için gereken toplu iş sözleşmesi yetkisinin sendika üye sayısına bağlı olduğu ve sendikaların üye sayılarını arttırmak için çabaladığı bir sistemde üyeliğe kabul şartlarını ağırlaştırmak yersiz bir uğraşı olarak kabul edilmektedir (Şahlanan, 2020:176; Okur, 2005:547; Okur, 2013:77; Mollamahmutoğlu, 2020:3926).

Üyelerde aranan koşulları tüzüklerde tespit ederken göz önünde bulundurulacak sınır demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi olmalıdır (Tuncay, 1975:200; Şahlanan, 2020:176; Okur, 2005:547; Okur, 2013:77; Sur, 2024:145). Nitekim, Anayasanın 51. maddesinin 5. fıkrasında “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz*” hükmü getirilmiştir²⁴. Her ne kadar sendikalar kurucularının serbest iradesiyle kurulan özel hukuk tüzel kişisi olsalar da sendikaların tüzüklerinde ayırım gözetici, objektiflikten uzak ve sendikaya üye olma özgürlüğünü kullanmayı güçleştirici koşullar kararlaştırmamaları gerekmektedir (Sur, 2024:145; Narmanlıoğlu, 2016:185; Tuncay vd., 2023:96). Aynı şekilde, üyeliğe kabulde ayırım yasağı, Anayasanın 10. maddesinde yer alan dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılmayacağı hükmünden de kaynaklanmaktadır.

Doktrinde ve uygulamada, sendikaların tüzüklerinde sendika üyeliğine kabule ilişkin belirledikleri hükümlere örnek olarak; sendika tüzüğünde düzenlenen hususlara ve genel kurul kararlarına uygun harekette bulunmayı kabul etme²⁵, ağır hapis veya yüz kızartıcı suç işlememe (Tuncay, 1975:202; Sur, 2024:145; Sümer,

²⁴ Sendikalar için böyle bir hüküm getirilmesine rağmen, dernek kurma hakkı ile ilgili Anayasanın 33. Maddesinde böyle bir hükme yer verilmemiş olması, derneklere oranla sendikalarda bu hususa daha fazla önem verildiğini göstermektedir (Tuncay, 1975:200).

²⁵ Hizmet-İş Sendikası Ana Tüzüğü, ö. 6/6; Enerji-Sen Ana Tüzüğü m. 8; Petrol-İş Ana Tüzüğü, m. 6/d.

2024:212)²⁶, başka sendikaya üye olmama, meslekî dürüstlük (Tunçomağ ve Centel, 2018:302), sendika üyesi en az iki kişi tarafından önerilme (Tuncay vd., 2023:96; Tunçomağ ve Centel, 2018:302; Okur, 2005:547)²⁷ gösterilebilir. Buna karşılık, sendika üyeliğinde kıdem şartının aranması veya belli bir yaş şartının öngörülmesi, belirli bir dini inanca veya siyasi görüşe sahip olmanın aranması gibi şartlar sendikaya üye olma özgürlüğünü zedeleyeceği için geçersiz sayılmalıdır (Sur, 2024:151; Çelik vd., 2023:929; Tuncay vd., 2023:96; Sümer, 2024:212; Akyiğit, 2024:192; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:263; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:182; Okur, 2013:77). Tüzüklerde yer alan bu tür kayıtların, kanuna, ahlaka aykırı olması veya imkânsız olması hâlinde geçersiz sayılacağı ve bu nedenlere dayalı üyelik talebinin reddi işleminin iptalinin gerekeceği açıktır (Okur, 2005:548; Tunçomağ ve Centel, 2018:302).

Üyeliğe Kabulde Yetkili Organ Kararı

Sendika yetkili organının üyeliğe kabul işlemi ile birlikte sendika ile üyesi arasında bir sözleşme meydana gelmektedir. Sendika üyeliğine başvuru icap niteliğinde, yetkili organın kararı ise icap niteliğindeki başvurunun kabulü niteliğindedir (Tuncay vd., 2023:103; Okur, 2005:549; Okur, 2013:83).

Sendikaya üye olma yukarıda da açıklandığı üzere, çalışanlar için bireysel sendika özgürlüğünü oluşturmaktadır. Fakat aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğü kapsamında da sendikanın üyeliğe kabul konusunda özgürlüğü bulunmaktadır. Özellikle sendika teklifinin söz konusu olduğu ve sendikaların çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olduğu sistemlerde sendikanın üyeliğe kabulü bir yükümlülük haline dönüşüp, ret gerekçeleri sınırlandırılmıştır (Okur, 2005:549,550).

Bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında kurulan ilişkide hak çatışmasını çözerken, her hakkın mümkün olduğu ölçüde optimal normatif etkinlik kazanmasını sağlayarak çözüme ulaşmak gerekmektedir. Bu anlamda sendikaya sınırsız bir üyeliğe kabul özgürlüğü tanınmadığı gibi üyelik de koşulsuz değildir. Sendikaya üye olma özgürlüğü ile üyeliğe kabul özgürlüğü arasındaki sınırı çizebilmek için 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrası ile kanunda yer alan koşulları taşıyan işçinin (işverenin), kanunda açıklanan şekle uygun başvurusunun sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulüyle sendika

²⁶ Şahlanan ve Okur, tüzüklerde yer alan sendika üyeliğinde mahkûm olmama şartının geçersiz olması gerektiğini vurgulamıştır (Şahlanan, 1980:77; Okur, 2005:548).

²⁷ Sendika üyeleri tarafından önerilme şartının, yeter sayıda üye tarafından önerilmeme ve keyfîlik sebebiyle sendika özgürlüğünü zedeleyeceği hakkında bkz. Akyiğit, 2024:192 ve Heper, 2022:499.

üyeliğini kazanacağı hükme bağlanmıştır (Eyrenci, 1984:112, 113; Şahlanan, 2020:182; Sur, 2024:149) Hükümün devamında, haklı bir neden gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyenlerin, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabileceği de belirtilmiştir. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun söz konusu hükmü neticesinde bireyin sendikaya üye olma özgürlüğü ile sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü arasında makul bir denge kurulmuştur (Şahlanan, 2020:182; Sur, 2024:149). Böylece sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğüne sınırlama getirilmiştir.

İlk Sınırlama: Belli süre içinde başvuruya cevap verme

Sendika üyeliğine kabul özgürlüğüne getirilen ilk sınırlama, üyelik başvurularının otuz gün içinde karara bağlanması zorunluluğudur. 6356 sayılı Kanununun 17/5 hükmünde, sendikanın otuz gün içinde sonuçlandırmadığı üyelik taleplerinin olumlu sonuçlanmış gibi kabul edileceğine dair kanuni bir karineye yer verilmiştir (Arıcı, 2022:96)²⁸. Böylece sendikaya başvuran kişi sendikanın karar vermesini uzun bir süre beklemek zorunda kalmayacaktır (Okur, 2005:551). Nitekim, “*Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tabsili Hakkında Yönetmelik*”ın 5. maddesinin 5. fıkrası ile getirilen düzenlemeye göre, “*Yetkili organ, üyelik başvurusunu e-Devlet kapısı üzerinden reddedebilir. Ret kararı yetkili organ tarafından gerekçesi ile birlikte e-Devlet kapısına kaydedilir ve işçiye yazılı olarak tebliğ edilir*”²⁹. Kanun ve yönetmelikte yer alan söz konusu hükme rağmen, sendikanın tüzüğünde yer alan, “*Başvuru tarihinden itibaren 30 gün içinde üyeliğine karar verilmeyen işçinin üyelik isteminin geri çevrilmiş sayılacağı*” şeklinde sendikanın susmasının üyeliğin reddi anlamına geleceği öngören düzenleme, yasaya aykırılık teşkil etmektedir (Şahlanan, 2020:183). Buna karşılık, Kanunda yer alan, sendikanın otuz gün içinde reddetmediği üyelik başvurusunun kabul edilmiş sayılacağına ilişkin düzenlemedeki *otuz günlük süreyi* kısaltan düzenlemeler geçerlidir (Şahlanan, 2020:183).

İkinci Sınırlama: Başvuruyu ancak haklı neden göstererek reddetme

Sendika üyeliğine kabul özgürlüğüne getirilen bir diğer sınırlama, sendikanın üyelik başvurusunu ancak haklı bir nedene dayanarak reddedebileceğidir (6356 m. 17/5). *Mollamahmutoglu*’na göre, üyelik başvurusunun reddi için haklı bir nedenin varlığının şart görülmesi, üyeliğe kabul özgürlüğünün şarta bağlı bir özgürlük olduğu anlamına gelmektedir (2020:3925). Bu nedenle *Mollamahmutoglu*’na göre, üyeliğe kabul özgürlüğü aslında üyeliğe kabul etmeme özgürlüğü şeklinde anlam kazanması gereken bir özgürlüktür (2020:3925). Sendika üyeliğine başvurunun

²⁸ Esener ve Gümrükçüoğlu Bozkurt, bu şekilde üyeliğin gerçekleşmesini “üyeliğin örtülü kabulü” olarak adlandırmaktadır. (Esener ve Gümrükçüoğlu Bozkurt, 2017: 190).

²⁹ İşveren sendikası üyeliğine ilişkin olarak da söz konusu Yönetmeliğin 7. Maddesinde benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir.

reddedilmesinin haklı nedene bağlı olduğu bu özgürlükte haklı nedenlerin belirlenmesi çok önem taşımaktadır.

Haklı Olmayan Nedenler

Sendikanın üyelik başvurusunu, demokratik esaslara aykırı, ayrımcılık teşkil eden veya keyfî nitelikte sebepler göstererek reddetmesi sonucunda söz konusu sebepler hakkın kötüye kullanımı sayılacaktır (Eyrenci, 1984:113; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Tuncay vd. 2023:103; Yiğit, 2013: 59). Özellikle cinsiyet, dil, din, ırk, renk, felsefî inanç, mezhep gibi nedenler tüzüklerde üyelğe kabul şartı olarak yer alamaz ve üyelik başvurusunun reddine imkân verecek haklı neden olarak kabulü mümkün değildir. Fakat siyasi düşüncenin üyelğe kabulde ret gerekçesi olarak haklı bir gerekçe olup olmadığı hususu “haklı nedenler” başlığı altında tartışılacaktır. Ayrıca keyfî nedenlere örnek olarak, sendika üyesi olduktan sonra sendikada yönetici olma potansiyeli olan bir işçinin üyelik başvurusunun reddi gösterilebilir (Tuncay, 1975:229; Löwisch, 1993:85; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Şahlanan, 2020:183; Arıcı, 2022:96; Çelik vd., 2023:932, dn.380; Sur, 2024:150)³⁰. Ayrıca 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasında, sendikaların, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapamayacakları hakkında özel bir düzenleme de bulunmaktadır.

Haklı Nedenler

6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrası ile sendikaya, sendika üyelik başvurusunu ancak haklı nedenlerle reddetme hakkı tanındığına göre haklı nedenlerin neler olabileceğini belirlemek önem taşımaktadır. Özellikle kanunun aradığı şartları taşımayan bir üyelik başvurusunun reddi, kanaatimizce sendikanın haklı nedenle ret hakkını kullanmak olarak değerlendirilmemelidir. Kaldı ki, kanunun aradığı şartları taşımayan bir başvuruyu yetkili organ kabul etse bile üyelik geçerli olmayacaktır. Çünkü burada üyeliği engelleyen sebep, sendikanın iradesi değil kanun hükmüdür (Mollamahmutoğlu, 2020:3927). Dolayısıyla, “işçinin aynı anda ve aynı işkolunda başka bir sendikaya üye olması” veya “çalıştığı işyerinin sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda olmaması”³¹ veya “üyelik başvurusu

³⁰ Alman Federal Yüksek Mahkemesi verdiği bir kararında, işçi temsilciliği adayı olmanın bir oy yarışı olduğu, bu davranışın sendikaya düşmanlık besleyen ve zarar veren bir davranış olmadığı ve üyelik başvurusunun reddi için haklı bir sebep sayılmayacağına hükmetmiştir (BGH, 27.02.1978, II ZR 17/77, (www.beck-online.com, 02.12.2025)).

³¹ Nitekim, sendika üyelik başvurusunun e-devlet sisteminde NACE kodları üzerinden yapılması nedeniyle, uygulamada işyeri kodu ile uyumlu olmayan sendikaya üyelik

sırasında işsiz olması” gibi nedenler sendika üyeliği için kanunda sayılan şartlar olduğundan sendikanın bu nedenlere dayanarak üyelik başvurusunu reddetmesi, kanaatimizce üyeliğe kabul özgürlüğü kapsamında değerlendirilememelidir (Mollamahmutoğlu, 2020:3927). Yargıtay’a göre, işyerinin girdiği işkolu tespiti yapılmış ve işçi başka bir işkolunda kurulu sendikaya üye olmuşsa, sendikaya üyeliği geçersizdir³².

Sendikanın Amacı

Sendikanın *amacına ve faaliyetlerine* karşı olup sendika aleyhinde tavır, tutum ve söylemlerde bulunmak, üyelik başvurusunun reddi için haklı nedenler teşkil edecektir. Bunlara örnek olarak, sendika mücadelesinin aleyhine konuşmak, sendika yöneticileri hakkında dayanaksız suçlamalarda bulunmak, sendika yöneticilerine hakaret etmek, iftira atmak, yasal grev kısıcılığı gibi davranışlar verilebilir (Okur, 2005:555; Başbuğ, 2012b:172, dn.2; Mollamahmutoğlu, 2020:3928; Yiğit, 2013: 60). Yargıtay 7. Hukuku Dairesi önüne gelen bir olayda, daha önce şube başkanlığı yapmış fakat emeklilik sonrası yeniden seçilemeyince üyeliği sona eren ve aslen çalışmadığı halde kendini işe girmiş gösteren bir kişinin üyelik başvurusunu sendika, “*sendika aleyhine çeşitli ortamlarda sendikanın Mersin Şubesi yöneticileri hakkında sendikanın birliğini, bütünlüğünü hedef alan bir tutum sergilediği, asılsız eleştirilerde bulunduğu*” gerekçesiyle reddetmiştir³³. Sendika üyelik başvurusu reddedilen kişinin açtığı dava sonucunda Yargıtay yerel mahkemenin kararını onayarak, sendikanın davacının üyelik talebinin ret gerekçelerini haklı bulmamış ve ret kararını iptal etmiştir. Kanaatimizce karar isabetlidir. Çünkü üyelik başvurusunda bulunan kişinin

başvurusunda bulunmak teknik olarak mümkün değildir (Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:70, dn.7).

³² Yargıtay 9. HD., 02.03.2010, 37301/5435, Çalışma ve Toplum, 2010/4, S. 27, 97. Somut olayda, Kayseri İl Özel İdaresi Sekreterliği bünyesinde sendika üyesi olan işçi, “*Yol-İş sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden işverence yararlanılmadığını ileri sürerek, toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğinin tespiti ile fark ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davalı işveren, davacının toplu iş sözleşmesinin tarafı olan Yol- İş Sendikasına üye olduğu tarihte fiilen Tez - Koop İş Sendikasına üyeliğinin devam ettiğini, bu yüzden ikinci üyeliğin geçersiz olduğunu*” öne sürmüştür.

³³ Yargıtay 7. HD., 12.10.2015, 36321/18810, (kazanci.com, (25.04.2025). Karar metninde yer alan sendikanın cevabı şöyledir; “*davacının sendikanın Mersin Şubesinde yıllarca şube başkanlığı yaptığını, emekli olduğunu, daha sonra seçilmediğinden sendika üyeliğinin sona erdiğini, davacının normalde çalışmazken seçim dönemlerinde üyelik girişimlerinde bulunduğunu, bu nedenle kendini işe girmiş gibi gösterdiğini, aslen o işte çalışmadığını, muvazaa olarak sendika seçimlerine katılmak için bu yola tevessül ettiğini, ayrıca sendika aleyhine çeşitli ortamlarda sendikanın Mersin Şubesi yöneticileri hakkında aleyhinde sendikanın birliğini, bütünlüğünü hedef alan bir tutum sergilediğini, asılsız eleştirilerde Sendika Genel Yönetim Kurulunun davacının üyelik talebini reddettiğini beyanla davanın reddini istemiştir*”.

sendikanın amaçlarına karşı faaliyette bulunabileceğine ilişkin somut şüphenin varlığı ve bunun maddi olgu ile desteklenmesi gerekmektedir. Bunun yanında, sendikanın kapatılmasına sebebiyet verecek şekilde sendikayı Anayasada yer alan *Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde* bulunmaya sevk edecek kişilerin, sendikaya üye olma talepleri haklı olarak reddedilebilecektir (Okur, 2005:555).

Üyelik aidatı ödememe

Toplu iş sözleşmesinin sona erdiği dönemde üyelik aidatı ödememek için sendika üyeliğinden istifa edip, yeniden toplu iş sözleşmesi imzalanacağı zaman üye olarak yararlanmak için yeniden üyelik başvurusunda bulunan işçilerin üyelik taleplerinin reddedilmesi sendikaya üye olma hakkının kötüye kullanımı olarak değerlendirilmektedir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi 28.03.2024 tarihli *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda, söz konusu sebeple sendikanın üyelik taleplerini reddetmesini haklı bulmuştur³⁴.

Anayasa Mahkemesi'nin ilgili kararı, çalışmamızın özünü oluşturan sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün sınırı hakkında olduğu için kararı ayrıntılı olarak ele almak gereği doğmuştur. Karara konu somut olayda, Türk Metal Sendikası ile Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) arasında 04.08.2017 tarihinde, yürürlük tarihi 1.1.2017-31.12.2018 olan Toplu İş Sözleşmesi (TİS) imzalanmıştır. Başvurucular, bu sözleşme döneminde Sendikanın üyesidir. Fakat 31.12.2018 tarihinde TİS'in sona ermesinden sonra 2019 yılının Şubat ayında başvurucular sendikadan istifa etmiştir. Bu sırada Türk Metal Sendikası, başvurucuların çalıştığı işyerinde yeniden TİS akdedebilmek için yetki talebinde bulunmuş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan 20.02.2019 tarihinde yetki belgesi almıştır. Türk Metal Sendikası ile işveren arasında TİS görüşmeleri devam ederken başvurucular 2019 yılı Nisan-Mayıs aylarında tekrar Sendikaya üyelik başvurusunda bulunmuştur. Başvurucuların üyelik talebi Sendika tarafından reddedilmiştir. Sendikanın ret gerekçesi şöyledir:

"Önceki TİS yürürlük bitimi olan 31/12/2018 akabinde (MKEK'nin hukuka aykırı benzer uygulamalarını örnek alarak) yeni dönem TİS'ten sırf sendikal aidat ödemediği yaralanma amaçlı istifa ettiği anlaşılan, en önemlisi birlik ve dayanışma içerisinde olunması gereken bir dönemde, TİS müzakere başlangıcı hemen öncesinde üyelikten istifa ederek işveren ve diğer işçiler nezdinde sendikamızın güçsüz görünmesine, pazarlık yeteneğinin azalmasına sebebiyet veren, bu suretle hakkın kötüye kullanımı mahiyetinde davranarak sendikamızın amaç ve faaliyetlerinin gerçekleşmesi adına kötü bir örnek ortaya koyan, üyelerimiz arasında birlik ve

³⁴ Anayasa Mahkemesi, Abdullah Şahin vd. 2021/5841, 28.03.2024, R.G., 12.06.2024, 32574.

dayanışmayı bozucu eylemde bulunan, kısacası dayanışma içerisinde binlerce üyesi bulunan sendikamıza bağlılık kurallarına aykırı hareket eden söz konusu kişilerin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (md. 17 dahil) ve Türk Metal Sendikası Anatiüzgüğü'nün 7. ve ilgili maddeleri gereği üyelik başvurusunun reddine karar verilmiştir."

Üyelik başvurusu reddedilen işçiler Türk Metal Sendikasına üyelik talebinin reddi işleminin iptali ile sendika üyeliğinin kazanıldığına karar verilmesi talepli Ankara 10. İş Mahkemesi'nde dava açmıştır. Davayı değerlendiren Mahkeme, kesin olarak verdiği karar ile davacı işçilerin **"nimet olan TİS'ten kaynaklı alacaklardan faydalanmak istedikleri, ancak külfet olan aidat ödeme yükümlülüğüne katlanmak istemedikleri... yapmış oldukları kötü niyetli eylemin bir önceki sene 6-7 kişi tarafından, bu sene ise 80 küsur kişi tarafından gerçekleştirildiği... bu durum bile TİS bulunmayan dönemde sendika üyeliğinden çıkarak aidat ödemeyip TİS'in geriye yürüten hükümlerinden aidat ödmeden yararlanmış olmak için tekrar üye olma çabasının sendikanın amacına, birlik, beraberlik, dayanışma ilkelerine ve kolektif sendika özgürlüğüne zarar verdiği."** gerekçeleriyle davayı reddetmiştir³⁵. İlk derece mahkemesinin verdiği karar 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrasına göre kesin olduğu için, işçiler Anayasa Mahkemesine sendika hakkının ihlal edildiği iddiasıyla başvurmuştur.

Anayasa Mahkemesi, sendika üyeliğine başvuran işçilerin davranışlarını hakkın kötüye kullanımı kabul ederek, sendikanın üyelik başvurularının reddi işlemini sendika hakkının ihlali olarak görmemiştir. İlk derece mahkemesi de Anayasa Mahkemesi de gerekçelerinde bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünün çatışmasında bir denge kurulması gerektiği üzerinde durmuştur. Anayasa Mahkemesi norm denetimi kararında³⁶ yer verilen işçilerin sendikaya üye olduktan sonra TİS'ten geriye dönük olarak yararlanma hakkı, bireysel sendika özgürlüğünün güçlendirilmesine yönelik bir haktır. Söz konusu değerlendirmenin, üyelik başvurusunda bulunanlar bakımından hakkı kötüye kullanmalarına yol açmasına izin vermeyeceği kararda vurgulanmıştır (parag. 43).

Anayasa Mahkemesinin dayandığı bir başka gerekçe, üyelik için başvuran işçilerin, sendikaya karşı memnuniyetsizlikleri nedeniyle tepki olarak üyelikten ayrıldıkları fakat hangi nedenle tepki gösterdiklerini ve taleplerinin karşılanıp karşılanmadığını kanıtlayamamalarıdır.

Siyasi parti üyeliği

Sendikaların üyelik için başvuran kişinin talebini siyasi görüşü nedeniyle reddetmesinin haklı neden teşkil edip etmediği tartışmalı bir konudur. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 3. maddesinde, siyasi görüş

³⁵ Ankara 10. İş Mahkemesi, 15.10.2020, 275/539.

³⁶ Anayasa Mahkemesi, 30.12.2020, 57/83, R.G., 03.03.2021, 31412.

nedeniyle kişiler arasında ayrımcılık yasaklanmıştır. Fakat daha önce söz edilen 7-e maddesinde, sendikaların tüzüklerinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları, sendikanın amaç, ilke ve değerler çerçevesinde olduğu sürece ayrımcılık sayılmamıştır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:170). Sendikalar siyasi faaliyette bulunmak amacıyla kurulamayacağı için sendikaya üye olmak isteyen kişilerin üyelik başvurularının salt siyasi görüşlerinden dolayı reddedilmesi ayrımcılık teşkil edecek ve haklı neden sayılmayacaktır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:170; Şahlanan, 2020:185; Okur, 2005:555). Fakat sendikaya üyelik başvurusunda bulunan kişinin siyasi görüşlerini sendikanın amacına karşıt bir amaç için kullanacak olması halinde sendikanın üyelik başvurusunu reddetmesi haklı neden teşkil edecektir (Mollamahmutoğlu, 2020:3929; Okur, 2005:555; Yiğit, 2013:60). Alman Federal Yüksek Mahkemesi verdiği bir kararda, sendika karşıtı görüşlere sahip bir siyasi partiye üyeliği, sendika üyelik başvurusunun reddi için haklı neden olarak kabul etmiştir³⁷. Söz konusu kararda mahkeme, sendikaya başvuran kişinin sendikanın amacına aykırı faaliyeti bulunmasa da sadece o partiye üyeliğinin olmasını ret kararı için yeterli bulmuştur (Löwisch, 1993:85).

Sendikaya üyelik başvurusunun reddi için, üyelik başvurusunda bulunan kişinin sendikanın amaçlarına karşı faaliyette bulunabileceğine ilişkin somut şüphenin varlığı yeterlidir (Okur, 2005:555). Fakat sendikanın yaygın bir kanaatin oluştuğunu maddi olgularla ortaya koyması gerekmektedir. Böylece, sendikaya üye olmak isteyen bir kişinin sendika karşıtı bir örgütte yöneticilik yapması veya aktif rol oynaması, sendika üyelik talebinin reddinde haklı neden teşkil etmesi için maddi olgu oluşturmaktadır. Türk Hukukunda, salt siyasi parti üyeliği, sendika üyelik başvurusunun reddi için haklı neden olarak kabul edilmemektedir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:182; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Okur, 2005:556; Şahlanan, 2020:184; Tuncay vd., 2023:103). Sendikanın kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak kendisine üye işçilerinin çıkarlarını tek bir üyeye karşı koruma hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla, kanaatimizce sendikanın çıkarlarına karşı gelen bir siyasi partiye üye olan bir işçinin üyelik başvurusunu, sendikanın, üye kabul etmeme özgürlüğü kapsamında reddetme hakkı olmalıdır.

Mahkûmiyet

Bazı suçlardan mahkûm olmanın üyelik başvurusunun reddinde haklı neden teşkil edip etmeyeceği tartışmalı bir konudur. Doğrudan suç işlemiş olmanın üyeliğe engel hal teşkil edecek şekilde tüzük maddesi olarak yer alması veya yetkili organın üyelik başvurusunun reddinde haklı neden olarak ileri sürmesi kanaatimizce üyeliğe kabul

³⁷ BGH, 04.03.1991, II ZR 90/90 (Löwisch, 1993:85); BGH, 27.09.1993, II ZR 25/93, (www.beck-online, 15.12.2025)

özgürlüğünün sınırını aşan bir uygulama olmaktadır. Kaldı ki, 6356 sayılı Kanunun 6. maddesinde bazı suçlardan mahkûmiyeti kuruculuk için engel gören bir düzenleme karşısında, herhangi bir suçtan mahkûm olmayı üyelik için engel gören bir düzenlemeye olumlu yaklaşmak mümkün değildir. Fakat işlenen suç ağır hapis cezası gerektiren veya yüz kızartıcı suçlardan biri ve toplum vicdanını incitecek nitelikte bir suç ise sendikanın itibarını zedeleyecek ve varlığını tehlikeye düşürecek olması sebebiyle üyelik başvurusunun reddinde haklı neden olarak görülebilir (Tuncay, 1975:202; Okur, 2005:556; Sümer, 2024:208; Mollamahmutoğlu, 2020:3929; Yiğit, 2013:52). Bu tür suçlardan mahkûm olmamak, üyelik koşulu olarak tüzükte belirtilmese bile, terör suçu veya cinsel istismar suçu gibi suçlardan mahkûm olanların üyelik başvuranlarının reddinin haklı neden teşkil edeceği kabul edilmelidir (Mollamahmutoğlu, 2020:3929). Söz konusu suçlar dışında işlediği bir suçtan dolayı hüküm giyip cezasını çekmiş bir kişinin tekrar topluma kazandırılması için anayasal temel hakkı olan sendikaya üye olma hakkını kullanmasının engellenmemesi gerekmektedir (Tuncay, 1975:202).

İşçilerin Üyelik Taleplerinin Reddinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya Etkisi

Anayasa Mahkemesinin *Abdullah Şahin vd.*³⁸ başvurusunda başvuruçular, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra üyelikten istifa edip sendika ile işveren tekrar toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başladığında üyelik talebinde bulunmuştur. Başvuruçular, üyelik taleplerinin reddedilmesinin, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden haksız şekilde yararlanamamalarına sebep olduğunu iddia etmişlerdir. Bu durumda, sendika üyeliğine başvurunun reddedilmesinin toplu iş sözleşmesi hakkına nasıl bir etki yaptığını inceleme gereği doğmuştur.

6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin 1. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi işçiler yararlanır. Aynı hükmün 2. fıkrası ise, sendikaya üye olduktan sonra imzalanan toplu iş sözleşmesinden üyelerin geriye etkili olarak yararlanmasına imkân vermektedir. Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin 4. fıkrasının 2. cümlesini iptal ettiği norm denetimi kararında, işçilerin sendikaya üye olduktan sonra imzalanan toplu iş sözleşmesinden geriye etkili olarak yararlanmalarına imkân tanıyan hükmün, çoğulculuğun ve bireysel sendika özgürlüğünün güçlendirilmesine yönelik olduğunu vurgulamıştır³⁹. *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda ise, bu hükmün varlığının işçilerin haklarını kötüye

³⁸ Anayasa Mahkemesi, Abdullah Şahin vd. 2021/5841, 28.03.2024, R.G., 12.06.2024, 32574.

³⁹ Anayasa Mahkemesi, 30.12.2020, 57/83, R.G., 03.03.2021, 31412.

kullanmaya izin vermeyeceğini ifade etmiştir⁴⁰. Bu durumda, Anayasa Mahkemesi kararındaki 30 başvurunun üyelik aidatı ödememek için üyelikten istifa edip toplu iş sözleşmesi imzalanacağı zaman tekrar üyelik başvurusunda bulunduklarında üyeliğe kabul edilselerdi toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının başlangıcının nasıl olacağı sorusu gündeme gelecekti. Bir başka deyişle, imza tarihinde üye olan bu işçilerin, toplu iş sözleşmesinden geriye etkili olarak yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaları için, üyeliklerinin sözleşmenin geriye etkili döneminde de bulunması gerekip gerekmediği konusu 6356 sayılı Kanunda açıkça belirtilmemiştir.

Kanaatimizce de, imza tarihinde üye olan işçilerin geriye etkili hükümlerden yararlanmaları için işçinin geriye etkili dönemde de üyeliğinin aranması gerekmektedir (Ekmekçi, 1996:124-125; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:524-525; Narmanlıoğlu 2016:437; Şahlanan, 2020:439; Sur, 2024:368; Özkaraca 2014:147; Özkaraca, 2023:2-9)⁴¹. Bir başka ifadeyle, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında taraf sendikaya üye olan işçiler, işyerinde yürürlük tarihinden itibaren çalışıyor olsalar bile, geriye etkili dönemde üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler (Ekmekçi ve Yiğit 2025:524-525; Ekmekçi, 1996:124-125; Uşan, 2024:98; Tuncay vd., 2023:322; Yıldız, 2021:97; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:271; Subaşı, 2009:177; Centel, 2012:12-14; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2022:206; Aktay, 1998:45-48; Subaşı, 2009:177; Özkaraca, 2023: 7; Özkaraca 2014:148; Özdemir, 2002:154).

Türk Toplu İş Sözleşmesi Sistemi içinde toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanmak sendikaların varlıklarını koruyup, geliştirmesi için bir karşılığa bağlanmıştır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 518). Bu sebeple, taraf işçi sendikasının üyesi olmadan veya dayanışma aidatı ödemeden yararlanma sadece taraf işçi sendikasının rızasına bağlanmıştır /Ekmekçi ve Yiğit, 2025: s. 567). Söz konusu istisna dışında işçiler üyelik aidatı veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu külfete katlanarak toplu iş sözleşmesi olan nimetten yararlanmaktadır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi imza tarihinde üye olup yürürlük tarihinde üye olmayan ama geriye etkili sözleşmeden yararlanmayı sağlamak, yararlanmayı bir karşılığa bağlayan sisteme ters düşmektedir (Ekmekçi, 1996:125; Özkaraca, 2014:149). *Ekmekçi ve Yiğit'e* göre, taraflar, geriye etkili yürürlük içerisinde üyelikleri bulunmayıp, imza tarihinde üye olanların toplu iş sözleşmesinden geriye etkili yararlanmalarını kararlaştırabilirler (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:524; Ekmekçi 1996:125).

⁴⁰ Anayasa Mahkemesi, Abdullah Şahin vd. 2021/5841, 28.03.2024, R.G., 12.06.2024, 32574.

⁴¹ Karşıt görüşe göre, Kanunda bu işçilerin geriye etkili olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için imza tarihinde üye olmaları yeterlidir (Çelik vd., 2023:1055; Subaşı, 2009:190; Başbuğ, 2012a:184; Aydın, 1992:44-46).

Anayasa Mahkemesinin *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda yargılamanın yapıldığı ve davayı kesin olarak reddeden yerel mahkeme olan Ankara 10. İş Mahkemesinin isabetli olarak belirttiği üzere (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:169), somut olayda Türk Sendikalar Hukukunun temel ilkesi olan sendikanın nimetinden yararlanmak için külfetine katlanılması gereğine uygun davranılmamıştır. Dolayısıyla, nimet olan toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanılmak istenmiş fakat külfet olan üyelik aidatını ödeme yükümlülüğünden kaçınılmıştır. Ayrıca somut olayda sendika üyeliğine başvuran işçilerin üyeliğe kabul edilmesi, sendikanın üye işçilere eşit davranma borcuna da aykırılık oluşturacaktır. Yerel mahkemenin yine isabetli olarak belirttiği üzere, geriye etkili dönemde; sendika üyeliği devam eden ve aidatlarını ödeyen işçiler ile bu sürede haklarını kötüye kullanarak sendikadan ayrılıp, aidat ödemeyip ve sonradan üye olan işçilerin, aynı haklara sahip olması sendikanın üyeleri arasında eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir. Ayrıca, somut olayda da yaşandığı gibi bu durum işçiler arasında anlaşmazlıklara sebep olacak, çalışma barışını bozacak, sendikanın birlik, beraberlik ve dayanışma duyguları zayıflayacaktır. Hem Anayasa Mahkemesi hem de Ankara 10. İş Mahkemesi kararında belirtildiği gibi kolektif sendika özgürlüğünün zayıflaması bireysel sendika özgürlüğünü de zayıflatacaktır.

Sonuç

Bireysel sendika özgürlüğü kapsamında işçiler, sendikaya üye olma hakkına sahiptirler. Kolektif sendika özgürlüğü kapsamında ise sendikalar da sendika üyelik başvurularında üyeliğe kabul etme veya etmeme özgürlüğüne sahiptirler. Sendikaların üyeliğe kabul özgürlüğü bireylerden bağımsız bir tüzel kişiliği olan sendikaların varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkının doğal bir sonucudur. Kolektif özgürlükleri bireylerin kullanabilmeleri için bir araya gelmeleri ve birden fazla kişinin iradesinin uyuşması gerekmektedir. Dolayısıyla konumuz açısından kolektif özgürlüklerin öznesi olan sendikaların çalışma koşullarının kolektif düzeyde iyileştirilmesi üyelerinin birlik içinde hareket etmesine bağlıdır. Bireysel sendika özgürlüğü, salt bireyin istediğini yapma veya yapmama özgürlüğü şeklinde anlaşılırsa, sendikanın amacını yerine getirmesi tehlikeye düşebilir. Bu nedenle, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü birbirinin tamamlayıcısı olmalıdır. Bireysel sendika özgürlüğü olmadan kolektif sendika özgürlüğünden söz edilemez. Bu anlamda sendikaya sınırsız bir üyeliğe kabul özgürlüğü tanınmadığı gibi üyelik de koşulsuz değildir.

Türk Hukukunda işçinin sendikaya üye olma özgürlüğü karşısında sendikanın üye kabul etme özgürlüğünün sınırları belirlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrası ile haklı bir neden gösterilmeden üyeliği kabul

edilmeyenlerin, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabileceği de belirtilmiştir. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun söz konusu hükmü ile bireyin sendikaya üye olma özgürlüğü ile sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü arasında makul bir denge kurulmuştur. Böylece sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğüne sınırlama getirilmiştir.

Sendikalar tüzüklerinde üyeliğe kabulde belirli koşulların aranacağını düzenleyebilirler. Üyelerde aranan koşulları tüzüklerde tespit ederken göz önünde bulundurulacak sınır, demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi olmalıdır. Buna göre, sendikalar tüzüklerinde üyeliğe giriş şartlarını ağırlaştırmamalıdır. Tüzüklerde yer alan düzenlemelerin, kanuna, ahlaka aykırı olması veya imkânsız olması hâlinde geçersiz sayılacağı ve bu nedenlere dayalı üyelik talebinin reddi işleminin iptalinin gerekeceği açıktır.

Üyeliğin kabulüne karar verecek olan yetkili organın üyelik başvurusunu ancak haklı nedenlerle reddedebileceğine ilişkin düzenleme, üyeliğe kabul özgürlüğü açısından getirilen bir sınırlamadır. Özellikle cinsiyet, dil, din ırk, renk, felsefi inanç, mezhep gibi nedenler ile gebelik, engellilik, cinsel tercihler üyelik başvurusunun reddine imkân verecek haklı nedenler olarak sayılamaz. Buna karşılık, sendikanın *amacına ve faaliyetlerine* karşı olup sendika aleyhinde tavır, tutum ve söylemlerde bulunmak, üyelik başvurusunun reddi için haklı nedenler teşkil edecektir. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği dönemde üyelik aidatı ödememek için sendika üyeliğinden istifa edip, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanacağı zaman üye olarak yararlanmak için yeniden üyelik başvurusunda bulunan işçilerin üyelik taleplerinin reddedilmesi sendikaya üye olma hakkının kötüye kullanımı olarak değerlendirilmelidir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi 28.03.2024 tarihli *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda, söz konusu sebeple sendikanın üyelik taleplerini reddetmesini bizce de isabetli olarak haklı bulmuştur.

Sendikalar siyasi faaliyette bulunmak amacıyla kurulamayacağı için sendikaya üye olmak isteyen kişilerin üyelik başvurularının salt siyasi görüşlerinden dolayı reddedilmesi ayrımcılık teşkil edecek ve haklı neden sayılmayacaktır. Fakat sendikaya üyelik başvurusunda bulunan kişinin siyasi görüşlerini sendikanın amacına karşıt bir amaç için kullanacak olması halinde sendikanın üyelik başvurusunu reddetmesi haklı neden teşkil edecektir. Ayrıca ağır hapis cezası gerektiren veya yüz kızartıcı suçlardan biri ile mahkûm olan birinin sendikanın itibarını zedeleyecek ve varlığını tehlikeye düşürecek olması sebebiyle üyelik başvurusunun reddi haklı neden olarak görülebilir.

Son olarak, sendikanın bir üyenin üyelik başvurusunu reddetmesinin, o kişinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına nasıl bir etkisi olacağı tartışılmıştır. Kanaatimizce, imza tarihinde üye olan işçilerin geriye etkili hükümlerden yararlanmaları için işçinin geriye etkili dönemde de üyeliğinin aranması

gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında taraf sendikaya üye olan işçiler, işyerinde yürürlük tarihinden itibaren çalışıyor olsalar bile, geriye etkili dönemde üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bu duruma, geriye etkili dönemde sendika üyeliği devam eden ve aidatlarını ödeyen işçiler ile bu sürede haklarını kötüye kullanarak sendikadan ayrılıp, aidat ödemeyip ve sonradan üye olan işçilerin aynı haklara sahip olması, sendikanın üyeleri arasında eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir.

Extended Summary

When examining the freedom to accept members to a union, first of all, what should be understood from union freedom and the limits of this freedom should be examined. Union freedom has individual and collective aspects. Individual union freedom refers to the right to establish a union, to become a member or not to become a member, and the right to leave a union and not to be forced to leave. Article 51 of the Constitution addresses individual union freedom as “employees and employers have the right to establish unions and higher organizations without prior permission, to freely become members of them and to freely withdraw from membership. No one can be forced to become a member of a union or to withdraw from membership.” It is clear that the union freedom in question in the Constitution is essentially regulated for individuals. Article 17, paragraph 3 of the Trade Unions and Collective Labor Agreement Law No. 6356 also includes the provision, in accordance with the Constitution, that “It is free to become a member of a union. No one can be forced to become or not to become a member of a union.”

Collective union freedom, which is not regulated in the Constitution and Law No. 6356, refers to the freedom of labor and employer unions to protect their own existence and secure their activities due to their separate legal personality from the members that form them. As in the German doctrine, union freedom does not only include the protection and development of common professional, social and economic rights and interests of employees. At the same time, union freedom is accepted as a “double fundamental right” that also expresses the right of the union, which is an independent legal subject, to protect its own existence and engage in its own activities. For this reason, individual union freedom only gains meaning together with collective union freedom.

The freedom of union admission to membership, which is the subject of our study, is a matter that should be examined by evaluating individual union freedom and collective union freedom together. The fact that the union is not obliged to accept every applicant is a natural consequence of its preservation of its

own existence. If there are important and justified reasons preventing membership, the union has the right not to accept the employee or employer as a member. A contrary idea may contradict the purpose of collective union freedom. In addition, the rejection of an individual's application for union membership, even if it is formally in accordance with the provisions of the statute, in a way that would be contrary to justice and discrimination, constitutes the limit of the principle of freedom of admission to membership.

In our study, firstly, the concepts of trade union freedom and trade union right will be included and the place and importance of the trade union right within the rights classification will be emphasized. Then, trade union freedom will be examined within the scope of individual and collective trade union freedom and it will be mentioned how the “freedom of union admission” should be evaluated in the event of a conflict between individual trade union freedom and collective trade union freedom. Then, the point that the freedom of union admission to membership has reached legally together with the regulations regarding associations will be mentioned. Whether the reasons given by the authorized body as the reason for refusal of union membership are justified will be discussed in the last section. In the discussion to be made in the justified reasons section, especially the Abdullah Şahin et al. decision dated 28.03.2024, which is a current decision of the Constitutional Court, will be mentioned.

Beyanlar

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 makalede herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Akipek, J., Akıntürk, T. Ve Ateş, D. (2021) Türk Medeni Hukuk, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Birinci Cilt, İstanbul: Beta Yayım.
- Aktay, N. (1993) Sendika Hakkı, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Aktay, N. Ve Özdemir Ertürk, O. (2024) Toplu İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2013) “Yeni Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, 2, 41-91.
- Akyiğit, E. (2024) Toplu İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2022) Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, U. (1992) Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları, Eskişehir: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın U. Ve Keskin Ö., (2015) “2821 Sayılı Kanun’dan 6356 Sayılı Kanun’a: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, AndHD, 1/2, 1-41.
- Baskan, E. (2013) İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Başbuğ, A. (2012)a Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara: Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayınları.
- Başbuğ, A. (2012)b “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, Sicil, 7, 28, 173-184.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Centel, T. (2012) “Önceye Etkili Toplu İş Sözleşmesinde Üyelik Aidatının İşverence Kesilmesi”, TİSK Akademi, 7, 13, 6-17.
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T. Ve Özkaraca, E. (2023) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayım.
- Däubler, W., Hjort, J. P., Schubert M. ve Wolmerath, M. (2022). Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen – Handkommentar, 5. Aufl. Baden-Baden: Nomos
- Ekmekçi, Ö. (1996) Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul: Banksis Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. Ve Yiğit, E. (2025) Toplu İş Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Engin, M. (2015) “Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku”, Güzel, A., Ugan Çatalkaya D. Ve Heper H. (der.) İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 içinde, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 139-159.

- Enneccerus, L. Ve Nipperdey, H.K. (1952) Allgemeiner Teil Des Bürgerlichen Rechts, 14. Aufl. Tübingen.
- Eren, F. (1974) “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, AÜHFD, 31/1, 245-278.
- Esener, T. Ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2017) Sendika Hukuku, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Eyrenci, Ö. (1981) “Anayasanın Yorumlanması Yöntemlerine Genel Bir Bakış”, Amme İdaresi Dergisi, 14, 45-57.
- Eyrenci, Ö. (1984) Sendikalar Hukuku, İstanbul: Banksis.
- Eyrenci, Ö. Ve Bakırcı, K., (1999) “Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu”, Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Uluslararası Dayanakları, Uygulaması ve Sorunları, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Gözler, K. (2022) İnsan Hakları Hukuku, Bursa: Ekin Yayın.
- Gülmez, M. (2008) “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?” Çalışma Toplum, 3, 137-169.
- Heper, H. (2022) İş İlişkisinde İşçinin İradesi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Herberger M., Martinek M.C.J., Rüßmann H., Weth S. ve Würdinger M. (2023) juris PraxisKommentar BGB, 10. Aufl.
- Hesse, K. (1977) Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 10. Aufl. Heidelberg-Karlsruhe.
- Hromadka, W. Ve Maschmann, F. (2020). Arbeitsrecht Band 2 Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten, 8. Aufl. Berlin: Springer.
- Hueck A. Ve Nipperdey, H. C., (1967) Lehrbuch des arbeitsrechts, 7. Aufl. Berlin und Frankfurt.
- Kaboğlu, İ. (1994) Özgürlükler Hukuku, İstanbul: Afa Yayınları.
- Kapani, M. (1993) Kamu Hürriyetleri, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Löwisch, M. (1993) “Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung und Koalitionsverbandsrecht; Tarifvertragsrecht”, Richardi R. Ve Wlotzke O. (der.), Kollektives Arbeitsrecht, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3 München: Verlag C.H. Beck, 85-410.
- Mollamahmutoğlu, H. (2020) “Türk Sendika Hukukuna Göre Sendikanın Üyeliğe Kabul Etmeme Özgürlüğü”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5, 3/1, 3925-3934.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016) İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul: Beta Yayın.
- Okur, Z. (2005) “İşçinin Sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İstedığı Sendikaya Karşı Korunması”, Legal İSGHD, 6, 545-558.

- Okur, Z. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyelikinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, 4, 69-110.
- Özdemir, M.E. (2002) “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, 6, 4, 143-162.
- Özkaraca, E. (2014) Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul: Beta Yayım.
- Özkaraca, E. (2023) “Geriye Etkili Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada Üyelik Koşulu (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Hukuk, Haziran 154, 2-11.
- Özsunay, E. (1982) Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Matbaası.
- Subaşı, İ. (2009), “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, Sicil, Haziran, 14, 172-207.
- Sönmez, F. (1968) Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, İzmir: İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Fakültesi.
- Sur, M. (1995) İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Ankara: Adalet Matbaacılık.
- Sur, M. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 4, 317-356.
- Sur, M. (2024) İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sümer, H.H. (2024) İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Şahlanan, F. (1980) Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkeler Uygunluğu, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Şahlanan, F. (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Tanör, B. (2000) “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü”, İnsan Hakları içinde, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 230-235.
- Tanör, B. Ve Yüzbaşıoğlu, N. (2004) Anayasa Hukuku, İstanbul: Beta Yayım.
- Tuncay C. (1975) İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tuncay C., Savaş Kutsal F. B. Ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2023) Toplu İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayım.
- Tunçomağ, K. Ve Centel, T. (2018) İş Hukukunun Esasları, İstanbul: Beta Yayım.
- Ulucan, D. (1981) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Uşan M.F. (2024) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, G.B. (2021) Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yiğit, Y. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11, 22, 31-68.

Araştırma Makalesi

Dijital Girişimcilikte Kadınlık ve Cinsiyet Normları: Sosyal Medya Temelli Netnografik Bir İnceleme

Damla KÖROĞLU ÜNVER¹

ORCID: 0000-0001-9749-3152

DOI: 10.54752/ct.1706963

Öz: Bu çalışma, dijitalleşmenin kadın girişimciliği üzerindeki etkilerini ve sosyal medya platformlarının, özellikle Instagram'ın, kadınların girişimcilik pratiklerinde nasıl bir rol oynadığını derinlemesine incelemektedir. Araştırma, Türkiye'de farklı sosyo-kültürel geçmişlere sahip dört kadın girişimcinin Instagram hesaplarını nitel netnografik yöntemle analiz ederek gerçekleştirilmiştir. Kadınların dijital girişimcilik faaliyetleri, yalnızca ekonomik bir faaliyet olarak değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarıyla müzakere edilen, duygusal ve ideolojik bir alan olarak ele alınmaktadır.

Çalışma, Judith Butler'ın toplumsal cinsiyet performativitesi kuramı ve siberfeminist yaklaşımlar doğrultusunda kadın girişimcilerin dijital ortamlarda kimliklerini nasıl inşa ettiklerini analiz etmektedir. Kadınlar; duygu paylaşımı, kişisel hikâye anlatımı ve görsel stratejilerle izleyiciyle bağ kurarken bir yandan da ataerkil normlara meydan okuyarak alternatif kadınlık temsilleri üretmektedir. Annelik, dijital kardeşlik, topluluk oluşturma, kolektif iyileşme ve dayanışma gibi unsurlar da önemli temalar arasındadır.

¹ Dr. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Anabilim Dalı, damla.koroglu@istanbul.edu.tr

KÖROĞLU ÜNVER, D., (2026) "Dijital Girişimcilikte Kadınlık ve Cinsiyet Normları: Sosyal Medya Temelli Netnografik Bir inceleme", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.411-448

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

Makale Geliş Tarihi:26.05.2025 - Makale Kabul Tarihi: 24.09.2025

Sonuç olarak, kadın girişimciler Instagram’da hem girişimci hem bakım veren hem de aktivist rollerini bir arada taşıyan hibrit kimlikler kurmaktadır. Bu bağlamda çalışma, dijital girişimciliğin feminist özneleşme ve direnişin yeni biçimlerini nasıl mümkün kıldığını ortaya koyarak feminist dijital literatüre katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın girişimciliği, Dijital girişimcilik, Toplumsal cinsiyet, Sosyal medya, Netnografi, Performatif kimlik, Siberfeminizm.

Femininity and Gender Norms in Digital Entrepreneurship: A Netnographic Study Based on Social Media

Abstract: This study explores the impact of digitalization on female entrepreneurship and examines the role of social media platforms—particularly Instagram—in shaping women's entrepreneurial practices. The research employs a qualitative netnographic method to analyze the Instagram accounts of four female entrepreneurs in Turkey, each from diverse socio-cultural backgrounds. Rather than viewing digital entrepreneurship solely as an economic activity, the study approaches it as a space of emotional, ideological, and gendered negotiation.

Drawing on Judith Butler’s theory of gender performativity and cyberfeminist perspectives, the study analyzes how women construct their identities in digital environments. Through emotional expression, personal storytelling, and visual strategies, participants connect with their audiences while simultaneously challenging patriarchal norms and generating alternative representations of femininity. Themes such as motherhood, digital sisterhood, community-building, collective healing, and solidarity also play a central role.

In conclusion, female entrepreneurs on Instagram develop hybrid identities—combining roles of entrepreneur, caregiver, and activist. The study contributes to feminist digital scholarship by showing how digital entrepreneurship enables new forms of feminist subjectivity and resistance.

Keywords: Women entrepreneurship, Digital entrepreneurship, Gender norms, Social media, Netnography, Performativity, Cyberfeminism.

Giriş

Son yıllarda dijitalleşmenin sunduğu olanaklar, kadın girişimciliği alanında alternatif güçlenme stratejilerini beraberinde getirmiştir. Özellikle sosyal medya platformları,

kadınlara geleneksel girişimcilik ortamlarında karşılaştıkları yapısal ve kültürel engelleri aşmalarına olanak tanıyan yeni bir zemin yaratmaktadır. Bu bağlamda Instagram gibi görselliğe ve kullanıcı etkileşimine dayalı dijital mecralar, kadınların hem ekonomik faaliyetlerini sürdürebilecekleri hem de kimliklerini yeniden üretebilecekleri hibrit alanlar olarak işlev görmektedir (Duffy ve Hund, 2015; Pereira Caldeira ve Van Bauwel, 2019; Dewi, 2020).

Bununla birlikte, bu platformlar kadınların girişimcilik deneyimlerini eşit biçimde dönüştürmemekte, aksine birçok durumda toplumsal cinsiyet normlarının yeniden üretildiği birer alan hâline gelmektedir (Dy vd., 2017; Harrison vd., 2020). Bu ikili doğa, dijital girişimciliğin sadece ekonomik değil aynı zamanda kültürel ve ideolojik yönlerinin analiz edilmesini gerektirmektedir. Özellikle Judith Butler'ın (1990) toplumsal cinsiyetin performatifliği kuramı, kadın girişimcilerin sosyal medya üzerindeki söylemsel ve görsel pratiklerinin, normatif kadınlık imgeleriyle sürekli müzakere içinde olduğunu kavramsallaştırmada güçlü bir teorik araç sunmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, Instagram'da faaliyet gösteren kadın girişimcilerin dijital içerikleri aracılığıyla toplumsal cinsiyet normlarına nasıl yanıt verdiklerini, bu normlarla nasıl pazarlık ettiklerini ve dijital girişimcilik kimliklerini nasıl inşa ettiklerini incelemektir. Çalışma, kadınların dijital girişimcilik faaliyetlerini yalnızca ekonomik kazanım aracı olarak değil; aynı zamanda normatif yapılarla hesaplaşma ve direniş stratejileri olarak ele almaktadır. Bu kapsamda, dijital temsillerdeki direniş, uyum ve yeniden yapılandırma pratiklerinin analizinde, söylem ve temsil temelli bir yaklaşım benimsenmiştir.

Literatürde kadın girişimciliği çoğunlukla ikincil, tali ya da farklı olarak kavramsallaştırılmış; kadınların deneyimleri hegemonik erkeklik kalıplarına kıyasla ölçülerek değerlendirilmiştir (Ahl, 2006; Bruni vd., 2004). Dijitalleşme bu eşitsiz yapıyı kırma potansiyeli taşısa da yeni çalışmalar bu platformların da toplumsal cinsiyet normlarının yeniden üretildiği ortamlar olduğunu göstermektedir (Trott, 2022). Bu çalışma, literatürdeki bu boşluğu doldurmayı; kadın girişimcilerin dijital temsillerinde toplumsal cinsiyetle kurdukları ilişkiyi söylem çözümlemesi ve dijital etnografi aracılığıyla ortaya koymayı hedeflemektedir.

Çalışmada nitel bir yöntem olarak netnografi tercih edilmiştir. Kozinets (2010), netnografiyi dijital ortamlardaki kültürel pratikleri, etkileşimleri ve anlatıları bağlamsal biçimde anlamaya yönelik bir araştırma yöntemi olarak tanımlamaktadır. Netnografi, bu araştırmanın amaçları doğrultusunda dijital platformlarda kadınların nasıl bir girişimci kimliği kurduklarını ve bu süreçte toplumsal cinsiyet normlarıyla nasıl ilişkilendiklerini incelemeye olanak sağlamaktadır (Makola, 2022; Jonsson ve Roos, 2025).

Araştırma bulguları, Instagram’da aktif kadın girişimcilerin dijital içerikleri aracılığıyla toplumsal cinsiyet normlarıyla karmaşık bir ilişki kurduklarını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, kırılganlık, duygusal emek, annelik, liderlik ve estetik stratejiler gibi temalar üzerinden çok katmanlı kimlik performansları sergilemekte; hem normatif kadınlık imgelerine uyum sağlamak hem de bu imgeleri sorgulayan ve dönüştüren içerikler üretmektedir. Özellikle duygusal yakınlık kurma, bireysel dönüşüm anlatıları, görsel ironi ve dijital kız kardeşlik gibi pratikler, dijital girişimciliği sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve politik bir özneleşme süreci hâline getirmektedir.

Çalışmanın sonucunda, dijital girişimciliğin kadınlar için yalnızca bir kazanç alanı değil; aynı zamanda normatif yapılarla müzakere edilen, şefkat ve direniş iç içe geçmiş yeni bir dijital kimlik sahnesi sunduğu görülmüştür. Instagram gibi platformlar hem görünürlük fırsatları hem de yeni baskı biçimlerini birlikte barındırmakta; kadın girişimciler bu alanlarda öznelliklerini estetik, duygusal ve söylemsel stratejilerle kurmaktadır. Bu bağlamda çalışma, toplumsal cinsiyetin dijital performanslarını çözümleyerek, kadınların çevrimiçi alanlarda geliştirdikleri alternatif direnç biçimlerini görünür kılmayı amaçlamaktadır.

Literatür Taraması

Dijital Girişimcilik ve Toplumsal Cinsiyet

Dijital girişimcilik, geleneksel girişimcilik biçimlerine kıyasla daha düşük sermaye gereksinimi, zaman-mekân esnekliği ve dijital teknolojilerle iç içe iş yapma kapasitesiyle özellikle kadınlar için dönüştürücü bir alan hâline gelmiştir (Nambisan, 2017; Paul vd., 2023). Bu girişimcilik modeli, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine atfedilen "ev içi" sorumluluklarla iş yaşamını uyumlaştırebilmelerine imkân tanırken aynı zamanda özerklik, ifade alanı ve alternatif özneleşme pratikleri geliştirme potansiyeli de taşımaktadır (Alhajri ve Aloud, 2024; Ughetto vd., 2020).

Ancak bu avantajlara rağmen, dijital girişimcilik kadınlar için eşitlikçi bir alan sunmamaktadır. Tersine, bu ortamlar çoğu zaman feminen estetik, bakım emeği ve yumuşak becerilere dayalı içeriklerle “görünür” olan kadın girişimciliği üzerinden normatif kadınlık rollerini yeniden üretmektedir (Dy, Marlow ve Martin, 2017). Shen (2018) da dijitalleşmenin girişimcilik stratejilerini dönüştürürken toplumsal cinsiyet normlarını tam olarak yıkamadığını, sadece yeni mecralara taşıdığını vurgulamaktadır.

Kesişimsellik (intersectionality) kuramı bu noktada kritik bir çerçeve sunmaktadır. Dy ve arkadaşları (2017), dijital girişimcilik alanında sınıf, etnik köken, yaş ve bölgesel eşitsizliklerin kadınların erişim ve görünürlük potansiyelini ciddi biçimde etkilediğini göstermektedir. Orta ya da üst sınıf, kentli ve yüksek eğitilmiş

kadınlar daha fazla görünürlük kazanırken, dijital dışlanmaya maruz kalan kırsal veya göçmen kadınların anlatıları görünmez kalmaktadır.

Ayrıca, yeni çalışmalar dijital girişimciliğin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyo-kültürel, epistemolojik ve duygusal yönleri olduğunu da göstermektedir (Zhao ve Collier, 2020; Sahut vd., 2019). Dijital girişimcilik sürecinde kadınların üretici aktör olmanın yanı sıra “ilişkisel özne” rolünü üstlenmesi beklenmektedir (Bruni vd., 2004), bu da kimlik inşasında çelişkili bir alan yaratmaktadır. Kadınlar hem “girişimci” hem “annelik”, hem “bakım sağlayıcı” ve hem de “güzel görünümlü” gibi kültürel beklentileri içeren performansları yerine getirmek durumunda kalmaktadır (Phillips ve Knowles, 2012).

Yapılan meta-analizler ve sistematik derlemeler (Paul vd., 2023; Antonizzi ve Smuts, 2020) bu alanda kullanılan teorilerin çoğunlukla eksik, bağlamsız ve uygulama temelli olmadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle araştırma, yalnızca bireysel başarı hikâyelerine değil, aynı zamanda platformların nasıl bir güç yapısı oluşturduğuna, dijital iş modellerinin kime hizmet ettiğine ve görünürlük dinamiklerinin nasıl çalıştığına da odaklanmalıdır.

Nambisan (2017), dijital girişimciliği sadece bir araçsal eylem olarak değil; dijital teknolojilerle girişimciliğin doğasının, belirsizlikle baş etme biçimlerinin ve özne konumlarının nasıl dönüştüğünü kavramsallaştırmak gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda, sosyal medya platformları (Instagram gibi), kadınların hem ekonomik etkinliği yürüttüğü hem de normatif kadınlıkla müzakere ettiği hibrit alanlar hâline gelmektedir. Bu çalışma da dijital girişimciliği yalnızca ekonomik bir faaliyet değil; aynı zamanda bir toplumsal cinsiyet söylemi üretme, normatif yapılarla müzakere etme, görsel/duygusal temsillerle kimlik kurma pratiği olarak ele almaktadır.

Siberfeminizm ve Dijital Femenin Direniş Pratikleri

Siberfeminizm (cyberfeminism), dijital teknolojilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürme, sorgulama ve kimi durumlarda yeniden üretme potansiyelini kavramsallaştıran bir teori ve aktivizm alanıdır. Donna Haraway’ın (1991) *Cyborg Manifesto*’sunda tanımladığı gibi, insan-makine sınırlarının bulanıklaşması, sabit toplumsal cinsiyet tanımlarını sarsma olanağı sunmaktadır. Haraway, siborg figürü üzerinden ne kadın ne erkek olarak sabitlenmiş bedenlerin ötesine geçen, teknolojiyle bütünleşmiş öznellik biçimlerini önermiştir.

Bu düşünsel mirası geliştiren Sadie Plant (1997) ve Rosi Braidotti (2013), dijital medyanın potansiyelini "kadını kodlama", çoğulluk ve bedenin ağlar içinde yeniden kurulumu gibi temalarla ele alırken, siberfeminizmi, hem teknolojik hem de kültürel üretimde alternatif özneleşme biçimlerinin olası olduğu bir alan olarak betimlemişlerdir. Siberfeminizm, bu çerçevede sadece bir teknoloji eleştirisi değil, aynı zamanda dijital

kültürde feminist varoluşun bir biçimidir (Hall, 2011; Kember, 2003).

Siberfeminizmle birlikte gelişen kavramsal yaklaşımlar, özellikle Instagram gibi platformlardaki kadın girişimci temsillerinde estetik, normatif kadınlık imgeleri ve “dijital emek”in nasıl kurgulandığını sorgulamaktadır. Duffy ve Hund (2015) ve Makola (2022), sosyal medya ortamında kadınların yalnızca “estetik üreten” değil, aynı zamanda politik, eleştirel ve direniş içeren anlatılar kurduklarını göstermektedir. Mizah, parodi, görsel manipülasyon, post-insan temsilleri, görsel ironi gibi estetik stratejiler, siberfeminist direniş repertuarının önemli parçaları olarak dijital girişimcilik bağlamında da kullanılmaktadır.

Siberfeminist pratikler, sadece eleştirel kuramsal çerçevelerde değil; aynı zamanda feminist aktivizm, açık kaynak (open-source) yazılımlar, etik yapay zekâ geliştirme gibi uygulama alanlarında da kendini göstermektedir (Toupin, 2014; Daniels, 2013). Örneğin, kadın kodlayıcıların ve feminist yazılım geliştiricilerin oluşturduğu dijital kolektifler, teknolojiye katılımın cinsiyetlendirilmiş sınırlarını ihlal etmekte ve dijital özneliğin feminist yeniden kuruluşuna katkı sunmaktadır.

Instagram gibi görsel temelli platformlarda kadınların kurdukları anlatılar, çoğu zaman “annelik”, “bakım emeği” ya da “ev içi üretim” gibi geleneksel kadınlık temaları çevresinde şekillenmektedir. Ancak bu temaların her zaman pasif, uyumlu ve normatif biçimde kullanıldığını söylemek yanıltıcı olmaktadır. Birçok durumda bu temalar, dijital girişimcilik içinde eleştirel ve dönüşümsel biçimlerde yeniden işlenmektedir (Makola, 2022; Bianco vd., 2017). Bu içeriklerde siberfeminizmin öne sürdüğü direniş stratejileri; örneğin aşırı kadınsı görünümün bir ironi biçimi olarak kullanılması, bedensel imgelerle normların ters yüz edilmesi gibi yöntemlerle somutlaşmaktadır.

Daniels (2009), siberfeminizmi tek bir teori ya da politik çizgiye indirgenemeyecek kadar çeşitli ve çoklu olarak tanımlamakta ve “cyberfeminisms” kavramıyla, bu alandaki kuramsal çoğulluğu ve yerel-kültürel farklılıkları vurgulamaktadır. Bu açıdan bu çalışmada ele alınan kadın girişimciler, sabit bir “direnişçi özne” tipi değil; farklı bağlamsal stratejilerle normlarla pazarlık eden, bazı durumlarda yeniden üreten, bazı durumlarda ise yıkan dijital aktörler olarak değerlendirilmelidir.

Son olarak, Paasonen (2011) dijital aktivizmin Web 2.0 ve Web 3.0 evrelerinde aldığı yeni biçimlerin, feminist özneleşme için hem tehdit hem de fırsat barındırdığını vurgulamaktadır. Algoritmik öznellik, veri gözetimi, dijital emek sömürüsü gibi kavramlar etrafında, kadınların dijital direniş biçimlerinin güncellenmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu nedenle, çalışmada Instagram’da faaliyet gösteren kadın girişimcilerin söylem ve görsellerinde siberfeminizmin direniş stratejilerinin, pazarlık biçimlerinin ve toplumsal cinsiyetle kurulan karmaşık ilişkilerin izi sürülecektir.

Toplumsal Cinsiyetin Performatifliği ve Dijital Kimlik İnşası

Toplumsal cinsiyetin sabit ve özsel bir gerçeklik olmadığı, kültürel ve söylemsel olarak inşa edildiği görüşü, feminist kuramın en çarpıcı açıklamalarından biridir. Judith Butler'ın (1990; 1993) toplumsal cinsiyetin performativite (performativity) kuramı, bu çalışmanın kuramsal zeminini oluşturmaktadır. Butler'a göre toplumsal cinsiyet, bireylerin belirli davranışları tekrarlayarak ve sosyal normlara uygun biçimde sunarak oluşturdukları, durmaksızın yeniden üretilen bir toplumsal pratikler dizisidir. Bu bağlamda cinsiyet kimliği, bireyin özünden gelen bir şey değil; sosyal olarak kurulan ve performans yoluyla sabitlenen bir yapıdır (Butler, 1993; West ve Zimmerman, 1987).

Dijital platformlar, özellikle Instagram gibi görsellik odaklı mecralar, toplumsal cinsiyet performanslarının görünürlük kazandığı başlıca alanlardan biri hâline gelmiştir. Kadın girişimciler bu mecralarda yalnızca işlerini tanıtmakla kalmaz; aynı zamanda “anne”, “eş”, “estetik özne”, “ilham verici kadın” gibi çoklu toplumsal rolleri aynı anda ve bağlama göre icra ederler (Phillips ve Knowles, 2012; Poggesi vd., 2016; Le Loarne-Lemaire vd., 2024). Bu roller, görsel ve söylemsel tekrarlarla yeniden inşa edilmekte; dolayısıyla cinsiyetin dijital düzlemde nasıl performe edildiği bu içeriklerin analizine dayalı olarak çözümlenebilmektedir.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, bu dijital temsillerin sadece normatif kadınlık kalıplarını yeniden üretmekle kalmadığını; aynı zamanda bu normlara yönelik stratejik pazarlıklar içerdiğini de göstermektedir. Örneğin Mauksch (2018), kadınların sosyal girişimcilikte duygusal sermaye, liderlik ve özgecilik temsillerini nasıl stratejik olarak yeniden biçimlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, girişimciliğin kendisi de performatif bir süreç olarak kavramsallaştırılmakta; kadınların, meşruiyet kazanmak için “kabul gören” kadını figürleri stratejik olarak nasıl kullandıkları analiz edilmektedir.

Benzer biçimde, Chasserio ve diğerleri (2014), kadın girişimcilerin çoklu sosyal kimlikleriyle girişimcilik kimliğini nasıl uzlaştırdıklarını ve bu süreçte normatif rollerle nasıl baş ettiklerini incelemiştir. Bu tür “kimlik çalışmaları” (identity work), kadınların girişimci kimliklerini sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal ve kişisel bağlamlarda da inşa ettiklerini göstermektedir. Bu da girişimcilik deneyimini yalnızca bireysel seçimlerin değil, aynı zamanda toplumsal beklentilerin, kültürel kodların ve normatif çerçevelerin belirlediği karmaşık bir alan hâline getirmektedir (Marlow ve Martinez Dy, 2018).

Butler'ın performatif kuramı, yalnızca bireyin kendini nasıl sunduğunu değil; aynı zamanda bu sunumun toplumsal olarak nasıl düzenlendiğini ve normatif çerçeveler tarafından nasıl yönlendirildiğini de vurgulamaktadır. Özellikle Le Loarne-Lemaire ve arkadaşlarının (2024) “girişimsel oyun” (entrepreneurial gender play) kavramsallaştırması, kadın girişimcilerin kimlik performanslarının bağlamsal

olarak değiştiğini, bazı durumlarda normlara uyarlandığını, bazı durumlarda ise direniş içerebildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, girişimciliğin sabit ve evrensel bir kavram olmadığını; aksine, toplumsal cinsiyetle sürekli etkileşim içinde yeniden üretildiğini göstermektedir. Aynı zamanda Phillips ve Knowles (2012), kadın girişimcilerin medya temsilleri üzerinden analizini yaparken, girişimcilik kimliğinin de “kurgusal” ve kültürel olarak şekillenmiş olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda, kadınların dijital platformlarda ürettikleri içerikler yalnızca kişisel bir ifade biçimi değil; aynı zamanda toplumsal normlara yönelik müzakereler, pazarlıklar ve kimi zaman da direnişlerin sahnelendiği bir performans alanıdır.

Buradan hareketle, kadın girişimcilerin dijital mecralarda sergiledikleri kimlik performansları, sadece bireysel değil, aynı zamanda toplumsal müzakere alanlarıdır. Bu çerçevede, çalışmada Instagram’da üretilen bu performatif içerikler Butler’ın kuramsal yaklaşımı doğrultusunda incelenerek, toplumsal cinsiyetin dijital ortamdaki çok katmanlı inşa süreçleri ortaya konacaktır.

Yöntem

Araştırma Tasarımı ve Yöntemin Seçimi

Bu çalışma, Instagram’da aktif olan kadın girişimcilerin toplumsal cinsiyet normlarına verdikleri tepkileri söylem ve görsel temsiller üzerinden analiz etmek amacıyla niteliksel netnografi yöntemi kullanılarak tasarlanmıştır. Netnografi, Kozinets’in (1998, 2015) tanımladığı şekliyle, çevrimiçi kültürleri anlamak için etnografik yöntemlerin dijital ortama uyarlanmış bir biçimidir ve dijital etkileşimleri bağlamsal, görsel, söylemsel ve kültürel olarak çözümlemeye olanak sağlamaktadır.

Netnografi yöntemi, özellikle sosyal medya platformlarında kadınların gündelik yaşam pratikleri ile girişimcilik söylemlerini nasıl iç içe geçirdiklerini, ne tür kimlik performansları sergilediklerini ve toplumsal normlara karşı nasıl konumlandıklarını analiz etmek açısından doğrudan ve doğal bir veri kaynağı sunmaktadır (Langer ve Beckmann, 2005).

Evren ve Örneklem

Bu çalışmada Instagram’da aktif olarak girişimcilik faaliyeti yürüten 4 kadın girişimcinin Eylül 2024 ve Şubat 2025 tarihleri arasında paylaşımda bulundukları hesapları incelenmiştir. Hesaplar, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Seçim kriterleri şunlardır:

- En az 5.000 takipçili olması (dijital görünürlük kriteri),
- Kendi işini yönettiğini açıkça belirten bir profil yapısı bulunması (ör. “kurucu”, “girişimci”, “marka sahibi” ibareleri),

- Son 6 ayda düzenli paylaşım yapıyor olması (güncellik kriteri),
- Estetik kurgusu olan görseller, hikâye anlatımı içeren yazılar ve/veya takipçi etkileşimine açık içerikler paylaşması,
- Kamusal alanla ilişkili temsiller barındırması (annelik, kadınlık, beden, liderlik, ev emeği vs.)
- Kendini feminist olarak konumlandığını açıkça ifade eden içerikler paylaşması (ör. biyografisinde feminist kimliğe yer vermesi, 8 Mart yürüyüşlerine katılması, kadın haklarına dair söylemler üretmesi gibi kamusal eylemlilik örnekleri)

Hesaplar farklı sosyo-kültürel gruplardan kadınları temsil etmektedir. Kesişimsellik perspektifine uygun olarak sınıf, bölge, etnik yapı gibi çeşitliliğe de dikkat edilmiştir (Dy, Marlow ve Martin, 2017).

Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci 6 ay boyunca (Eylül 2024- Şubat 2025) yürütülmüş, bu süreçte her katılımcının:

- Görselleri (reels, post, story arşivleri),
- Açıklama metinleri (captionlar, hashtagler),
- Takipçi yorumlarıyla etkileşimleri,
- Biyografi ve profil tasarımı gibi bütünleşik dijital anlatı alanları gözlemlenmiştir.

Veriler katılımsız gözlem yöntemiyle (non-participant observation) toplanmış, yani araştırmacı içeriklere müdahil olmamış, yalnızca izleyici olarak yer almıştır. Langer ve Beckmann'ın (2005) belirttiği gibi, hassas toplumsal konularda doğrudan katılım yerine etik olarak izleyici pozisyonu tercih edilmiştir. Görseller, metinler ve yorumlar dijital ekran kayıtlarıyla arşivlenmiş, anonimleştirme prosedürleri uygulanmıştır.

Veri Analizi Süreci

Veriler, nitel veri analizi programı (NVivo) ile analiz edilmiştir. Kozinets'in (2015) "beş aşamalı netnografik analiz süreci" temel alınmıştır:

- 1.Giriş (Entrée): Platform seçimi, topluluklara dijital katılım, katılımcı seçimi,
- 2.Veritoplama (Data collection): Görsel ve yazılı dijital içeriklerin sistematik kaydı,
- 3.Kodlama ve temalaştırma (Data coding and thematic analysis):
 - o İlk açık kodlama: "beden estetiği", "annelik vurgusu", "özgüven dili", "marka dili" gibi kategorilerin çıkarılması,
 - o Eksen kodlama: Normatif kadınlıkla müzakere eden temalar (ör. "feminen liderlik", "görsel güçlenme", "estetikle direniş"),

4. Veri analizi ve yorumlama (Interpretation): Kodlar, Butler'ın toplumsal cinsiyetin performatifliği kuramı ve siberfeminizm bağlamında yorumlanması,

5. Sunum (Research representation): Etik değerleri gözetken temsil pratikleriyle analiz sonuçlarının sunulması.

Bu analiz sürecinde söylem çözümlemesi ile ikonografik analiz birleştirilmiştir. Görseller, sadece estetik değil aynı zamanda anlam üreten dijital performanslar olarak ele alınmıştır (Kozinets, 2002; Makola, 2022).

Etik İlkeler

Araştırma sürecinde Kozinets'in (2002; 2015) önerdiği etik standartlar benimsenmiştir:

- Kullanıcı adları, görseller ve içerikler anonimleştirilmiştir.
- Yalnızca kamusal olarak erişilebilir veriler kullanılmıştır.
- Paylaşımlara doğrudan yorum yapılmamış, veri toplayıcı olarak pasif rol benimsenmiştir.
- Platform politikaları ve etik kurul ilkelerine uyulmuştur.

Bulgular

1. Kadın Girişimci

Katılımcı Profili

- **Alanı:** Mindfulness, özşefkat, sinir sistemi farkındalığı
- **Instagram Profili:** Kişisel gelişim + kadın girişimcilik + sosyal sorumluluk anlatıları
- **Takipçi Sayısı:** 146.000
- **Paylaşım Tipi:** Uzun metinli gönderiler + öne çıkanlar (story highlights) + seminer afişleri
- 2046 yorum, 81 gönderi, 620 hikâye analize dahil edilmiştir.

1. Katılımcı Instagram'da kendisini şifacı, annelik figürü, dijital rehber, bedensel ve ruhsal farkındalık önderi olarak konumlandırmaktadır. Gönderilerinde duygulanımsal yoğunluk, metafor kullanımı ve kültürel referanslarla (Rick Hanson, Alan Watts, Persephone, Adyashanti vb.) kadınsı sezgisel bilgi ve bireysel özneleşme temasını öne çıkarmaktadır. Bu bağlamda katılımcının Instagram'daki içerikleri, Judith Butler'ın (1990, 1993) toplumsal cinsiyetin performatifliği kuramıyla uyumlu olarak, kadınlığın sabit değil, tekrarlarla kurulan bir kimlik olduğunu göstermektedir. “Kutulara sığmamak”, “karanlıkla barışmak” gibi ifadelerle normatif kadınlık rolleri sorgulanmakta; annelik, şefkat ve kırılganlık temaları, direnç ve dönüşümle yeniden inşa edilmektedir. Buradaki dijital

performans, geleneksel kadınlık imgelerine bireysel yorumlar getirerek alternatif bir kadın özne modeli sunmaktadır.

Duygusal emek, öz-şefkat, liderlik ve dönüşüm kavramları bir arada yer alırken; estetik dil ve metafor kullanımı ile şiirsel ama politik bir anlatı kurulmaktadır. Bu yönüyle, 1. Katılımcı dijital kimliği yalnızca ekonomik amaçlı bir girişim değil, aynı zamanda duygusal, kültürel ve politik bir eylemlilik alan olarak kullanmaktadır. Aşağıda Katılımcı 1'e ait Instagram gönderilerinde yapılan söylem analizi yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcı 1 – Görsel ve Söylemsel Kodlama Tablosu

Gönderi Teması	Söylem Özellikleri	Feminist Anlamlar
<i>Kutulara Sığmayan İnsan</i>	Kimlik sabitlemesine karşı çıkış, esneklik çağrısı, özneye dönüş hakkı	Toplumsal cinsiyetin sabitlemesine karşı Butlerci bir söylem; bireyin kimlik performansının değişkenliğini savunmaktadır.
<i>Sığınaklar, Ruhsal Alanlar</i>	Bedenin ve zihnin yenilenme mekânı olarak “ev içi” temsili	“Ev”in geleneksel kadınlıkla ilişkilendirilmesi tersyüz edilerek kişisel alanın politikleşmesi sağlanmaktadır.
<i>Dengede Kalmak ve Orta Yol</i>	Kadının denge kurucu, şefkatli, üretici kimliği	Girişimci kadın figürü burada manevi liderlik ve kapsayıcı bakım öznesi üzerinden şekillenmektedir.
<i>Değişim ve Sorgulama Hakkı</i>	Kesin yargıların eleştirisi, kendilikle çatışma	Kadın kimliğinin sabit kategorilere indirgenmesine karşı bireysel, post-feminist bir öznellik savunusu.
<i>Karanlıkla Yaşamak</i>	Kırılganlık, dayanıklılık, döngüsellik	Karanlıkla yüzleşme, “feminen gücün” yeniden yazımı; burada siberfeminist direniş değil, içsel bilgelik ön plandadır.
<i>Annelik ve Toplumsal Sorumluluk</i>	Anne olarak kaygı, bireysel-sezgisel alan ile politik olanın kesişimi	Annelik figürünü politik söylemle bağlayarak girişimciliği kamusal alana taşımaktadır.

“Kimse seni uyandırmayacak, bu senin sorumluluğun.”

Açık Kodlar: #özmotivasyon, #sorumluluk, #bireyselgüçlenme, #kendiyönderliğiniüretmek #kadıngirişimciimgesi

Bu gönderi açıkça bireyin kendi yaşamının lideri olmasına vurgu yapmaktadır. “Kimse seni uyandırmayacak” cümlesiyle dijital girişimcilikte kadınların öz-örgütlenmesine ve içsel liderliğe yapılan vurgu dikkat çekmektedir.

Burada “girişimcilik”, ürün pazarlamaktan çok, bir yaşam tavrı olarak sunulmaktadır. Katılımcı 1 toplumsal cinsiyet rollerinin dışında bir “aktif kadın” performansı sunmaktadır. Annelik, ev içi emek, yumuşak duygusallık değil; kararlılık, eylem, direnç ön planda tutulmaktadır.

“Çöküşler, karanlıklar, yeniden ayağa kalkışlar”

Açık Kodlar: #duygusalşeffaflık, #kadındirençpratiği, #travmaylatoparlanma, #siberfeminizmanlatısı, #kolektifacı

Kendi karanlık döneminden söz ederek bu durumu normalize eden anlatı, bireysel acının kolektif bağlamda nasıl anlamlandırıldığını göstermektedir. Burada kadınlık deneyimi, “duygusal şeffaflık” ve “dayanıklılık” üzerinden yeniden kurulmaktadır. Bu paylaşım, klasik başarı anlatılarından farklı bir hat çizmektedir. Girişimcilik anlatısına duygusal çöküş, kırılganlık ve içe dönüş gibi unsurlar dahil edilmektedir. Bu yönüyle siberfeminist stratejilerin (ironi, kırılganlıkla güçlenme) izlerini taşımaktadır (Daniels, 2013). Bu içerikler üzerinden aşağıda Katılımcı 1’e ait içeriklerde ilk tur analiz sonucunda elde edilen temalar ve ilişkili kodlar yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcı 1 – Tematik Kodlama Tablosu (İlk Tur Kodlama)

Tema	Kodlar
<i>Kimlik İnşası</i>	Kutular, dönüşüm, “ben kimim?”, özneleşme, kendilik sorgusu.
<i>Duygulanımsal Performans</i>	Şefkat, yumuşaklık, kırılganlık, içsel güç, karanlıkla temas.
<i>Toplumsal Rol Pazarlığı</i>	Anne, eş, kadın, öğretici, takipçiye hitap.
<i>Söylemsel Stratejiler</i>	Metafor, içsel sesleniş, topluluk dili, kalp ile biten veda.
<i>Platform Performansı</i>	Aktif takipçi daveti, yorumlara katılım çağrısı, interaktif anlatı.
<i>Kadınlık Temsili</i>	Anneliği, kırılganlığı, liderliği ve duygusal gücü bir arada taşıyan çok katmanlı bir özne sunulması.

Tablo 3’te, Katılımcı 1’e ait içeriklerde NVivo analizine dayalı olarak oluşturulan üst temalar ve alt kodlar (node’lar) yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcı 1 – Üst Temalar ve NVivo Kodları Tablosu

Üst Tema	Alt Kodlar / NVivo Node'ları
<i>Toplumsal Cinsiyetin Performansı</i>	Annelik anlatısı, duygusal emek, şefkat figürü, kırılganlıkta güç.
<i>Siberfeminist Söylem</i>	Direnış metaforları (ışık-karanlık), içsel güç çağrısı, kolektif iyileşme, dayanışma.
<i>Dijital Girişimcilik ve Kimlik</i>	Öz düzenleme, bireysel motivasyon, iç kaynak üretimi, kendine liderlik.
<i>Duygu ve Bedenle Temas</i>	Meditasyon, yavaşlık, fiziksel gevşeme, sinir sistemi regülasyonu.
<i>Sosyal Eleştiri/ Politik Söylem</i>	Toplumsal adaletsizlikler, normalleşmeye direnç, hak ve hukuk çağrısı.
<i>Kişisel Dönüşüm ve Anlam</i>	Değişim direnci, alışkanlıklardan kopuş, niyet temsili, manevi arayış.
<i>İletişim Stili ve Retorik</i>	“Kalbimle”, doğrudan hitap, kolektif sorular, metafor kullanımı.

Katılımcı 1 ait Instagram paylaşımlarında toplumsal cinsiyetin dijital düzlemdeki performatif inşası belirgin bir biçimde görünmektedir. Judith Butler'ın (1990, 1993) toplumsal cinsiyetin sabit bir kimlik değil, tekrarlarla kurulan bir performans olduğunu savlayan kuramı çerçevesinde, katılımcının girişimcilik kimliği; annelik, şefkat, zihinsel direnç, içsel motivasyon gibi bir dizi tekrarlanan söylemle yapılandırılmaktadır.

Söylemlerde sıklıkla tekrar eden “*kalbimle*” ifadesi, yalnızca samimiyet göstergesi değil; aynı zamanda duygusal emek (Hochschild, 1983) ve dijital şefkat performansının istikrarlı bir örneği olarak değerlendirilebilmektedir. Bu yönüyle dijital girişimci kimliği, duygusal üretimin ve şefkatli liderliğin iç içe geçtiği hibrit bir alan olarak şekillenmektedir (Duffy ve Hund, 2015).

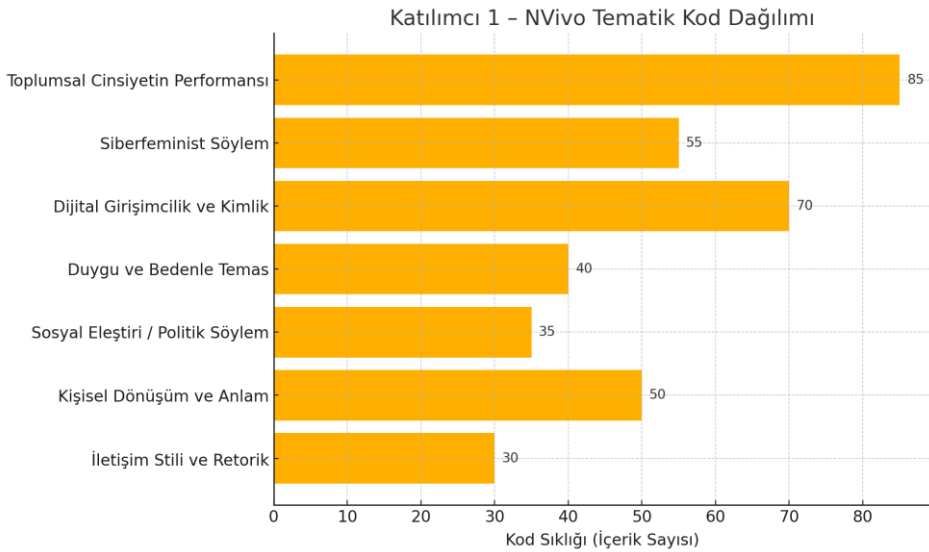
Siberfeminist kuram açısından bakıldığında, katılımcının içerikleri feminen şefkati, beden-zihin uyumu ve öz düzenlemeyi öne çıkarırken, aynı zamanda patriyarkal üretim normlarına bir tür “yavaş direniş” sunmaktadır. Mizah değil ama duygusal içgörü, bireysel deneyim üzerinden kolektif farkındalık üretme stratejisiyle siberfeminist anlatının daha yumuşak bir formunu sergilemektedir (Bianco vd., 2017). Girişimcilik söylemleri ise neoliberal “kendi kendini yönetme” anlayışı ile kesişmektedir. “*Kimse seni motive etmeyecek, sen harekete geçeceksin*” gibi ifadeler, girişimcilik kimliğini sadece ekonomik değil; epistemolojik, bedensel ve kültürel bir alan olarak inşa etmektedir.

Bir başka güçlü tema, bedensel farkındalık ve zihinsel dönüşüm ekseninde inşa edilen özneleşmedir. NVivo kodlarıyla işaretlenen meditasyon, sinir sistemi

desteği, nefes alma, gevşeme gibi kavramlar, neoliberal öz-yeterlilik söylemiyle de birleşmektedir. Ancak katılımcı bunu “rekabet” değil, “direnç” kavramları üzerinden yeniden çerçevlendirmektedir. Bu, öz-şefkat merkezli dijital girişimcilik örneklerine işaret etmektedir.

Katılımcının metinlerinde sıkça karşılaşılan politik farkındalık – ülke ve dünya gündemine dair sıkça yapılan politik paylaşımlar– onun dijital girişimci kimliğini yalnızca bireysel değil, kolektif etikle harmanlayan bir figür olarak konumlandırmaktadır. Bu, klasik fenomen (influencer) profillerinden farklılaşan, politik özneleşme içeren bir girişimcilik örneğidir. Tüm yapılan analizler sonucunda Şekil 1’de Katılımcı 1’e ait tematik kod dağılımı yer almaktadır.

Şekil 1: Katılımcı 1 NVivo Tematik Kod Dağılımı



2.Kadın Girişimci:

Katılımcı Profili

- **Alanı:** Dijital rehberlik, ebeveynlik, boşanma sonrası dönüşüm
- **Instagram Profili:** Dijital kabile lideri, dönüşüm rehberi, boşanma sonrası güçlenme anlatıcısı
- **Takipçi Sayısı:** 60.800
- **Paylaşım Tipi:** Video ağırlıklı anlatılar, içerik mentorluk projeleri, atölye duyuruları

- 919 yorum, 39 gönderi, 421 hikâye analize dahil edilmiştir.

2. Katılımcının paylaşımları, ataerkil toplumun dayattığı kadınlık rollerini sorgulayan, gücün devredilmemesi gerektiğini savunan ve yaratıcı üretim ile bireysel farkındalığın birleştiği bir dönüşüm alanı kurma niyetiyle örülüdür. Annelik, kadınlık ve toplumsal normlara karşı bilinçli direnişiyle şekillenen anlatısı, kişisel deneyimle kolektif uyanışın nasıl iç içe geçtiğini göstermektedir.

Bu katılımcı dijital alanda kendini “dönüşen kadın”, “ebeveyn rehberi” ve “topluluk kurucusu” olarak konumlandırmaktadır. İçeriklerinde kırılabilirlik, yeniden doğuş, duygusal dayanıklılık gibi temalar güçlü biçimde yer bulmakta ve “boşanma” gibi toplumsal olarak damgalanabilen bir deneyimi, kolektif şifaya açmaya çalışmaktadır. Toplumsal cinsiyetin sabit rollerini sorgulayan bu dijital özne performansı, Judith Butler’ın (1990) toplumsal cinsiyetin tekrarlı kurulan bir inşa olduğu fikrini destekler biçimde; "annelik", "güç", "sorumluluk" gibi kavramları farklı bağlamlarda yeniden çerçevelendirmektedir. Bu içerikler üzerinden aşağıda Katılımcı 2’e ait içeriklerde ilk tur analiz sonucunda elde edilen temalar ve ilişkili kodlar yer almaktadır.

Tablo 4: Katılımcı 2 – Görsel ve Söylemsel Kodlama Tablosu

Gönderi Teması	Söylem Özellikleri	Feminist Anlamlar
"Boşanmak Kadının Suçu Değildir"	Toplumsal damgalamaya karşı çıkış, bireysel anlatıyla kolektif deneyimi bağlama	Kadının özel yaşam deneyiminin kamusal alana taşınması ve ataerkil suçluluk dayatmasına direnç vardır.
"Güç"	İçsel güç, sakin kararlılık, duygusal direnç	Feminen güç kavramının yeniden tanımlanması ve kırılganlıkla harmanlanmış direnç söylemi bulunmaktadır.
"Sorumluluk"	Kadının bakım emeğini yeniden çerçeveleme, kendine karşı sorumluluk vurgusu	Duygusal ve etik öznellik; geleneksel "annelik sorumluluğu" yerine öz-özen merkezli söylemdir.
"Ebeveynleri Eğütmek" Videosu	Çocuğa değil, anne-babaya rehberlik – dikey değil, yatay iletişim	Annelik mitinin altını oyan rehberlik figürü; kadın bilgisinin epistemolojik değerinin gösterilmesidir.
"İçindeki Çocukla Konuş"	Duygusal iyileşme, geçmişle temas, içsel benlikle diyalog	Psikolojik dayanıklılığın feminen anlatımı; ruhsal dönüşümün politik değeridir.
"Kabilesini Bulan Kadın"	Kolektif destek ve dayanışma, bireysel kimliğin toplulukla bütünleşmesi	Dijital kız kardeşlik anlatısı; dayanışma odaklı dijital girişimcilik, post-siberfeminist kurgulamadır.

"Biz-80 civarı doğanlar... korku ile apolitik yetiştirildik."

Açık kodlar: #korku, #suskunluk, #apolitikleşme, #travma

Bu cümle, Türkiye'de 1980 darbesi sonrası kuşakların politikaya mesafeli büyütüldüğüne dair güçlü bir tarihsel-toplumsal eleştiri yer almaktadır. 2. Katılımcı politik olmayan birey olmanın bilinçli bir hayatta kalma stratejisi olarak aktarıldığını dile getirirken, kuşaklararası travmanın içselleştirildiğini belirtmektedir.

"Ben böyle güzel miyim?"

"Bazen olması gerekene o kadar odaklanıyorum ki kendi gerçekliğimi göremeyebiliyorum."

Açık kodlar: #kadın bedeni, #görünüş, #erkekbakışı, #bedenalgısı

Burada katılımcı, beden algısının nasıl toplumsal beklentilerle (özellikle erkek bakışıyla) şekillendiğini fark ettiğini anlatmaktadır. Bu, Laura Mulvey'nin (2013) "male gaze" kuramıyla birebir örtüşmektedir.

"Ben 'yazabilirim' derdim, çünkü 'yazar' demeye kendimi layık görmezdim."

Açık kodlar: #yazmak, #paylaşmak, #kendini gerçekleştirme, #dijitalkamusalalan, #ifadeözümlüğü

Burada içerik üreticisinin içsel eleştiriler, yargılayıcı sesler ve yeterlilik inançlarıyla mücadele ederek kamusal alana çıkma süreci anlatılmaktadır. Bu, öz-yeterlilik, kendine izin verme, otantik ifade gibi kişisel gelişim temalarıyla ilgilidir. Bu içerikler üzerinden aşağıda Katılımcı 2'e ait içeriklerde ilk tur analiz sonucunda elde edilen temalar ve ilişkili kodlar yer almaktadır.

Tablo 5: Katılımcı 2 – Tematik Kodlama Tablosu (İlk Tur Kodlama)

Tema	Kodlar
<i>Boşanma Sonrası Kimlik İnşası</i>	yeniden doğuş, dönüşüm, kadın dayanıklılığı, “kendi yolunu çizmek”
<i>Kadınlık ve Güç Temsili</i>	içsel güç, sakın direnç, şefkatle liderlik, “güç içimizde”
<i>Annelik ve Dijital Rehberlik</i>	Rehber anne, çocukla birlikte öğrenmek, ebeveynliği yeniden düşünmek.
<i>Topluluk İnşası (Kabile Teması)</i>	Dijital kabile, grup mentorluk, kolektif şifa, kız kardeşlik anlatısı.
<i>Feminist Anlatılar</i>	Kadınlar arası destek, sessizliğe karşı konuşmak.
<i>Duygusal Farkındalık</i>	İçsel çocukla konuşmak, geçmişin iyileştirilmesi, duygusal ifade.
<i>Söylemsel Estetik</i>	Metafor kullanımı, yumuşak anlatım, video dili üzerinden bireysel temas.

Tablo 6’da Katılımcı 2’e ait içeriklerde NVivo analizine dayalı olarak oluşturulan üst temalar ve alt kodlar (node’lar) yer almaktadır.

Tablo 6: Katılımcı 2 – Üst Temalar ve NVivo Kodları Tablosu

Üst Tema	Alt Kodlar / NVivo Node’ları
<i>Boşanma ve Yeniden Yapılanma</i>	Boşanma anlatısı, yeniden doğuş, duygusal direnç, toplumsal yargılara karşı özneleşme.
<i>Kadınlık ve İçsel Güç</i>	İçsel güç vurgusu, sakın liderlik, duygusal direnç, şefkatli özne.
<i>Annelik ve Rehberlik Rolü</i>	Dijital annelik, çocukla birlikte öğrenme, ebeveyn rehberliği.
<i>Topluluk İnşası ve Kız Kardeşlik</i>	Dijital kabile anlatısı, grup mentorluk, birlikte iyileşme.
<i>Feminist Bilinç ve Politik Söylem</i>	Kadınlar arası dayanışma, konuşma cesareti, cinsiyet normlarına direnç.

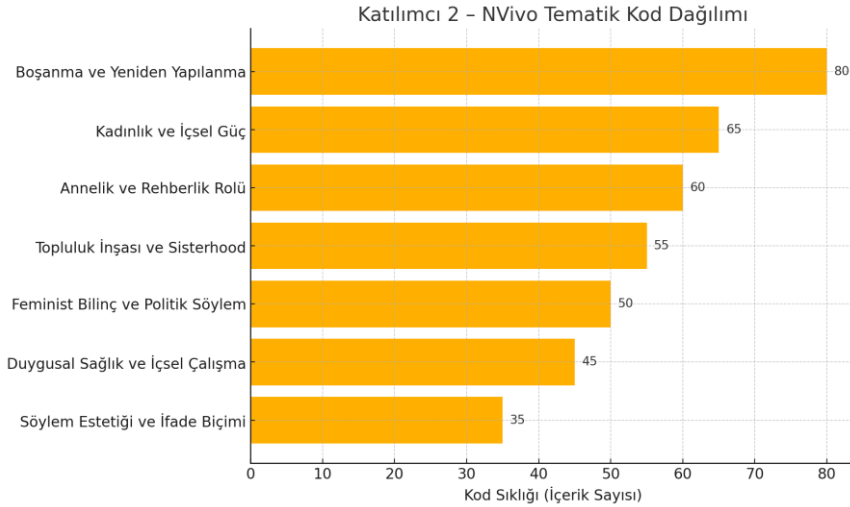
Üst Tema	Alt Kodlar / NVivo Node'ları
<i>Duygusal Sağlık ve İçsel Çalışma</i>	İçsel çocuk, geçmişin iyileştirilmesi, duygusal görünürlük.
<i>Söylem Estetiği ve İfade Biçimi</i>	Video anlatı dili, metaforlar, doğrudan kamera hitapları, duygusal iletişim.

2.kadın girişimcinin Instagram içerikleri, dijital bir özneleşme sürecinin hem kişisel hem de toplumsal düzeyde nasıl örüldüğünü gösteren güçlü bir vaka sunmaktadır. Gündelik yaşamın sıradanlığı içinde yükselen farkındalık, dönüşüm, sınır koyma, kadınlık deneyimi ve politik ifade gibi temalar, postfeminist ve siberfeminist kuramsal çerçevelerle ilişkili biçimde yeniden ele alınabilir.

Katılımcının bedenle ve benlik algısıyla ilgili anlatılarında sıkça karşılaşılan dönüşüm teması, Judith Butler'ın (1990, 1993) toplumsal cinsiyetin sabit değil, tekrarlar kurulan bir performans olduğu savını destekler biçimdedir. “*Artık evden çıkarken sorduğum ilk soru: ‘Ben böyle rahat mıyım?’*” ifadesi toplumsal cinsiyet normlarına yönelik içselleştirilmiş erkek bakışı ile hesaplaşma içermektedir. Katılımcının anlatılarında, “*kendine şefkat*” ve “*‘iç sesini dinleme’*” vurgusu, Arlie Hochschild'ın (1983) duygusal emek kuramıyla örtüşmektedir. Burada şefkat yalnızca başkasına değil, kendine de yöneltilen bir bakım biçimidir: “*Yediklerim o kadar hoşuma gidiyor ki, daha çok yemek – daha çok yazmak – istiyorum.*” türü paylaşımlar, dijital şefkat ekonomisinin (Duffy ve Hund, 2015) sosyal medyada nasıl yeniden üretildiğini göstermektedir. Dijital platformda kurulan bu şefkat dili, takipçilerle bağ kurmanın stratejik ama samimi bir yoludur.

Katılımcının bireysel dönüşümüne dair anlatıları, postfeminist özneleşme anlatılarıyla ilişkilidir. Özellikle, “*kendini sevmek*”, “*içsel sesi duymak*”, “*hayatını yeniden tasarlamak*” gibi ifadeler, “*İçindeki o sesi duyup en doğru zamanı, en doğru şartları bekleyip duranlara; badi otur sofrana, bir tadına bak...*” gibi öz-farkındalıkla örülmüş çağrılar, neoliberal öz-yeterlilik mitolojisiyle hem örtüşmekte hem de ondan farklılaşmaktadır. Çünkü burada “rekabet” değil, “içsel direnç” ve “şefkatli disiplin” vurgulanmaktadır.

Paylaşımlar yalnızca bireysel gelişime odaklı değil; kolektif bir etik ve politik farkındalıkla da yüklüdür: “*Kendi hayatının direksiyonunda olan kadın rol modelleri yok... ama artık bunu biz yaratıyoruz!*”. Bu söylem, feminist dayanışmanın dijital biçimlerinden biridir. Ayrıca “*kaşığın kırılması*”, “*pilavdan dönenin kaşığı kırılın*” gibi simgelerle, bireysel olanın politikle kurduğu bağ daha da pekişmektedir. Burada, kadınların hem iç dünyalarına hem de politik gerçekliğe yönelik duyarlılık geliştirmesi teşvik edilmektedir. Tüm yapılan analizler sonucunda Şekil 2’de Katılımcı 2’e ait tematik kod dağılımı yer almaktadır.

Şekil 2: Katılımcı 2 NVivo Tematik Kod Dağılımı

3. Kadın Girişimci:

Katılımcı Profili

- **Alanı:** Duygusal şefkat, beden temelli farkındalık, kadın odaklı dijital rehberlik
- **Instagram Profili:** Dijital rehber, feminist anlatıcı, bedensel şefkat uygulayıcısı, politik farkındalık taşıyıcısı
- **Takipçi Sayısı:** 167.000
- **Paylaşım Tipi:** Uzun anlatılı gönderiler, video bazlı içerikler, kişisel ritüel paylaşımları, aktivist çağrılar
- 6613 yorum, 69 gönderi, 1253 hikâye analize dahil edilmiştir.

Katılımcı 3'ün içerikleri, dijital mekânda hem içsel dönüşümün hem de toplumsal farkındalığın kesişiminde konumlanan çok katmanlı bir anlatı üretmektedir. Butler'ın toplumsal cinsiyetin performatifliği kuramı bağlamında, bu dijital özne; kadınlık, şefkat, öfke ve direniş temalarını dönüştürücü tekrarlarla göstermektedir. Katılımcı dijital platformda şefkat, beden farkındalığı, öfke ve kırılganlık gibi duygu odaklı içeriklerle çok katmanlı bir kadınlık performansı inşa etmektedir. Annelik, yalnızlık, duygusal yorgunluk ve feminist bilinç arasında kurduğu geçişlerle, katılımcı hem öznel hem politik bir kadın figürü çizmektedir. Kullanılan metaforlar, hikâye temelli anlatım, terapötik söylem ve regülasyon çağrılarıyla içerikleri yalnızca bir bireysel iyileşme aracı değil, kolektif farkındalık

üretim sahasına dönüşmektedir. Böylece, klasik içerik üreticisi ya da fenomen (influencer) figüründen uzaklaşıp, dijital yurttaşlık ve aktivizm bağlamında konumlanmaktadır. Bu içerikler üzerinden aşağıda katılımcı 3'e ait içeriklerde ilk tur analiz sonucunda elde edilen temalar ve ilişkili kodlar yer almaktadır.

Tablo 7: Katılımcı 3 – Görsel ve Söylemsel Kodlama Tablosu

Gönderi Teması	Söylem Özellikleri	Feminist Anlamlar
<i>"Yumuşat" Mantrası</i>	Duygusal regülasyon, bedensel gevşeme, yavaşlık çağrısı	Öz-şefkatin politikleşmesi; duygusal emeğin dijital performansını göstermektedir.
<i>"Kız çocukları öfkelenemez."</i>	İçselleştirilmiş rollerin sorgulanması, bastırılmış öfkenin görünür kılınması	Kadın öfkesinin geri alınışı; toplumsal normlara karşı duygulanımsal direnişidir.
<i>"Sinir sistemimi nasıl desteklerim?"</i>	Günlük ritüel, somatik farkındalık, bireysel bakım	Neoliberal öz yeterlilikten farklı, bakım hakkı söylemidir.
<i>"İrlanda'dan Gazze'ye..." Politik gönderiler</i>	Tarihsel bağ kurma, küresel hafıza, sömürgecilik eleştirisi	Oryantalizme karşı eleştirel anlatı ve beden üzerinden dijital politik öznellik vardır.
<i>"Yaratıcılığımı kullanamıyorum çünkü yemek yapıyorum"</i>	Gündelik görevlerle yaratıcı üretim arasında çatışma	Kadın emeğinin görünmeyen boyutu; yaratıcı potansiyelin patriyarkal yapılarla sınırlandırılmasıdır.
<i>"Ağlamaya başladım çünkü sonunda durdum"</i>	Bedensel boşalma, duyguların fiziksel tezahürü, geç gelen şefkat	Duyguların politikleştirilmesi; beden-zihin ilişkisi üzerinden feminizmin yeniden yazımıdır.
<i>"Kitabı bırakıp temizliğe geçtim"</i>	Kuramsal arzu ile gündelik emek arasında bölünme	Kadının entelektüel arzularının toplumsal cinsiyet rolleriyle kesintiye uğraması vardır.

"Bunu her gün kendime usulca fısıldıyorum... beynime 'savaş ya da kaç'tan çıkabileceğimi hatırlatmak için..."

Açık Kodlar: #duygusalregülasyon, #nefes, #yavaşlama, #mantra

Katılımcının sıklıkla kullandığı "yumuşat" metaforu, duygusal regülasyonun bedensel farkındalıkla harmanlandığı bir dijital pratik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yine duygusal emek kavramı ile ilişkili bu içerikler, izleyiciyi içsel sesleriyle temasa geçmeye ve sinir sistemi desteğiyle “yavaşlamaya” davet etmektedir.

“Kız çocuklarının öfkelenmesi hoş karşılanmaz”

Açık Kodlar: #bastırılmışöfke, #toplumsalroller, #öfkevefeminizm

Kadın öfkesinin bastırılmasına dair eleştirel söylemiyle, toplumsal cinsiyet temelli duygu politikalarını görünür kılmaktadır. Bu bağlamda Marlow ve Martinez-Dy (2018)’in girişimsel öznellik bağlamında ele aldığı “duygusal kontrol” ve “kendini yönetme” çağrısı burada bir tür feminist öfkeye dönüşmektedir.

“Sinir sistemimi desteklemek için bugün yapabileceğim küçük bir şey nedir?”

Açık Kodlar: #özbakımpratikleri, #bedenfarkındalığı, #duygudüzenleme, #yavaşlamateknikleri, #sinirsistemidestek

Yazarın içeriklerinde “bedensel gevşeme”, “kasları yumuşatma”, “vagal sinir sistemi”, “düzenleme ritüelleri” gibi tekrar eden temalar, neoliberal öz-yeterlilik söylemleriyle (Gill & Orgad, 2018) paralel bir özne modeli inşa etmektedir. Ancak burada bireysel dayanıklılık bir performans değil, içsel dengeye yönelik bir hak ve bakım stratejisi olarak ele alınmaktadır. Bu içerikler üzerinden aşağıda Katılımcı 3’e ait içeriklerde ilk tur analiz sonucunda elde edilen temalar ve ilişkili kodlar yer almaktadır.

Tablo 8: Katılımcı 3 – Tematik Kodlama Tablosu (İlk Tur Kodlama)

Tema	Kodlar
<i>Zibinsel Yük ve Görünmeyen Emek</i>	Çoklu görev, temizlik, yemek, çocuk bakımı, stratejik planlama.
<i>Yaratıcılığın Bastırılması</i>	Yazamamak, okuyamamak, zamansızlık, yaratıcı tıkanma.
<i>Duygusal Farkındalık ve Beden</i>	Boğaz düğümlenmesi, ağlama, sinir sistemi desteği, duygusal şeffaflık.
<i>Feminist Bilinç ve Okuma</i>	Kuramla iç konuşma, kitap alıntıları, kadınlık sorgusu.
<i>Kadınlık Halleri</i>	Suçluluk, yalnızlık, öfke, annelik, içsel çatışmalar.
<i>Politik Aktivizm ve Direniş</i>	Görünmeyen emek, sokağa çıkmak, kadın hareketi, siberfeminizm.
<i>Dijital Şefkat ve Öz-Bakım</i>	“Yumuşat” mantrası, yavaşlama, nefes, regülasyon çağrısı.

Tablo 9’da Katılımcı 3’e ait içeriklerde NVivo analizine dayalı olarak oluşturulan üst temalar ve alt kodlar (node’lar) yer almaktadır.

Tablo 9: Katılımcı 3 – Üst Temalar ve NVivo Kodları Tablosu

Üst Tema	Alt Kodlar / NVivo Node'ları
<i>Zihinsel Yük ve Günlük Kadın Emegi</i>	Strateji üretme baskısı, çoklu görev yükü, görünmeyen ev içi emek, ikinci vardiya.
<i>Yaratıcılığın Tıkanması</i>	Yazma arzusu, okuyamama, zamansızlık, içsel bastırma.
<i>Duygusal Farkındalık ve Beden Deneyimi</i>	Ağlama, nefes, sinir sistemi, regülasyon, fiziksel-psikolojik ilişki.
<i>Feminist Bilinç ve Kuramsal Dönüşüm</i>	Kitaplarla yüzleşme, feminist iç konuşma, rol sorgusu, duyguların politikası.
<i>Kadınlık Halleri ve İçsel Karmaşa</i>	Suçluluk, yalnızlık, tükenmişlik, öfke, annelik gerilimleri.
<i>Politik Aktivizm ve Dijital Direniş</i>	Kadın hareketi, sokağa çıkma, görünürlük, kolektif dayanışma, dijital yurttaşlık.
<i>Şefkat Dili ve Dijital Öz-Bakım</i>	“Yumuşat” mantrası, içsel çocuk, sinir sistemiyle çalışma.

Katılımcı 3'ün Instagram gönderileri, toplumsal cinsiyetin, anneliğin ve entelektüel emek ile ev içi emeğin kesişiminde nasıl söylemsel olarak üretildiğini ortaya koymaktadır. Katılımcının içerikleri annelik, üretkenlik, duygusal farkındalık ve zihinsel tükenmişlik gibi kavramların tekrarıyla dijital düzlemde bir “annelik-entelektüellik” performansı üretmektedir.

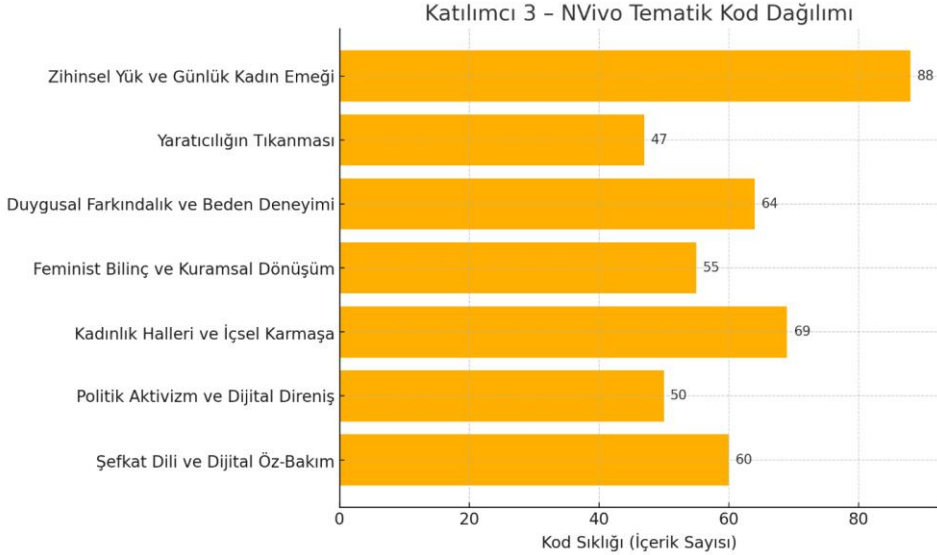
Katılımcının “*altı tencere yemek*”, “*çamaşır makinesi*”, “*ödev kontrolü*” ve “*ütü yaparken podcast dinleme*” gibi detaylı anlatıları “duygusal emek” ve “ikinci vardiya” kavramlarının dijital ve görsel bir temsiline dönüşmektedir. Bu anlatılar, ev içi emeğin görünmezliğini görünür kılarken, yorgunluk, bastırılmışlık ve üretkenliğe dair beklentilerle oluşan yapısal çelişkiyi eleştirmektedir. Bu söylem biçimi, özellikle ikinci dalga feminist yazında sıkça dile getirilen “kadının zaman kıtlığı” sorununu sosyal medya üzerinden mikro anlatılar yoluyla sunmaktadır.

Gönderilerde yinelenen ifadelerden biri olan “*hepten delirmeyeyim*” ya da “*popomu ancak yere koyabildim*”, gündelik işlerin ve zihinsel yükün yarattığı tükenmişliği hem mizahi hem de dramatik bir tonda betimlemektedir. Bu, Sara Ahmed'in (2013) “duyguların emeği” kavramıyla da örtüşmektedir. Katılımcı yalnızca iş yükünü değil, aynı zamanda zihinsel parçalanmışlığı da kayıt altına alarak, kadınlık deneyimini çok boyutlu biçimde kurmaktadır.

Katılımcının anlatılarında annelik sürekli olarak “*yaratıcılığın erteleyicisi*” rolüyle kodlanmaktadır. Çocuğunun kursu, yemeği, forması gibi detaylar, yaratıcı düşünce ve üretim sürecinin önüne geçmektedir. Katılımcının sıklıkla gönderdiği

“okuyamadım”, “araştırmaya vakit kalmadı” gibi ifadeler, Clarissa Pinkola Estés’in (2014) *Kurtlarla Koşan Kadınlar* kitabından alıntılarla diyalog halindedir. Estés’in kadın yaratımını bastıran sistematik normlara karşı yaptığı çağrı, burada gündelik pratiklerde ete kemiğe bürünmektedir. Tüm yapılan analizler sonucunda Şekil 3’te Katılımcı 3’e ait tematik kod dağılımı yer almaktadır.

Şekil 3: Katılımcı 3 NVivo Tematik Kod Dağılımı



4. Kadın Girişimci:

Katılımcı Profili

• **Alanı:** Politik aktivizm, dijital örgütlenme, toplumsal cinsiyet ve kolektif etik

• **Instagram Profili:** Dijital yurttaş, etik aktivist, feminist kolektif örgütleyici

• **Takipçi Sayısı:** 46.400

• **Paylaşım Tipi:** Bilgilendirici yazılar, kampanya çağrılar, eleştirel tarih anlatıları, video söyleşiler

• 6613 yorum, 69 gönderi, 1253 hikâye analize dahil edilmiştir.

4. Katılımcının Instagram paylaşımlarında politik aktivizm, kolektif hafıza, adalet, dayanışma ve kesişimsellik ekseninde şekillenen dijital bir vatandaşlık ve direniş söylemi öne çıkmaktadır. Katılımcının içerikleri, yalnızca bilgi aktarımı değil;

aynı zamanda politik özneleşme, kolektif eylem çağrısı ve bilinç yükseltmeye yönelik bir dijital pedagojik alan yaratmaktadır.

Bu analizde temel referans çerçevesi siberaktivizm (cyberfeminism), dijital kamusal ve Kimberlé Crenshaw'ın (2013) kesişimsellik kuramları kullanılmıştır. Bu içerikler üzerinden aşağıda Katılımcı 4'e ait içeriklerde ilk tur analiz sonucunda elde edilen temalar ve ilişkili kodlar yer almaktadır.

Tablo 10: Katılımcı 4 – Görsel ve Söylemsel Kodlama Tablosu

Gönderi Teması	Söylem Özellikleri	Feminist Anlamlar
<i>“Kurtuluş bir grubun değil, hepimizin meselesidir.”</i>	Ortak kurtuluş vurgusu, kolektif etik	Kesişimsellik temelli politik özneleşme; dayanışma odaklı feminizm yer almaktadır.
<i>“Ayrıcalıkların farkında olun.”</i>	Güç eşitsizliklerinin ifşası, karar alma süreçlerine eşit katılım	Crenshaw'ın kesişimsel feminizmine dayalı marjinal seslerin merkezileştirilmesidir.
<i>“Tartışma değil, diyalog.”</i>	Yatay örgütlenme, toksik iletişim eleştirisi	Çoğulcu, duygusal siyaset yer almaktadır.
<i>“Herkesin hoş karşılandığından emin misiniz?”</i>	Güvenli alan yaratma, içedönük bireyleri kapsama çabası	Duygusal güvenliğin örgütlenme süreçlerinin parçası olması – feminist etik vardır.
<i>“Adaletsizlik çok katmanlıdır.”</i>	Yapısal eleştiri, marjinal grupların ortak mağduriyeti	Yapısal şiddetin görünür kılınması yer almaktadır.
<i>“Toplantılar duygu yoklamasıyla başlar.”</i>	Örgütlenme sürecinde duygu merkezli iletişim	Duygusal emek kavramına uygun kolektif bakım ve ilişkisel etik yapısı bulunmaktadır.
<i>“Statü değil bağ kurmak”</i>	Hiyerarşisiz örgütlenme, etik ilişkilendirme modeli	Feminist yataylık ideali ve “etik sorumluluk” vurgusuyla örtüşmektedir.

“Bir grupta bir araya gelirken, örgütlenme şeklinizde iyilik halini dikkate almak önemlidir.”

Açık Kodlar: #kolektifiyilik, #duygusalemek, #örgütlenmeetiği

Dijital aktivizmin sadece politik taleplerin iletildiği değil; aynı zamanda bireylerin iyi oluşlarının (wellbeing) korunduğu sosyal alanlar olması gerektiği vurgulanmaktadır.

“Ayrıcalıkların farkında olun. Örneğin, yaşı daha büyük beyaz erkekler genellikle ilk ve en yüksek sesle konuşmaya alışkındır...”

Açık Kodlar: #ayrıcalıkfarkındalığı, #marjinalsesler, #eşitkatılım

Bu söylem, Crenshaw’ın kesişimsellik kuramının somut pratiğe yansıyan bir örneğidir. Marjinalleştirilmiş grupların sesi sadece tanınmakla kalmaz, aynı zamanda merkezleştirilmektedir. Bu da katılımcının dijital platformlarda “epistemik adalet”i önceliğini göstermektedir.

“Tartışma değil, diyalog. Zehirli toplum düzenimiz, her şeyin kazanmakla ilgili olduğunu öğretti...”

Açık Kodlar: #diyalogetiği, #yataylık, #toksikiletişim

Mouffe’un (2000) “agonistik alan” kavramsallaştırmasına benzer biçimde, buradaki vurgu, politik farklılıkların yok edilmesi değil, birlikte varoluşu mümkün kılan yapıcı iletişimidir. “Tartışma değil diyalog” söylemi hem duygusal yükü hem de iletişimsel sorumluluğu işaret etmektedir. Bu içerikler üzerinden aşağıda Katılımcı 4’e ait içeriklerde ilk tur analiz sonucunda elde edilen temalar ve ilişkili kodlar yer almaktadır.

Tablo 11: Katılımcı 4 – Tematik Kodlama Tablosu (İlk Tur Kodlama)

Tema	Kodlar
<i>Yatay Örgütlenme ve Katılım Etiği</i>	Toplantı kuralları, içedönük-dışadönük dengesi, karar süreçlerinde eşitlik, yargısız alan.
<i>Duygusal Emek ve Güvenli Alanlar</i>	Duygu yoklaması, güvenli alan, öfkeye alan açmak, birlikte iyileşme.
<i>Kesişimsellik ve Marjinal Sesler</i>	Ayrıcalık farkındalığı, görünmez grupların sesi, temsil adaleti.
<i>Tabakküm Eleştirisi ve Mikro İktidar</i>	Yukarıdan bakma, erkek-dominant konuşma düzeni, sessizlik üretimi.
<i>Aktivist Özneleşme</i>	Kolektif eylem, cezaevi gençleri, etik sorumluluk, sistem eleştirisi.
<i>Duygulanım ve Direniş Stratejileri</i>	Nefes, regülasyon, utanç eleştirisi, öz-şefkat, sınır sistemi dayanıklılığı.
<i>Bilgi ve Diyalog Üzerinden Pedagoji</i>	Bilgilendirme, soru sorma, öğrenme ortamı oluşturma, alternatif tarih anlatısı.

Tablo 12’de, Katılımcı 4’e ait içeriklerde NVivo analizine dayalı olarak oluşturulan üst temalar ve alt kodlar (node’lar) yer almaktadır.

Tablo 12: Katılımcı 4 – Üst Temalar ve NVivo Kodları Tablosu

Üst Tema	Alt Kodlar / NVivo Node'ları
<i>Yatay Örgütlenme Pratikleri</i>	Katılımcı karar alma, içedönük destekleme, toplantı kuralları, yargısız alan.
<i>Duygusal Emek ve Bakım Etiği</i>	Güvenli alan yaratma, duygu yoklaması, şefkatli iletişim, öfkeye alan açma.
<i>Kesşşşşsellik ve Temsil Adaleti</i>	Marjinal sesler, ayrıcalık farkındalığı, temsil eleştirisi.
<i>Görünmeyen Güç ve Mikro Tabakküm</i>	Yukarıdan konuşma, görünmeyen iktidar yapıları, erkek-baskın alanlar.
<i>Politik Aktivizm ve Kolektif Etik</i>	Adalet vurgusu, cezaevi gençleri, toplumsal sorumluluk, kolektif vicdan.
<i>Dijital Direniş ve Öz-Şefkat</i>	Nefes teknikleri, duygusal regölasyon, beden-zihin direnci, rekabetsiz özneleşme.
<i>Pedagojik Söylem ve Bilinç Yükseltme</i>	Alternatif tarih anlatısı, dijital öğrenme, aktif katılım çağrısı.

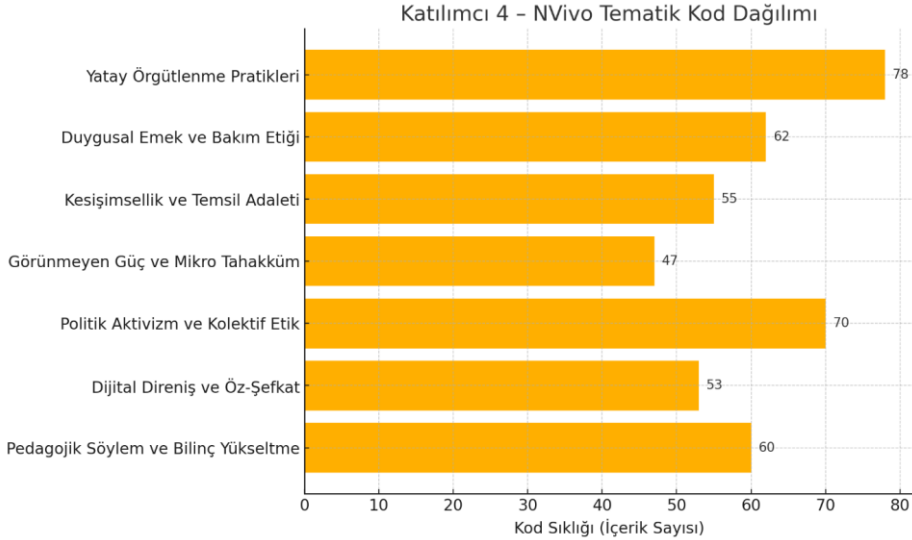
Katılımcı 4'ün dijital pratikleri, toplumsal cinsiyetin sosyal medyada nasıl yapılandığını gösteren güçlü bir örnek sunmaktadır. Katılımcının içerikleri sabit kimliklerden çok, tekrarlarla inşa edilen performanslar olarak okunabilir. Örneğin “*Nasıl baktığımız politik bir ilişkidir*” ifadesi, yalnızca görsel temsil değil, gücün mikro düzeydeki işleyişine işaret etmektedir. “*Bir erkeğin kadına nasıl baktığı*” gibi cümleler, güç ilişkilerini sadece sözle değil, bakışla da inşa eden mekanizmaları görünür kılmaktadır. Bu söylemler toplumsal cinsiyetin dijital düzlemde tekrar eden, beden-zihnin ilişkisini şekillendiren, politik etkileri olan bir performans olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcının gönderilerinde tekrar eden “öfke”, “sabır”, “güvenli alan”, “yargısız dinleme” gibi ifadeler duygusal emeğin görünür kılındığı noktalardır. “*Öfkenin politik meşruluğu*” vurgusu, özellikle ezilenlerin öfkesinin “saygın” değil, “haklı” olarak kabul edilmesi çağrısıyla birleşmektedir. Bu bağlamda katılımcı, dijital ortamdaki duygu üretimini sadece kişisel değil; kolektif ve siyasal bir araç olarak da konumlandırmaktadır.

Katılımcının içerikleri, karar alma süreçlerini “yarışma” değil “anlama” temelli yürütmeyi önermektedir. Bu yaklaşım David Graeber’in (2013) doğrudan demokrasi ve gündelik anarşi kuramlarıyla uyumludur. “Tartışma değil diyalog”, “Karar almadan önce anlamaya çalışmak”, “İçedönük seslerin de duyulması” anlatıları, Graeber’in “gündelik devrim” nosyonuyla doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Gönderilerde sıklıkla vurgulanan ayrıcalık farkındalığı ve marjinal seslere alan açılması, sadece toplumsal eşitlik söylemi değil, eşitliğin ötesine geçen adalet anlayışını temsil etmektedir. “*Erkeklerin konuşma sürelerini sayarak fark etmek*”, “*Marjinal seslere güç vermek, onlar adına karar vermemek*” gibi ifadeler Nancy Fraser’ın (2000;2014) “katılımcı eşitliği” ilkesini çağrıştırmaktadır. Bu, feminist etikle örülmüş radikal bir adalet talebidir. Tüm yapılan analizler sonucunda Şekil 4’te Katılımcı 4’e ait tematik kod dağılımı yer almaktadır.

Şekil 4: Katılımcı 4 NVivo Tematik Kod Dağılımı



Katılımcıya Dair Ortak Temalar:

Katılımcılar arasında en sık tekrar eden tema, dijital aktivizm ve direnişin yeni biçimleridir. Tüm katılımcılar ezilen gruplara ses verme, kolektif hafızayı canlı tutma ve politik farkındalığı artırma çabası içindedir. Katılımcı 4’ün içerikleri doğrudan örgütlenme pratiklerini ve yatay karar alma süreçlerini görünür kılarken, diğer katılımcılar bu politikayı bireysel anlatılar üzerinden şefkat diliyle harmanlayarak kurmaktadır.

İkinci belirgin ortaklık, duygusal emek ve şefkat performansıdır. Tüm katılımcılar dijital alanda “duygulanımsal rehberlik” sunarak hem kendi kırılganlıklarını görünür kılmakta hem de takipçileri için güvenli alanlar inşa etmektedir. Bu yönüyle duygusal emek, yalnızca bir kadınlık normu değil; dijital öznelliğin yapıtaşı haline gelmektedir.

Ayrıca topluluk kurma ve kolektif etik odaklı bir yaklaşım özellikle Katılımcı 3 ve 4'te somutlaşmaktadır. “Toplantılara duygu yoklamasıyla başlamak” ya da “marjinal seslere alan açmak” gibi pratikler, dijital mecralarda alternatif demokratik deneyimler üretilmesini sağlamaktadır. Buna karşın, Katılımcı 2 ve 4'te görülen neoliberal girişimcilik söylemine yakınlık, bireysel motivasyon, öz-yeterlilik ve kişisel gelişim gibi temalar etrafında şekillenmektedir. Ancak bu söylemler her zaman neoliberal ideolojiye angaje değildir; kimi zaman bu temalar dönüşüme açılan kapılar olarak kullanılmaktadır (örneğin Katılımcı 4'teki öz-şefkat çağrısı, kolektif refah vurgusuna bağlanmaktadır). Aşağıda, bu bulgular doğrultusunda oluşturulan Ortak Temalar (Tematik Eksenler) Tablosu yer almaktadır:

Tablo 13: Ortak Temalar

Tema	Katılımcılar	Açıklama
<i>Dijital Aktivizm / Direniş</i>	Hepsi	Ezilenlerin öfkesi, marjinal seslerin duyurulması, toplumsal adalet vurgusu üzerinden örgütlenen dijital politik özneleşme pratikleri.
<i>Duygusal Emek ve Şefkat</i>	Hepsi	Şefkat dili; duygusal yükün dijital kamusal alanda görünür kılınması.
<i>Topluluk ve Kolektiflik</i>	Hepsi	Güvenli alanlar, toplantı etiği, kapsayıcı örgütlenme ve karar süreçleriyle yapılandırılmış kolektif dijital eylemlilik.
<i>Neoliberal Girişimcilik Eleştirisi</i>	Hepsi	Öz-yeterlilik, bireysel dönüşüm ve farkındalık pratikleri; ancak bu söylemlerin neoliberal anlayışla çatışmalı şekilde sunulması.
<i>Güç ve Ayrıcalık Eleştirisi</i>	Hepsi	Toplumsal eşitsizliklerin (sınıf, etnisite, cinsiyet) sorgulanması; mikro tahakküm ilişkilerinin açığa çıkarılması.

Tartışma

Bu çalışmada, kadın dijital girişimcilerin sosyal medya pratikleri üzerinden toplumsal cinsiyet normlarına verdikleri yanıtlar, dijital temsillerdeki söylemsel ve görsel kodlar üzerinden analiz edilmiştir. Netnografik yaklaşım ve söylem çözümlemesi temelinde yürütülen analizler, toplumsal cinsiyetin yalnızca temsil edilen değil, aynı zamanda dijital düzlemde sürekli olarak perforce edilen bir kimlik olduğunu ortaya koymuştur. Judith Butler'ın (1990, 1993) toplumsal cinsiyetin performatifliği kuramı bu anlamda çalışmanın kuramsal zeminini güçlendirmiştir.

Bu çalışmada incelenen kadın girişimcilerin dijital içerikleri, toplumsal cinsiyetin dijital düzlemde sabit bir kimlik olarak değil, tekrarlanan, içerik odaklı ve ilişkisel bir performans olarak inşa edildiğini göstermektedir. Özellikle “annelik”, “bakım”, “şefkat”, “ilham verici kadın” gibi imgeler üzerinden şekillenen bu performanslar, çoğu zaman hem mevcut normlara uyum hem de onlara karşı müzakere ve direnç stratejileri içermektedir. Tüm katılımcılarda görülen “kendini motive etme”, “kendine iyi bakma” gibi mesajlar neoliberal bireysellik anlayışına yaslanırken; Katılımcı 2 ve 4 bu kalıpları daha çok kolektif etik, politik farkındalık ve duygusal dayanışma ile örmektedir.

Hochschild’ın (1983) duygusal emek kuramı, bu çalışmanın en belirgin temalarından biri olan “dijital şefkat”ın kavramsallaştırılmasında temel teşkil etmektedir. Instagram gönderilerinde kullanılan “kalbimle”, “nazık olalım”, “güvenli alan”, “öfkeye alan açmak” gibi ifadeler, dijital girişimcilik faaliyetlerinin yalnızca ekonomik bir yönü olmadığını; aksine duygulanım merkezli liderlik, şefkatli yönetim ve empati temelli bağ kurma işlevi taşıdığını göstermektedir. Bu durum, Duffy ve Hund’un (2015) “duygusal üretkenlik” ve “şefkatli etki gücü” kavramlarıyla da uyumludur.

Bu çalışmada tüm katılımcıların paylaşımları, günümüzde siberfeminizmin nasıl ifade edildiğini ve dijital ortamlarda nasıl yaşatıldığını ortaya koymaktadır. Siberfeminizmin sadece dijital teknolojilere kadın erişimi üzerinden değil, aynı zamanda bu teknolojilerin politik olarak nasıl yeniden anlamlandırıldığı ve direniş aracı hâline getirildiği üzerinden ele alınması gerektiği bir kez daha görülmektedir (Haraway, 1991; Bianco vd., 2017). Mizah, ironi ya da açık protesto kadar; şefkat, duygusal farkındalık ve mikro müdahale biçiminde ortaya çıkan bir “duygusal siberfeminizm” de gözlemlenmiştir.

Dy ve arkadaşları (2017) tarafından ortaya konulan neoliberal özneleşme söylemleri ile bu çalışmada gözlemlenen “öz-düzenleme”, “kendi potansiyelini gerçekleştirme” gibi ifadeler arasında güçlü bir paralellik vardır. Ancak bu söylemler, Katılımcı 4 gibi bazı örneklerde “rekabet” yerine “direnç”, “başarı” yerine “iyilik hali” gibi kavramlarla yeniden çerçevelenmektedir. Bu durum, bireylerin neoliberal yaşam anlayışını sorgusuzca kabul etmediğini, onu kendi deneyimleri doğrultusunda dönüştürdüğünü göstermektedir. Bu bağlamda çalışmanın kuramsal katkıları şu şekildedir:

Toplumsal Cinsiyetin Dijital Performansı

- Butler’ın performativite kuramı dijital mecralarda yeniden sınanmıştır.
- Bu çalışma, toplumsal cinsiyetin sadece gösterilmediğini, aynı zamanda duygusal emek, görsel temsil ve kolektif etkileşimle yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır.

Dijital Şefkatin Politikleşmesi

o Hochschild'in duygusal emek kavramı sosyal medya bağlamında genişletilmiş; “dijital şefkat” yeni bir feminen liderlik biçimi olarak kavramsallaştırılmıştır.

o Duygusal anlatılar bireysel iyilikten çok kolektif sorumluluk ve etik özneleşmeyle ilişkilendirilmiştir.

Siberfeminizmin Yumuşak Direniş Formları

o Çalışma, siberfeminizmin duygusal farkındalık, öz-şefkat ve marjinal seslere alan açma gibi yumuşak stratejilerle dijital direniş biçimi kazandığını göstermiştir.

Dijital Girişimcilikte Aktivist Özneleşme

o Kadın girişimciliğinin ekonomik bir alanın ötesinde politikleşmiş bir özneleşme zemini olabileceğini göstermektedir.

Sonuç

Bu çalışma, dijital platformlarda aktif olan kadın girişimcilerin yalnızca ekonomik faaliyetler yürüten aktörler olmadığını; aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarıyla müzakere eden, duygusal emek harcayan, şefkat merkezli kolektifler kuran ve zaman zaman radikal politik söylemler üreten hibrit dijital özneler olduklarını ortaya koymuştur. Katılımcıların içerikleri, toplumsal cinsiyetin sabit bir kimlik değil, sürekli yeniden üretilen bir performans olduğunu göstererek Judith Butler'ın performatiflik kuramını dijital alana taşımaktadır.

Instagram gibi görsel ağırlıklı mecralarda üretilen içerikler, yalnızca bireysel ifade biçimleri değil; aynı zamanda duygular, emek, politika ve estetik üzerinden inşa edilen çok katmanlı kimlik performanslarının sahnesi haline gelmektedir. Bu platformlarda kadınlar hem kişisel hikâyelerini hem de yapısal eşitsizliklere yönelik eleştirilerini görünür kılmakta; böylece dijital ekonomideki rollerini kültürel ve politik öznelliklerle iç içe geçirmektedir.

Netnografik çözümleme ve NVivo tabanlı içerik analizi yoluyla elde edilen bulgular, bu kadın girişimcilerin yalnızca marka temsili ya da takipçi kazanımı peşinde olmadığını; aynı zamanda etik değerleri önceleyen, dayanışmacı, farkındalık temelli ve kolektif dönüşümü hedefleyen dijital pratikler geliştirdiğini göstermektedir. Şefkat dili, duygusal emek ve güvenli alan yaratımı, bu dijital girişimcilik biçimlerinin ayrılmaz parçalarıdır.

Bununla birlikte, neoliberal söylemlerle –öz-yeterlilik, bireysel dönüşüm, başarı odaklılık gibi– örtüşen ifadeler, katılımcıların dijital öznelliklerinde çelişkili ancak yaratıcı bir alan açmaktadır. Bu durum hem sisteme içeriden müdahale eden hem de dışlayıcı normlara karşı alternatifler geliştiren bir direniş estetiğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, kadın girişimciliğinin diğital alandaki yeni biçimlerini, siberfeminizm, bakım etiği, performatif toplumsal cinsiyet ve duygusal emek kavramları çerçevesinde değerlendirerek, diğital kamusalıkta kadın znelliğinin dnşümüne dair btnkl bir bakış sunmaktadır.

Extended Summary

In recent years, the opportunities provided by digitalization have significantly transformed the field of female entrepreneurship. Social media platforms like Instagram offer women not only tools to promote and manage their businesses but also spaces to reconstruct their identities through visual and narrative performances. Despite their empowering potential, these platforms often reinforce dominant gender norms and aesthetic expectations. This study examines how female entrepreneurs in Turkey respond to, negotiate with, and reshape gender norms on Instagram, constructing hybrid entrepreneurial identities in the process.

Rather than viewing digital entrepreneurship as a purely economic endeavor, the study conceptualizes it as a site of ideological negotiation, emotional expression, and socio-political engagement. Drawing on Judith Butler’s theory of gender performativity and cyberfeminism frameworks, it investigates how gendered identity performances are curated and made visible in digital spaces.

According to Butler (1990, 1993), gender is not a stable essence but a repeated social performance. This notion is particularly relevant to platforms like Instagram, where identity is continuously constructed through visuals, captions, and audience interactions. Complementing this, cyberfeminism thinkers such as Donna Haraway and Rosi Braidotti suggest that digital media can both reinforce and challenge gender norms by enabling alternative subjectivities and modes of resistance. The study also engages with literature on digital entrepreneurship, which emphasizes how women must often perform complex gendered roles—mother, nurturer, leader, brand—to remain visible and credible online.

To explore these dynamics, the research employs a qualitative netnographic method, based on Kozinets’ (2002; 2010; 2015) adaptation of ethnography for online communities. Four Instagram accounts belonging to Turkish female entrepreneurs from diverse socio-cultural backgrounds were selected using purposeful sampling. Criteria included having at least 5,000 followers, consistent posting, storytelling elements, and self-identification as an entrepreneur. These women worked in domains such as wellness, digital coaching, parenting guidance, and feminist activism.

Data was collected over six months (September 2024 –February 2025) through non-participant observation. Posts, captions, stories, hashtags, and user interactions were archived and anonymized in accordance with ethical research

standards. Thematic coding was conducted using NVivo software, with analytical attention paid to both discourse and visual aesthetics. Key themes included emotional labor, feminine leadership, aesthetic resistance, and self-regulation.

Findings reveal that these entrepreneurs engage in multifaceted identity performances that simultaneously conform to and contest dominant gender expectations. Their content is not uniformly resistant but reflects a strategic negotiation with femininity and entrepreneurial authority.

One recurring theme was emotional labor, expressed through vulnerability, care, and intimacy. Entrepreneurs frequently used poetic language, metaphors, and personal storytelling to establish emotional connections with followers. These performances align with Hochschild's (1983) theory of emotional labor, reframed as "affective entrepreneurship" in the digital context.

Another central theme was motherhood, which was reimagined not just as a personal role but as a leadership and ethical position. Rather than reinforcing passive maternal stereotypes, participants highlighted boundaries, self-awareness, and emotional sovereignty—demonstrating that care work could also be a form of feminist resistance. In addition, posts addressing issues such as generational trauma, justice, and body politics revealed a politicized use of everyday content. The notion of digital sisterhood emerged prominently, especially among participants who facilitated community-building through workshops and rituals. These accounts cultivated horizontal relationships, promoting collective healing, resilience, and feminist solidarity.

However, navigating Instagram also involved managing platform-imposed norms. Algorithms favor polished, emotionally resonant content, which requires a balance between authenticity and strategy. Empowerment messages like "You are the leader of your life" coexist with neoliberal discourses of self-management—raising critical questions about the commercialization of feminist language and affect.

Overall, participants presented hybrid identities—part entrepreneur, part nurturer, part activist—constantly negotiated through digital performances. Their content reveals that digital entrepreneurship entails more than selling a product; it is a practice of identity-making that is ideological, emotional, and aesthetic in nature.

This study contributes to feminist digital scholarship by highlighting how women use social media not only to build businesses but also to construct new forms of subjectivity and critique. Through emotional storytelling, aesthetic resistance, and community-based narratives, they challenge conventional femininity while navigating the tensions of visibility, branding, and authenticity.

By integrating gender performativity and cyberfeminism perspectives, the research underscores the political and ideological dimensions of digital entrepreneurship. Future studies might explore how algorithmic structures, platform economies, and cultural differences shape feminist agency and resistance in online spaces.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

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

Destek ve Teşekkür Beyanı

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

Çıkar Çatışması Beyanı

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

KAYNAKÇA:

- Ahmed, S. (2013). *The cultural politics of emotion*. Routledge.
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595-621.
- Alhajri, R., Aloud, M. E. (2024). Platform empowerment: Facebook's role in facilitating female micro-entrepreneurship in tourism. *Technology in Society*, 78, 102331. <https://doi.org/10.1080/09669582.2023.2215479>
- Antonizzi, J., Smuts, H. (2020, Nisan). The characteristics of digital entrepreneurship and digital transformation: A systematic literature review. In Conference on *E-Business, e-Services and e-Society* (ss. 239-251). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-44999-5_20
- Braidotti, R. (2013). *Metamorphoses: Towards a materialist theory of becoming*. John Wiley & Sons.
- Bianco, M. E., Lombe, M., Bolis, M. (2017). Challenging gender norms and practices through women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(4), 338-358. <https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2017-0060>
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 406-429.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Butler, J. (1993). *Bodies That Matter: On the Discursive Limits of "Sex"*. Routledge.
- Carrigan, C. (2018). 'Different isn't free': Gender@ work in a digital world. *Ethnography*, 19(3), 336-359.
- Chasserio, S., Pailot, P., Poroli, C. (2014). When entrepreneurial identity meets multiple social identities: Interplays and identity work of women entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 20(2), 128-154. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2011-0157>
- Crenshaw, K. (2013). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. In *Feminist Legal Theories* (ss. 23-51). Routledge.
- Daniels, J. (2013). Rethinking cyberfeminism (s): Race, gender, and embodiment. In *Women, Science, and Technology* (ss. 353-369). Routledge.
- Dewi, A. S. (2020, July). Investigating the impact of Instagram on women entrepreneurs' empowerment. In Annual International Conference on Social Sciences and Humanities (AICOSH 2020) (ss. 58-61). Atlantis Press.

- Duffy, B. E., Hund, E. (2015). "Having it all" on social media: Entrepreneurial femininity and self-branding among fashion bloggers. *Social media + Society*, 1(2), 1–11. DOI: 10.1177/2056305115604337
- Dy, A. M., Marlow, S., & Martin, L. (2017). A Web of opportunity or the same old story? Women digital entrepreneurs and intersectionality theory. *Human Relations*, 70(3), 286–311.
- Estés, C. P. (2014). Kurtlarla koşan kadınlar: Vahşi kadın arketipine dair mit ve öyküler (Çev. S. Aksan). Ayrıntı Yayınları. (Orijinal eser 1992 yılında yayımlanmıştır)
- Fraser, N. (2000). Rethinking recognition. *New left review*, 3, 107.
- Fraser, N. (2014). Justice interruptus: Critical reflections on the " postsocialist" condition. Routledge.
- Gill, R., Orgad, S. (2018). The shifting terrain of sex and power: From the 'sexualization of culture'to# MeToo. *Sexualities*, 21(8), 1313–1324.
- Graeber, D. (2013). The democracy project: A history, a crisis, a movement. Random House.
- Hall, K. (2011). Cyberfeminism. In *Computer-mediated communication: Linguistic, social, and cross-cultural perspectives* (ss. 147–172). John Benjamins publishing company.
- Haraway, D. (2013). *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature*. Routledge.
- Hochschild, A. R. (1983). The managed heart: Commerzialization of human feeling. University of California Press.
- Hooks, B. (2000). Feminist theory: From margin to center. Pluto Press.
- Jiménez-Zarco, A. I., Clemente-Almendros, J. A., González-González, I., Aracil-Jordà, J. (2021). Female micro-entrepreneurs and social networks: Diagnostic analysis of the influence of social-media marketing strategies on brand financial performance. *Frontiers in Psychology*, 12, 630058. Doi: 10.3389/fpsyg.2021.630058
- Jonsson, J., Roos, A. (2025). Using netnography to explore the entrepreneurship process. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 14657503251341791, ss.1–5. DOI: 10.1177/14657503251341791
- Kember, S. (2003). *Cyberfeminism and Artificial Life*. Routledge.
- Kozinets, R. V. (1998). On netnography: Initial reflections on consumer research investigations of cyberculture. *Advances in Consumer Research*, 25(1).
- Kozinets, R. V. (2002). The field behind the screen: Using netnography for marketing research in online communities. *Journal of Marketing Research*, 39(1), 61–72.

- Kozinets, R. V. (2010). Doing ethnographic research online. Kozinets, Netnography: The Essential Guide to Qualitative Social Media Research.
- Kozinets, R. V. (2015). *Netnography: Redefined*. SAGE Publications.
- Langer, R., Beckmann, S. C. (2005). Sensitive research topics: Netnography revisited. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 8(2), 189–203. <https://doi.org/10.1108/13522750510592454>
- Le Loarne-Lemaire, S., Bertrand, G., Maalaoui, A., Kraus, S., Schiavone, F. (2024). Shaping entrepreneurial gender play: Intersubjectivity and performativity among female entrepreneurs. *Scandinavian Journal of Management*, 40, 101316. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101316>
- Makola, Z. S. (2022). Mumpreneurs' experiences of combining motherhood and entrepreneurship: A netnographic study. *Journal of Contemporary Management*, 19(s1), 1-20. <https://doi.org/10.35683/jcm20129.139>
- Marlow, S., Martinez Dy, A. (2018). Annual review article: is it time to rethink the gender agenda in entrepreneurship research?. *International Small Business Journal*, 36(1), 3-22.
- Mauksch, S. (2018). ‘(It) is exactly what it was in me’: the performativity of social entrepreneurship. In *Social Entrepreneurship* (ss. 137-158). Edward Elgar Publishing.
- Harrison, R. T., Leitch, C. M., McAdam, M. (2020). Woman’s entrepreneurship as a gendered niche: the implications for regional development policy. *Journal of Economic Geography*, 20(4), 1041-1067. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbz035>
- Mouffe, C. (2000). *The democratic paradox*. Verso.
- Mulvey, L. (2013). Visual pleasure and narrative cinema. In *The Sexual Subject* (ss. 22-34). Routledge.
- Nambisan, S. (2017). Digital entrepreneurship: Toward a digital technology perspective of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6), 1029–1055. <https://doi.org/10.1111/etap.12254>
- Paasonen, S. (2011). *Carnal Resonance: Affect and Online Pornography*. MIT Press.
- Paul, J., Alhassan, I., Binsaf, N., & Singh, P. (2023). Digital entrepreneurship research: A systematic review. *Journal of Business Research*, 156, 113507. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113507>
- Phillips, M., Knowles, D. (2012). Performance and performativity: Undoing fictions of women business owners. *Gender, Work and Organization*, 19(4), 416-437.
- Plant, S. (1997). *Zeros and ones: Digital women and the new technoculture (Vol. 4)*. London.
- Poggesi, S., Mari, M., De Vita, L. (2016). What’s new in female entrepreneurship research? Answers from the literature. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(3), 735-764.

- Pereira Caldeira, A. S., & Van Bauwel, S. (2019). Researching young women's self-representation on Instagram: a critical reflection on the challenges and possibilities of a multi-methodological feminist approach. In DIGITAL⇌CULTURE 2019.
- Sahut, J. M., Iandoli, L., Teulon, F. (2019). The age of digital entrepreneurship. *Small Business Economics*, 56, 1159–1169. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00260-8>
- Shen, K. N. (2018). Digital entrepreneurship. *Information Systems Journal*, 28(6), 1125–1128. <https://doi.org/10.1111/isj.12187>
- Suseno, Y., Abbott, L. (2021). Women entrepreneurs' digital social innovation: Linking gender, entrepreneurship, social innovation and information systems. *Information Systems Journal*, 31(5), 717-744. <https://doi.org/10.1111/isj.12327>
- Toupin, S. (2014). Feminist hackerspaces: The synthesis of feminist and hacker cultures. *Journal of Peer Production*, 5(2014), 1-11.
- Trott, B. (2022). 'Gillette: The best a beta can get': Networking hegemonic masculinity in the digital sphere. *New Media & Society*, 24(6), 1417-1434. <https://doi.org/10.1177/1461444820978293>
- Ughetto, E., Rossi, M., Audretsch, D. B., Lehmann, E. E. (2020). Female entrepreneurship in the digital era. *Small Business Economics*, 55(2), 305–312. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00298-8>
- West, C., Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Wilding, F. (1998). Where is feminism in cyberfeminism? In M. Kennedy & S. Hans (Eds.), *Switch Journal*, 4(3). Erişildi: 23.09.2025 https://www.ktpress.co.uk/pdf/vol2_npara_6_13_Wilding.pdf
- Zhao, F., Collier, A. (2020). Digital entrepreneurship: Research and practice. In 9th *Annual conference of the EuroMed academy of business* (ss. 2173-2182). EuroMed Academy of Business.

2024/1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi

Naime N. GÜNBATTI¹
ORCID: 0000-0002-3321-2195

DOI: 10.54752/ct.1778291

Öz: Bu çalışmada 2024/1760 sayılı Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) ve onun küresel faaliyet zincirlerinde çalışanların temel haklarına etkileri incelenmektedir. Uluslararası şirketlerin ucuz işgücü temin eden ülkelerde yoğunlaşan üretim süreçleri, buralarda yaşanan çevre ve insan hakları ihlalleri konusunda tartışmalar yaratmış; önce AB üye ülkelerinin iç hukuklarında, daha sonra AB düzeyinde, uluslararası şirketler için bağlayıcı yükümlülükler getiren düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada 2014/95 sayılı Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi'nden başlayarak, 2022/2464 sayılı Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'ne ve nihayet CSDDD'ye uzanan süreç ele alınmıştır. CSDDD, şirketlere faaliyet zincirlerinde insan haklarını ihlal eden etkileri tespit etme, önleme ve gidermeye yönelik somut yükümlülükler getirmekte; bunlara uyulmaması halinde

¹ Arş.Gör. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. nngunbatti@gmail.com

GÜNBATTI, N.N., (2026) "2024/1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.449-476

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi: 04.09.2025 - Makale Kabul Tarihi: 05.01.2026

idari yaptırımlar ve hukuki sorumluluk öngörmektedir. Direktif, AB sınırları dışında da geçerli olacak şekilde, zarar gören işçilere AB menşeli veya AB içinde belli düzeyde ciro yapan büyük uluslararası şirketlere karşı dava açma imkânı tanımaktadır. Sonuç olarak çalışma, CSDDD'nin küresel faaliyet zincirlerinde hesap verebilirliği güçlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: tedarik zinciri, sürdürülebilirlik durum tespiti, işçilerin temel hakları, NFRD, CSRD, CSDDD

Directive (EU) 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence and Its Impact on Workers' Fundamental Rights in Global Chains of Activities

Abstract: This study is concerned with Directive (EU) 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD) and its implications for the protection of workers' fundamental rights in global chains of activities. The concentration of multinational corporations' production processes in countries providing cheap labor has led to persistent debates regarding environmental degradation and human rights violations. In response, regulatory measures imposing binding obligations on multinational companies were first adopted within the domestic legal orders of EU Member States and were subsequently consolidated at the EU level. The analysis traces the legislative trajectory beginning with Directive (EU) 2014/95 on Non-Financial Reporting, followed by Directive (EU) 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting, and culminating in the adoption of the CSDDD. It is demonstrated that the CSDDD introduces obligations on companies to identify, prevent, and remedy human rights violations within their chains of activities, and that non-compliance triggers both administrative sanctions and civil liability. Furthermore, the Directive applies extraterritorially, insofar as it enables affected workers to bring claims against large multinational companies either established in the EU or generating a significant level of turnover within the Union. In conclusion, it is argued that the CSDDD constitutes a significant step towards enhancing corporate accountability in global chains of activities, thereby strengthening the protection of fundamental rights beyond the territorial scope of the EU.

Keywords: supply chain, sustainability due diligence, workers' fundamental rights, NFRD, CSRD, CSDDD.

Giriş

Uluslararası şirketlerin menşe ülkelerinin sınırlarının ötesine uzanan tedarik zincirleri ve zincirlerin ileri halkalarda gerçekleşen insan hakları ihlalleri ile ilgili sorumluluk alması gerekip gerekmediği tartışması, 2013 yılında Bangladeş'teki Rana Plaza'nın çökmesi felaketinden beri Avrupa ve dünya kamuoyunu meşgul etmektedir. Bu tartışmanın yoğunlaşması, yalnızca kamuoyunda farkındalık yaratmakla kalmamış; aynı zamanda küresel düzeyde şirketlerin tedarik zincirlerindeki sorumluluğuna ilişkin hukuki yanıt arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Söz konusu arayış neticesinde, AB hukukunda öncelikle şirketlerden tedarik zincirinde sürdürülebilirlik raporlaması ve durum tespiti yapmaları istenilmiş ancak bu düzenlemeler gönüllüğü teşvik eden ve bağlayıcı olmayan yumuşak hukuk müdahaleleri olarak kalmıştır.

Çalışmamızın konusu olan 2024/1760 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi, şirketlerin insan haklarını olumsuz etkileyen etkileri tespit etme, önleme ve ortadan kaldırma yükümlülüklerini içermesi ve zarar gören kişilere şirketten haksız fiil tazminatı istemenin önünü açmasıyla AB sınırları içindeki ve dışındaki ülkelerde faaliyet zincirinde yer alan işçiler için önem arz etmektedir.

2024/1760 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi, ondan bir buçuk yıl önce yürürlüğe giren ve şirketlerin durum tespiti yükümlülüğünde onu tamamlayan 2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi ile değerlendirilmiştir. Her iki direktif de hem insan hakları hem de çevre tahribatıyla alakalı yükümlülükler içermekte olup salt çevrenin korunmasını ilgilendiren düzenlemeler çalışmamızın kapsamı dışında bırakılmıştır. AB hukukundaki yumuşak hukuk düzenlemelerinden şirketlerin haksız fiil sorumluluğuna giden sürecin önemli adımları açıklanmış ve 2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'nin yürürlükten kaldırdığı 2014/95 sayılı AB Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi'ne ve AB üye ülkelerinin iç hukuklarındaki yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Bu çerçevede çalışma, 2024/1760 sayılı Direktif'in yalnızca kurumsal yükümlülükler bakımından değil, özellikle küresel faaliyet zincirlerinde çalışan işçilerin temel haklarının korunması üzerindeki somut ve hukuki etkileri bakımından incelenmesini amaçlamaktadır.

AB Hukukunda Sürdürülebilirlik Raporlama ve Durum Tespiti Yükümlülüğünün Gelişimi

Genel Olarak

Küreselleşme ile hammadde tüketiciye uzanan tedarik zincirleri sınırların ötesine taşınmakta ve üretim süreçleri ucuz işgücü sağlayan ülkelerde yoğunlaşmaktadır (Yıldız, 2025: 251). Uluslararası şirketlerin gücü ve büyüklüğü arttıkça devletler kadar insan hakları ihlali gerçekleştirebilir duruma geldikleri görülmekte ancak uluslararası hukuk insan hakları ihlalleri konusunda doğrudan şirketlere yükümlülükler yükleyememektedir (Beydüz ve Algan, 2024: 293-308). Gerçi tüketici ve yatırımcılar sürdürülebilirlik konusunda daha fazla duyarlı hale geldikçe büyük şirketler sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespiti süreçlerini işletmeye önem vermeye başlamıştır. Ancak bunlar şirketlerin, çoğunlukla da rekabette öne geçmek için, yürüttüğü gönüllü faaliyetler olarak kalmış ve bir zarar doğması durumunda şirketlerin hukuki sorumluluğuna gidilememiştir (European Commission, 2020: 2). Devletlerin, yetki alanlarında bulunan şirketlerin sınır ötesi tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlallerinin önüne geçmesi gerektiği düşüncesi, Avrupa'daki aktivist ve akademisyenlerin çabalarıyla gündeme gelmiştir (Beydüz ve Algan, 2024: 295). Bu doğrultuda birçok AB ülkesinde ilgili kanunlar çıkarılmıştır.

Uluslararası düzeyde de kurumsal sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespiti için bir çerçeve çizmeyi amaçlayan gönüllülük esaslı düzenlemeler bulunmaktadır. 2011'de çıkarılan Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ticari işletmelerin -en azından insan hakları ihlali riskinin en belirgin olduğu alanlarda- tedarik zincirlerinde olumsuz insan hakları etkilerine yönelik durum tespiti yapmasını tavsiye etmektedir (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2011: 18). Keza 2023'te güncellenen Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi (OECD, 2023) ve ILO'nun en son 2022'de değiştirilen Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (ILO, 2017) de insan haklarına yönelik kurumsal raporlama konusunda gönüllü olan şirketlere rehberlik yapmayı amaçlamıştır.

AB düzeyinde, kurumsal sürdürülebilirlik raporlamaya ilişkin ilk temel düzenleme 2014/95 sayılı AB Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi (*Non-financial Reporting Directive: NFRD*)'dir. 2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (*The Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD*), 5 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmesiyle NFRD'nin yerine geçmiş ve diğer sürdürülebilirlik odaklı AB düzenlemelerinde yer alan raporlama yükümlülüklerini bir araya getirmiştir. CSRD'yi tamamlayan Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive:*

CSDDD) 25 Temmuz 2024'te yürürlüğe girmiştir. CSDDD, şirketlerin gerek AB içinde gerekse dışındaki insan hakları ihlallerini tespit etmelerini ve üzerine eğilmelerini amaçlamaktadır. AB hukukunun bu yöndeki gelişim süreci, işçilerin temel haklarının uzun süre dolaylı ve zayıf biçimde korunmasına yol açmış; CSDDD ile ilk kez doğrudan ve yaptırıma bağlanmış bir koruma rejimi ortaya çıkmıştır.

AB Üye Devletlerin İç Hukuklarındaki Gelişmeler

2013 yılında Bangladeş'teki Rana Plaza'nın çökmesi olayı, yarattığı çarpıcı can kaybı bilançosuyla Avrupa'da büyük yankı uyandırdı (De Roo, 2015: 278). Rana Plaza, çöktüğü esnada beş yerli kumaş fabrikasını içinde barındırıyor ve bu kumaş fabrikaları otuz bir adet Batılı uluslararası şirket için üretim yapıyordu. Binanın yapısal sorunları dolayısıyla çökmesi üzerine, 1135 işçi hayatını kaybetti ve 2500 işçi yaralandı (Chowdhury, 2017: 938). Felaketin ardından fabrikalara üretim yaptıran Batılı firmaların Rana Plaza'daki ihmallerden sorumlu olup olmadığı Avrupa kamuoyunda tartışmaya açıldı (De Roo, 2015: 278).

Geçtiğimiz yıllarda birçok AB ülkesi sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespitini gönüllülük esasına dayalı ve bağlayıcı olmayan (*soft law*) çerçeveden çıkarıp şirketler için değişen düzeyde bağlayıcı yasal yükümlülükler koyma (*hard law*) yolunu seçmiştir (Giovannone, 2024: 228). Fransa, 2017'de kabul edilen Teyakkuz Görevi Kanunu² ile insan hakları ve çevre sürdürülebilirlik durum tespiti hakkında kapsamlı bir kanun çıkaran ilk ülke olmuştur (Schilling-Vacaflor, 2021: 115). Merkezi Fransa'da bulunup Fransa içinde 5,000 veya dünya genelinde 10,000 işçi istihdam eden veya merkezi Fransa'da olmasa da Fransa'da en az 5,000 işçi istihdam eden Fransız iştiraklerine sahip şirketler kanunun kapsamına girmektedir. Kanuna göre bu şirketler, kendi faaliyetleriyle birlikte iştirakleri ve kontrol ettikleri kuruluşların faaliyetleri için paydaş katılımıyla oluşturulmuş teyakkuz planları hazırlamak zorundadır. Teyakkuz planları, şirketin taşeronları ve kurulu bir ilişki sürdürdüğü tedarikçilerin faaliyetlerinden kaynaklanabilecek olan insan hakları ihlalleri ile çevre tahribatını önlemek için makul gözetim tedbirleri içermelidir. Teyakkuz planı hazırlamayı ihmal eden şirketlerin para cezasına çarptırılacağı ve planın uygulanmasında ortaya çıkan zararlardan ötürü ana şirkete tazminat davası açılabileceği de kanunda öngörülmüştür (Schilling-Vacaflor, 2021: 115). Bu sayede tedarik zincirinde yer alan işçiler, Fransa dışındaki insan hakları ihlallerinden ötürü de Fransa'da ana şirkete karşı dava açabilecektir.

Nitekim bu kanuna dayanılarak Fransa'da açılmış olan davalardan birinin gerekçesi Türkiye'de meydana gelen insan hakları ihlalleridir. Olayda Fransız Yves

² Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Rocher şirketinin bağlı firması olan Kosan Kozmetik (Flormar) işçilerinin sendikaya üye oldukları gerekçesiyle işten çıkarıldıkları ileri sürülmektedir (Beydüz ve Algan, 2024: 302). İşçiler 2018-2019 yıllarında 297 gün boyunca eylem yaptıktan sonra şirketle anlaşmaya varmıştır³. Akabinde Petrol-İş Sendikası tarafından, 23 Mart 2022 tarihinde Yves Rocher'nin 2017, 2018 ve 2019 yıllarında teyakkuz planı hazırlamadığı ve bunun da örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına zarar verdiği ileri sürerek Fransa'da dava açılmıştır⁴. Dava hala yargılama aşamasında olmakla birlikte tedarik zincirindeki işçilerin insan hakları ihlalleri söz konusu olduğunda Teyakkuz Görevi Kanunu'nun devreye sokulduğu önemli bir örnek olarak kayda geçmiştir. Bu dava örneği, CSDDD öncesinde dahi ulusal kanunların işçilere sağladığı korumayı göstermekte olup; CSDDD'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte bu tür sendikal hak ihlalleri tüm AB düzeyinde standart bir tazminat davası konusu haline gelebilecektir.

Aynı girişimde bulunan diğer bir AB ülkesi de Almanya'dır. 1 Ocak 2023'te yürürlüğe giren Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülüğü Kanunu⁵, hammaddeyi başlayarak nihai tüketiciye kadar uzanan tüm tedarik zincirini kapsamaktadır. Yönetim yeri, ana faaliyet yeri veya idari merkezi Almanya'da bulunan işletmelerden önce 3,000'den, sonra 1,000'den fazla çalışanı olanlar kademeli olarak bir sene arayla Kanun'un kapsamına alınmıştır (Baysal ve Ersoy, 2022: 75-76). Kanun, insan hakları risklerini "uluslararası alanda tanınmış insan haklarının ihlaliyle sonuçlanabilme olasılığına sahip durumlar" olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kanunda sınırlı sayılmış bir insan hakları ihlalleri listesi bulunmayıp çocuk işçiliği, angarya yasağı, toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık yasağı, adil ücret hakkı gibi BM İkiz Sözleşmeleri ve temel ILO Sözleşmeleri ile korunan temel haklar kastedilmektedir (Krajewski vd., 2021: 553). Buna ek olarak insan hakları riski olarak değerlendirilebilecek çevresel riskler de kapsama dahildir. İşletmelere bu riskleri tespit edip ortadan kaldırmaları adına bazı yükümlülükler tanımlanmıştır. Bunlar; risk yönetim sistemi oluşturmak, düzenli risk analizleri yapmak, ilkesel bildirge yayınlamak, önleyici ve iyileştirici tedbirler almak, şikâyet mekanizması oluşturmak, belgeleme ve raporlama yapmak ve bunların yapılması için şirket içi yetkili ve görevli personel atamaktır (Baysal ve Ersoy, 2022: 77-78). Temelde bu yükümlülükler şirketin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetlerini

³ Petrol-İş: "Direnişin Simgesi Flormar İşçisi Kazandı, Dayanışma Kazandı...", <https://www.petrol-is.org.tr/haber/direninin-simgesi-flormar-iscisi-kazandi-dayanisma-kazandi-12310> (ET: 01.11.2024).

⁴ Petrol-İş: "Petrol-İş, Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkını Küresel Alanda da Sonuna Kadar Savunacaktır!", <https://www.petrol-is.org.tr/haber/petrol-orgutenme-ve-toplu-sozlesme-hakini-kuresel-alanda-da-sonuna-kadar-savunacaktır-13824> (ET: 01.11.2024).

⁵ *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten.*

ilgilendirmektedir. İşletmelerin dolaylı tedarikçilerinin faaliyetleri hakkında harekete geçmeleri için dolaylı tedarikçinin insan hakları risklerine sebep olduğuyla ilgili kanıtlanmış bilgiye sahip olması aranmaktadır (Krajewski vd., 2021: 556). Kanuna aykırılığın yaptırımını olarak idari para cezaları ve kamu ihalelerinden men cezasına ayrıca yer verilmiş, tazminat talepleri hakkında da genel hükümlere atıf yapılmıştır (Baysal ve Ersoy, 2022: 78).

Çalışmaların gösterdiği üzere, şirketler gönüllü olarak raporlama süreçlerini işlettiğinde çoğunlukla tedarik zincirinin ilk halkasına yoğunlaşmakta; ancak insan hakları ihlalleri daha çok zincirinin çok daha ileri halkalarında gerçekleşmektedir (European Commission, 2020). Bu yüzden hem Fransa hem Almanya’da büyük şirketlerin sınır ötesi tedarik zincirlerinde yaşanan insan hakları ihlallerini engellemek adına bağlayıcı hukuk kuralları konularak önemli bir yol kat edilmiştir. Fransız kanunu, şirketlerin kendisi, taşeronları ve kurulu bir ilişki sürdürdüğü tedarikçilerinin faaliyetleriyle ilgili raporlama yükümlülüğü öngörürken Alman kanunu da esas olarak işletmelerin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetleriyle ilgili yükümlülükler öngörmektedir. Dolayısıyla iki ülkenin kanunlarında şirketlerin durum tespiti yükümlülükleri dolaylı tedarikçileri ya kapsamamakta ya da sınırlı olarak kapsamaktadır.

Diğer örnekler arasında Hollanda’nın 2019’da çıkardığı Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu⁶ sayılabilir. Merkezi, yönetim yeri, türü veya büyüklüğü ne olursa olsun Hollandalı nihai tüketicilere mal veya hizmet sağlayan tüm ticari işletmeler bu Kanun’un kapsamındadır. Kanunun amacı, Hollandalı tüketicilerin aldıkları mal ve hizmetlere çocuk işçiliği karıştırılmadığını bilerek vicdan rahatlığıyla hareket edebilmesidir. Nitekim işletmelere yüklenen temel sorumluluk, nihai tüketiciye sunulan mal ve hizmette çocuk işçiliği olup olmadığını araştırmak ve eğer buna dair makul şüphe varsa bir eylem planı hazırlamak ve uygulamaktır (Tarman, 2022: 1206-1210). Hala tasarı halindeki Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu⁷ ise sadece çocuk işçiliğiyle sınırlı kalmayıp genel bir insan hakları ve çevre raporlaması yükümlülüğü getirmeyi amaçlamaktadır (Beydüz ve Algan, 2024: 304). Ek olarak Norveç⁸ ve Birleşik Krallık⁹ da insan hakları durum tespiti yükümlülüğü hakkında benzer kanunlar çıkaran ülkeler olmuşlardır.

Ülkelerin kendi iç hukuklarında yaptıkları bu düzenlemelerle AB piyasasındaki bütünlüğün tehlikeye girmesi, hukuki belirsizlik meydana gelmesi ve

⁶ *Wet Zorgplicht Kinderarbeid.*

⁷ *Wet Verantwoord en Duurzaam Internationaal Ondernemen.*

⁸ *Tedarik Zinciri Şeffaflığı Kanunu (Lov om virksombeters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold).*

⁹ *Modern Kölelik Kanunu (Modern Slavery Act of 2015).*

şirketler arasındaki rekabet ortamının bozulması riskleri gündeme gelmiştir (European Commission, 2022c: 3). Gerçekten de şirketlerin mukim oldukları ülkeden ülkeye değişen düzenlemelerle muhatap olmak zorunda kalması rekabet ortamını bozabilir. Ayrıca faaliyetlerini nasıl şekillendirdiklerine bağlı olarak bazı ülkeler iki veya daha fazla ülkenin raporlama mevzuatına aynı anda tabi olabilir; bunun yaratacağı belirsizlik ve karmaşaya ekstra kaynak ayırmak zorunda kalabilir. Bunun yanında bazı şirketler de hiçbir ülkenin yargı alanına girmeyip bu yükümlülüklerden tamamıyla muaf olmayı sağlayabilir. Keza ülkelerin farklılaşan düzenlemeleri yüzünden durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirmeyen bazı şirketler bundan doğacak zarardan hukuken sorumlu olurken diğerleri hiçbir hukuki sorumluluk altına girmeyebilir. Tüm bu gerekçelerle AB sınırları içinde uyumlaştırılmış kurallar konularak eşit rekabet ortamının tesis edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (European Commission, 2022c: 11-13).

AB Düzenlemeleri

2014/95 sayılı Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi

Şirketlerin sadece hissedarları lehine hareket ettiği geleneksel anlayış, son yıllarda bir paradigma değişikliğine uğramaktadır. Şirketlerin çalışanları, alacaklılar, tedarikçileri ve müşterileri gibi çeşitli paydaşlara (*stakeholders*) karşı da sorumlu olduğu anlayışı gelişmekte ve şirketlerin paydaşların taleplerine cevap verecek stratejiler benimsemesi gitgide daha fazla kabul görmektedir (Pires, 2024: 44). AB uzun bir müddet bu stratejileri şirketlerin gönüllü girişimlerine bıraksa da nihayetinde 2014 yılında NFRD ile zorunlu sürdürülebilirlik raporlama yükümlülüğünü sınırlı da olsa müktesebatına sokmuştur (Ahern, 2016: 605). Direktifin temel gerekçesi, gönüllü olarak yayınlanan bilgilerin kalitesi hakkındaki endişelerdir (Güneş ve Yalçın, 2022: 120).

Direktifin kapsamına en az 500 çalışanı ile toplam bilançosu en az 20 milyon Euro veya net cirosu en az 40 milyon Euro olan ve kamu yararını ilgilendiren büyük şirketler girmektedir. Bu şirketlerin yönetim raporlarına ek olarak veya ayrı bir raporda finansal olmayan bilgileri beyan etmesi istenmektedir (Ahern, 2016: 608). Beyanda çevre, insan hakları, sosyal sorumluluk, çalışanlara muamele, yolsuzluk ve rüşvetle mücadele hakkında bilgilerin yer alması gerekmektedir (Güneş ve Yalçın, 2022: 120). Direktif, şirketlerin raporlamada uyacakları bir standart belirlememiştir. Şirketler, raporlamayı hangi ulusal, uluslararası veya AB tabanlı çerçeveye dayanarak hazırlayacakları konusunda serbesttir (Ahern, 2016: 608).

Direktifin esneklik tanıdığı bir diğer konu da tedarik zincirindeki insan hakları ihlallerinin raporlanması meselesidir. Direktif 19. maddesinde finansal olmayan

bilgiler raporunun işletmenin ve *uygun ve orantılı olduğu takdirde iş ortaklarının* faaliyetlerinden kaynaklanabilecek başlıca insan hakları risklerini içermesi gerektiğini hükme bağlamaktadır. Hükümün lafzından raporun mutlaka tedarik zincirini kapsamak zorunda olmadığı çıkarılmaktadır. Zira “iş ortakları” tabiri yoruma açık olup tedarik zincirinin ilk halkasından sonrasını içermediği şeklinde de ele alınması mümkündür. Ayrıca Direktif, hangi bilgilerin “uygun ve orantılı” sayılacağı veya bunların takdirinin kime bırakıldığı konusunda da boşluk bırakmıştır. Buradaki boşluğu doldurmak üye devletlerin takdirindedir (De Roo, 2015: 283-284).

Tüm bunların ışığında 2014/95 sayılı Direktif’in tam anlamıyla bağlayıcı yükümlülükler koyan bir düzenleme olmayıp gönüllülük ve bağlayıcılık arasında bir üçüncü yol olduğu söylenilebilir (Ahern, 2016: 612-613). Nitekim uygulamada da şirketler faaliyetlerinin insan haklarına etkilerini gerektiği gibi raporlamamış, üye devletlerin yetkili makamları da şirketleri denetim görevlerini gerektiği gibi yerine getirmemiştir (Velluti, 2024: 17). Zira Direktif’te yer alan yükümlülükleri yerine getirmeyenler için gerçek bir yaptırım öngörülmemiştir. Madde 19a(1)’e göre, şirketin beyan etmesi gereken konularda herhangi bir politika oluşturmaması halinde, bunu yapmama nedenlerini net ve gerekçeli olarak beyan etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla şirketler bazı bilgileri rapor edip geri kalanlar hakkında jenerik ve genel açıklamalar yaparak kaliteli bilgi vermekten kaçınabilir (Ahern, 2016: 622). Bu gerekçeyle CSRD, NFRD’yi yürürlükten kaldırıp yerine geçmiştir.

2022/2464 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi

2022/2464 sayılı CSRD taslağının 21 Nisan 2021 tarihinde Avrupa Parlamentosu’nda kabul edilmesinin ardından 14 Aralık 2022’de Avrupa Birliği Resmî Gazetesi’nde yayımlanmıştır. Direktif’in amacı, şirketlerin insan hakları ve çevre üzerinde yarattıkları etkileri raporlamasını sağlayarak Avrupa Yeşil Mutabakatı doğrultusunda sürdürülebilir ve adil bir ekonomiye geçişin önünü açmaktır. Bu doğrultuda uluslararası şirketlerin değer zincirlerinin insan haklarına ve çevreye etkileri bağlamında raporlanması gerekmektedir (European Commission, 2022c: 1). Direktifte kullanılan “değer zinciri” kavramı, “tedarik zinciri” kavramından daha geniştir. Değer zinciri kavramı, tedarik zincirinden farklı olarak, hammaddeden son kullanıcıya kadar uzanan süreçte mal veya hizmete doğrudan girdi sağlamayan faaliyetler ile ürünlerin kullanımı ve ortadan kaldırılması ile ilgili faaliyetleri de kapsamaktadır (European Parliament, 2022).

2022/2464 sayılı Direktif, şüphesiz en çok mülga NFRD’nin birikimi üzerine inşa edilmiştir. Bu yüzden aşağıda 2022/2464 sayılı Direktif’i açıklarken mülga Direktif ile kıyaslamayı uygun buluyoruz.

Kapsamı

2022/2464 sayılı Direktif ile ortaya konulan en önemli gelişmelerden biri, yükümlülüğün kapsamının kayda değer biçimde genişletilmesidir. Şöyle ki, ilk olarak halihazırda NFRD'ye tabi olan şirketler 2024 mali yılına ilişkin raporlama yükümlülüğü altına alınmıştır (Hummel ve Jobst, 2024: 324). Daha sonra NFRD kapsamına girmeyen diğer büyük şirketler 2025 mali yılına ilişkin raporlama yükümlülüğünü 2026 yılında yerine getirecektir. Büyük şirketler, şu üç kriterden en az ikisini bulunduran şirketlerdir: (i) 250 veya daha fazla çalışanı olmak, (ii) toplam bilançosu 25 milyon Euro veya daha fazla olmak, (iii) net cirosu 50 milyon veya daha fazla olmak (ETUI, 2024: 10).

Küçük ve orta ölçekli işletmelerden (KOBİ) AB düzenlenmiş piyasalarında listelenmiş olanlar için raporlama yükümlülüğü ilk olarak 2026 mali yılı için 2027 yılından itibaren başlayacaktır. Ancak KOBİ'ler gerekçesini beyan ettikleri takdirde raporlama yükümlülüğünü iki yıl kadar erteleyebileceklerdir. Mikro işletmeler her halükârda kapsam dışındadır (Hummel ve Jobst, 2024: 324).

AB menşeli olmayan şirketlerin AB'deki şubeleri ve bağlı kuruluşları da 2028 mali yılından itibaren yükümlülük altına girecektir. Bunun için (i) şirketin birbirini takip eden her iki yılda da AB içinde 150 milyon Euro net ciroya sahip olması ve (ii) AB menşeli büyük veya küçük ve orta ölçekli olup da listelenmiş bağlı kuruluşları varsa bunların kendileri için yukarıda anlatılan şartlar taşıması (iii) AB menşeli şubesi varsa bunun en az 40 milyon Euro net ciroya sahip olması (Hummel ve Jobst, 2024: 324).

Üye devletler, CSRD'yi 6 Temmuz 2024'e kadar iç hukuklarına aktarmak zorundadır (m.5).

Raporlanan Bilgilerin İçeriği ve Standardizasyon

CSRD, NFRD ile AB sürdürülebilirlik raporlama rejimine getirilen çifte önem (*double materiality*) kavramını korumuştur. Çifte önem kavramı, finansal önem (*financial materiality*) ve etki önemi (*impact materiality*) konseptlerini birleştirmektedir. Finansal önem, sürdürülebilirlik meselesinin şirketin performansı ve gelişimi üzerindeki etkisi üzerine tutulan bir perspektiftir. Etki önemi ise şirketin faaliyetlerinin çevre ve insan hakları üzerindeki etkisini ifade eder (Baumüller ve Grbenic, 2021: 373; Hummel ve Jobst, 2024: 325). Dolayısıyla şirketlerden istenen, her iki perspektifi de içerecek şekilde raporlama yapmalarıdır (European Commission, 2022a: Gerekçe 29).

NFRD'ye kıyasen CSRD, raporda yer alması gereken içeriği genişletmiştir. Şirketlerin açıklaması istenen bilgiler şunlardır (European Commission, 2022a: Gerekçe 30-36):

- (i) Özellikle sürdürülebilirlik konuları hakkında şirketin çalışma modeli ve stratejisi
- (ii) Sürdürülebilirlik konularında idari, yönetim ve denetim organlarının rolü ve bu rolü yerine getirmek için gereken uzmanlık, beceri veya bunlara erişimi
- (iii) Şirketin sürdürülebilirlikle ilgili politikaları
- (iv) İdari, yönetim ve denetim organları üyelerine yönelik halihazırda mevcut olan sürdürülebilirlikle ilgili teşvik planları
- (v) Şirketin kendi faaliyetleri ve değer zinciri içinde ortaya çıkmış veya çıkabilecek başlıca olumsuz etkilerle ilgili durum tespit süreçlerinin tanımı, bu etkilerin tanımlanması ve izlenmesi için alınan önlemler ile olumsuz etkileri hafifletmeye yönelik eylemler
- (vi) Sürdürülebilirlikle ilgili risklerin tanımı ve bunlarla nasıl başa çıkılacağı
- (vii) Açıklanan bu konularla ilgili göstergeler.

CSRD'nin ayrıştığı bir diğer taraf, açıklanmasını istediği bilgilerin standardizasyonunu belirlemiş olmasıdır. Standardizasyon konusunda yetki Avrupa Finansal Raporlama Danışma Grubu (*The European Financial Reporting Advisory Group- EFRAG*)'na delege edilmiştir. EFRAG, Belçika kanunlarına göre kurulmuş kâr amacı gütmeyen bir dernektir. Kurumsal raporlama konusunda Avrupa'da uzmanlık merkezi olarak itibar kazanmış olan EFRAG'ın, AB'nin sürdürülebilirlik raporlama standartları ile aynı konudaki uluslararası girişimler arasında koordinasyonu sağlayabilecek bir konumu olduğu düşünülmüştür. EFRAG, ilk olarak Mart 2021'de AB için sürdürülebilirlik standartları hakkında öneriler yayınlamıştı. Bu önerilerde, tüm sürdürülebilirlik konularını çifte önem perspektifinden kapsayan standartların geliştirilmesine yönelik teklifler sunulmuştu (European Commission, 2022a: Gerekçe 39).

Nitekim EFRAG, 22 Aralık 2023'te Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (*European Sustainability Reporting Standards- ESRS*)'nın ilk kısmını yayımlamıştır (EFRAG, 2023). Şirketlerin beyan etme yükümlüsü olduğu bilgiler; çevre, sosyal ve yönetim (*environment, social, governance- ESG*) başlıkları altında toplanmıştır. Beyan edilmesi gereken sosyal konular arasında; çalışma şartları, sosyal partnerlerin dahililiyeti, toplu pazarlık, eşitlik, ayrımcılık yasağı, çeşitlilik ve kapsayıcılık ve insan hakları sayılmıştır. Şirketlerin insan hakları hususunda beyan edeceği bilgiler, değer zincirlerindeki zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği ile ilgili gerekli bilgileri içermelidir. Şirketler ayrıca istihdam ve ücretler hakkındaki potansiyel riskleri de bildirmelidir. Yine şirketler raporlama yükümlülüğünü yerine getirirken temel özgürlükler ve temel uluslararası insan hakları belgelerinde geçen demokratik prensip ve standartlar bağlamında hareket etmelidir. Cinsiyet eşitliği ve eşit işe eşit ücret konusunda AB mevzuatı dikkate alınmalıdır. Şirkette engellilerin işe erişimiyle ilgili bilgilerin de raporda bulunması gerekmektedir. Şirketler bu bilgileri elbette

Direktif'in amacı ve kapsamıyla sınırlı olarak raporlamakla yükümlüdür (European Commission, 2022a: Gerekçe 49).

CSRD ayrıca şirketlere sundukları bilgilerle alakalı dışsal denetim yükümlülüğü de öngörmektedir. Buna göre raporun Direktif ve ESRs'ye uygunluğunun bağımsız denetçiler veya sürdürülebilirlik denetimiyle yetkili başka kişiler tarafından denetlemesi gerekmektedir. Bu denetim, 2028 yılına dek daha sınırlı olarak yapılacak olup sadece denetçinin raporu uygun bulduğuyla ilgili beyanını içerecek; 2028'den sonra ise birtakım prosedürler ve testler de bu uygun bulma beyanına eklenecektir. Denetçinin uygun bulma beyanı raporla birlikte yayımlanacaktır (Pantazi, 2024: 519; Baumüller ve Grbenic, 2021: 376).

2024/1760 sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi

Kavramsal Çerçeve

Taslağı 10 Mart 2021'de AB Parlamentosu'nda kabul edilen CSDDD, 25 Temmuz 2024'te yürürlüğe girmiştir. Direktif'in temel amacı, şirketlerin kendi faaliyetlerinde ve faaliyet zincirlerinde sürdürülebilir ve sorumluluk sahibi bir yaklaşım edinmesini sağlamaktır¹⁰.

Direktif'in 1. maddesinin 1. fıkrasına göre: “*Bu Direktif,*

(a) *Şirketlerin kendi eylemleri, bağlı kuruluşlarının eylemleri ve faaliyet zincirindeki iş ortaklarının eylemleriyle ilgili olarak mevcut ve potansiyel insan hakları ihlalleri ve çevre tahribatı hakkında yükümlülükler ve*

(b) *Bu yükümlülüklerin ihlali durumunda sorumluluk öngörmektedir.”*

Kanaatimizce Direktif'in getirdiği faydalardan en önemlisi, faaliyet zincirinde çalışan işçiler için temel insan hakları güvencesi getirmesidir. Söz konusu güvence, soyut bir insan hakları atfının ötesine geçerek; çocuk işçiliğinin yasaklanması, zorla çalıştırmanın engellenmesi, örgütlenme özgürlüğü ve adil ücret hakkı gibi somut çalışma standartlarını operasyonel birer yükümlülüğe dönüştürmektedir. İnsan haklarının geri plana atıldığı ya da en azından AB üye devletlerindeki kadar korunmadığı ülkeler için şirketlere uluslararası hukukun getiremediği bağlayıcı yükümlülükler getirilmesi, insan hakları açısından büyük önem arz etmektedir (Beydüz ve Algan, 2024: 306).

Bu noktada Direktif'te tercih edilen iş ortağı ve faaliyet zinciri (*chain of activities*) kavramının açıklanması gerekmektedir. 3. maddenin 1. fıkrasının g bendine

¹⁰ European Commission: **Corporate Sustainability Due Diligence**, [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en#:~:text=On%2025%20July%202024%2C%20the,across%20their%20global%20value%20chains.\(ET:10.11.2024\).](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en#:~:text=On%2025%20July%202024%2C%20the,across%20their%20global%20value%20chains.(ET:10.11.2024).)

göre faaliyet zinciri;

“(i) Bir şirketin yukarı yönlü iş ortaklarından ürünlerinin üretilmesi veya hizmetlerinin sunulmasıyla bağlantılı olan üretim, tasarım, tedarik, çıkarılma, imalat, taşıma, depolanma ve hammadde, ürün veya parçaların teminiyle ilgili faaliyetler ve bu faaliyetlere dahil olan kuruluşlar ve (ii) Bir şirketin aşağı yönlü iş ortaklarından ürünlerinin dağıtım, taşınması, depolanması ile ilgili faaliyetler ve bu faaliyetlere dahil olan kuruluşlar” anlamına gelmektedir.

Bu tanımdan anlaşılabacağı üzere, değer zincirinin yukarı yönlü (*upstream*) kısımları tamamıyla faaliyet zinciri kavramının içine dahil edilmişken aşağı yönlü (*downstream*) kısımlarından sadece dağıtım, taşıma ve depolama eylemleri dahil edilmiştir. Öğretide, bunun değer zincirinin tamamını kapsayan BM Rehber İlkeleri Raporlama Çerçevesi gibi uluslararası düzenlemelerden sapma oluşturduğu savunulmuştur (Bueno vd., 2024). Nitekim faaliyet zinciri kavramının şirketlerden hizmet ve ürün alan iş ortaklarını kapsamadığı ve bunun sonucunda, örneğin, bankaların yalnızca yukarı yönlü halkalardan sorumlu olacağı belirtilmiştir (European Commission, 2024: Gereke 26).

Bu noktada aşağı yönlü ve yukarı yönlü iş ortaklarını açıklamak yerinde olacaktır. Örneğin, bir giysi üreticisi için kumaş fabrikası yukarı yönlü iş ortağı sayılır. Bir araba üreticisi içinse lastik fabrikası yukarı yönlü doğrudan iş ortağı sayılırken lastiklerin yapımında kullanılan kauçuğu üreten fabrika da yukarı yönlü dolaylı iş ortağı olur. Yine giysi üreticisi örneğinden devam edilecek olursa, perakende satış mağazası aşağı yönlü iş ortağı olabilir. Bunlar, faaliyetlerini şirket adına veya hesabına yürütmektedirler (European Commission, 2022b: 9-10). Dolayısıyla satacağı kıyafeti şirketten temin edip kendi adına ve hesabına faaliyet gösteren bir serbest girişimci şirketin değer zincirine dahil olmayacaktır.

3. maddenin 1. fıkrasının f bendinde iş ortağı kavramı açıklanmıştır. Buna göre iş ortağı;

“(i) Şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile ilgili ticari bir anlaşma yaptığı veya (g) bendine göre şirkete hizmet sağlayan (doğrudan iş ortağı) veya

(ii) Doğrudan bir ticari ortak olmayan ancak şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile ilgili ticari işlemleri yürüten (dolaylı iş ortağı) kuruluş” demektir.

Direktifin kapsamına küresel değer zincirinin ne kadarlık bir kısmının dahil edildiği, dahil olan kısımlarda çalışan işçilere AB merkezli şirkete karşı dava açabilme hakkı tanıyacağı için önemlidir. Direktifteki tanımlama, küresel üretim ağlarının en savunmasız halkası olan ve daha önce hukuki korumadan yoksun kalan yukarı yönlü işçileri, doğrudan AB merkezli ana şirketin durum tespiti sorumluluk alanına dahil etmektedir.

Son olarak, Direktif’te tekrarlanan *insan haklarına olumsuz etki* kavramından ne anlaşılması gerektiğine değinilmesi gerekmektedir. 3. maddenin 1. fıkrasının c

bendine göre, bir kişinin Ek'in 1. bölüm 1. kısmında yer alan temel haklarını ihlal eden etkiler Direktif'in uygulama alanına girmektedir. Burada yer alan temel haklar, ayrıca Ek'in 1. bölüm 2. kısmında listelenmiş uluslararası temel insan hakları belgelerinde de yer almaktadır. 1. kısımda yer almayan ancak 2. kısımdaki belgelerde bulunan temel hakların ihlal edilmesi durumunda ise şirketin yapacağı ön değerlendirmelerle bu insan haklarının ihlal edilebileceğini öngörebilmesi gerekip gerekmediğine bakılır. Eğer zincirdeki faaliyetlerinin doğası ve boyutu, ekonomik sektörün özellikleri, coğrafi koşullar gibi kriterleri göz önünde bulundurarak böyle bir insan hakkı ihlalinin doğabileceğini öngörebiliyorsa Direktif'e göre sorumlu tutulabilir (m.3/I-c-ii).

Ek'te yer alan listeye göre Direktif'in koruduğu haklar ve yasaklar şunlardır: yaşam hakkı, işkence yasağı, özel hayatın gizliliği, düşünce ve vicdan özgürlüğü, adil şartlarda çalışma ve adil ücret hakkı, çalışanların barınma, yemek, temiz içme suyu ve kıyafete ulaşımını engelleme yasağı, çocukların sağlık hakkı, çocuk işçi çalıştırma yasağı, angarya yasağı, kölelik ve köle ticareti yasağı, toplanma ve toplu pazarlık yapma özgürlüğü, çalışma hayatında ayrımcılığın yasaklanması, insanların yemek ve temiz suya ulaşımını engelleyen veya insan sağlığını olumsuz etkileyen çevre tahribatının yasaklanması.

Ek'te yer alan bu haklar, CSDDD'nin koruma kalkanını somutlaştırmakta olup; özellikle adil şartlarda çalışma ve adil ücret hakkı, çocuk işçi çalıştırma yasağı, angarya yasağı, toplanma ve toplu pazarlık yapma özgürlüğü gibi iş hukukunun sahasına gören hak ve özgürlüklerin ihlali, işçilere bu Direktif kapsamında tazminat davası açma imkânı sağlayacaktır.

Diğer AB Düzenlemeleriyle İlişkisi

CSDDD, insan hakları ve çevreyi korumayı amaçlayan diğer yakın tarihli düzenlemeleri tamamlamaktadır (European Commission, 2022b: 6). Bu düzenlemelerden ilki ve en önemlisi elbette CSRD'dir. İki direktif, birbiriyle yakın ilişki içinde olup birbirlerini tamamlamaktadır. İlk olarak, CSRD'nin öngördüğü raporlama yükümlülüğünün yerine getirilmesi için geçilmesi gereken süreçler, CSDDD ile getirilen durum tespiti yükümlülüğüyle bağlantılı olarak yerine getirilebilir. Zira raporlama yükümlülüğü, durum tespiti yükümlülüğünün son aşamasıdır (European Commission, 2022b: 4). CSRD'den farklı olarak¹¹ CSDDD, idari ve hukuki yaptırımlara yer vermesiyle üye devletlere sürdürülebilirliği sadece

¹¹ CSRD'de ayrıca idari ve hukuki yaptırımlara yer verilmemiştir. Bu yüzden sürdürülebilirlik raporlama yükümlülüğünün ihlali durumunda yıllık finansal tablolar ve periyodik açıklama yükümlülüklerine ilişkin genel hükümler uygulanacaktır. 2013/34 sayılı Muhasebe Direktifi ve 2004/109 sayılı Şeffaflık Direktifi'nde yer alan yaptırımların CSRD'ye aykırılık durumunda uygulanacağına ilişkin görüş için bkz: Pantazi, 2024: 520-521.

ideolojik olarak değil operasyonel biçimde iç hukuklarına dahil etme sorumluluğu yüklemektedir (Giovannone, 2024: 229).

Buna ek olarak 2019/2088 sayılı Finansal Hizmetler Sektöründe Sürdürülebilirlikle İlgili Kamuyu Aydınlatma Yönetmeliği ve 2019/2088 sayılı Taksonomi Yönetmeliği de yatırımcıların sürdürülebilir yatırımlar yapabilmeleri için kurumsal şeffaflığı destekleyen düzenlemeler olup önemli kilometre taşları olarak sayılabilir. 2011/36 sayılı İnsan Ticaretinin Önlenmesi ve İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurlarının Korunmasına İlişkin Direktif, 2023/1115 sayılı Ormansızlaşmaya Neden Olmayan Ürünler Yönetmeliği, 2017/821 sayılı Çatışma Mineralleri Yönetmeliği gibi diğer birçok düzenleme de 2022/2464 sayılı Direktif’le bütünlük oluşturan metinler arasında sayılmaktadır (European Commission, 2022c: 3-7).

CSDDD, sürdürülebilirlik durum tespiti yükümlülüğü hakkında bir genel kanun (*lex generalis*) niteliğindedir. Aynı konudaki daha özel sektörel düzenlemeler, özel kanun (*lex specialis*) olup çatışmaları durumunda CSDDD’nin yerine geçecektir. Örneğin, 2023/1115 sayılı Ormansızlaşmaya Neden Olmayan Ürünler Yönetmeliği, ormansızlaşmaya neden olabilecek bazı mal ve ürünlerin AB’den ihracatını düzenlemekte ve bu ürünler konusunda durum tespiti yükümlülüğüne daha spesifik olarak yer vermektedir (European Commission, 2022b: 6). Dolayısıyla bu Yönetmelik daha özel kanun olup kendi kapsamındaki konularda genel kanun niteliğindeki Direktif’in yerine uygulanacaktır.

Kapsam

Bir AB üye devletinin kanunlarına göre kurulmuş olması durumunda 1,000’den fazla çalışanı olan ve bir önceki mali yılda net küresel cirosu 450 milyon Euro’yu aşan şirketler Direktif’in kapsamına girer. Kendisi bu sınırları aşamasa da bu sınırları aşan bir grup işletmenin nihai ana şirketi konumunda olan şirketler de kapsama dahildir¹². Bu şirketler içinden en az 5,000’den fazla çalışanı ve 1,5 milyar Euro net küresel cirosu olanlar, 26 Temmuz 2027’den itibaren Direktif’i uygulamak zorundadır. 3,000’den fazla çalışanı olan ve 900 milyon Euro net küresel cirosu olan şirketler için bu tarih 26 Temmuz 2028’dir. Geriye kalanları 1 Ocak 2029’dan itibaren Direktif’in uygulama alanına girecektir (m.2/I, m.37).

AB üye devletleri dışında bir devletin kanunlarına göre kurulmuş olan şirketler, son mali yıldan önceki yılda AB içinde net 450 milyon Euro’yu aşan ciro yapmışsa yine Direktif’in kapsamına girecektir. Kendisi bu sınırları aşamasa da bu

¹² Nihai ana şirket, 2013/34 sayılı Direktif’in 22. maddesinin 1 ila 5. fıkraları arasında belirtilen kriterlere uygun olarak, doğrudan veya dolaylı biçimde bir veya birden çok bağlı şirketi kontrol eden ve kendisi başka bir şirketin kontrolü altında olmayan ana şirketi ifade etmektedir (m. 3/I-r).

sınırları aşan bir grup işletmenin nihai ana şirketi konumunda olan şirketler de kapsama dahildir. Bu şirketlerden AB içinde 1,5 milyar Euro net cirosu olanlar, 26 Temmuz 2027'den itibaren Direktif'i uygulamak zorundadır. 900 milyon Euro net AB içi cirosu olan şirketler için bu tarih 26 Temmuz 2028'dir. Geriye kalanları 1 Ocak 2029'dan itibaren Direktif'in uygulama alanına girecektir (m.2/II, m.37).

Görüldüğü üzere, CSDDD'nin kapsamı CSRD'ye göre daha dar tutulmuştur. KOBİ'ler bütünüyle Direktif'in uygulama alanının dışındadır.

Üye devletler, CSDDD'yi 26 Temmuz 2026'ya kadar iç hukuklarına aktarmak zorundadır (m.37).

2024/1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi'nin Uygulanması, Yaptırımları ve Tedarik Zincirindeki Etkisi

Mevcut ve Potansiyel Olumsuz Etkilerin Tespiti, Önlenmesi, Sona Erdirilmesi

Genel Olarak

Üye devletler, şirketlerin kendi eylemleri, bağlı kuruluşlarının eylemleri, kendi faaliyet zinciriyle ilgili olduğu takdirde iş ortaklarının eylemleriyle ilgili olarak doğmuş ve doğması muhtemel olan insan hakları ihlalleri ve çevre tahribatı etkilerini tespit etmeleri için gerekli önlemleri alır (m.8/I). Şirketler, bu etkilerin tespitinde bağımsız raporlar ve Direktif'in 14. maddesindeki şikâyet prosedürü aracılığıyla elde edilen bilgiler dahil gerekli kaynakları kullanabilir (m.8/III).

Direktif, şirketin olumsuz etkileri tespit etme yükümlülüğünün içine, aldığı şikâyetleri değerlendirme yükümlülüğünü de eklemiştir. Buna göre, üye devletler şirketlerin kendi eylemleri, bağlı kuruluşlarının eylemleri ve faaliyet zincirindeki iş ortaklarının eylemlerinde doğmuş veya doğması muhtemel insan hakları ihlali ve çevre tahribatı risklerinden ötürü meşru endişeleri olan kişi ve kuruluşların devlete şikâyet başvurusunda bulunmasının önünü açmak zorundadır (m.14/I). Üye devletler, şu kişilerin şikâyet başvurusunda bulunmasına imkân tanımalıdır:

(i) Olumsuz bir etkiden etkilenen veya etkilenme ihtimali olduğunu makul bir şekilde düşünen gerçek ve kişiler ve bunların temsilcileri,

(ii) Faaliyet zincirinde çalışan bireyleri temsil eden sendikalar ve diğer işçi temsilcileri,

(iii) Şikâyete konu olumsuz çevresel etkinin bulunduğu alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları (m.14/II).

Şirketler, şikâyeti temelsiz bulduğu durumda bile şikâyetle ilgili prosedür işletmek ve ilgili işçiler ile sendikalara bu prosedürler hakkında bilgi vermek zorundadır. Şikâyet haklı bulunursa şirketin mevcut ve potansiyel etkilerin tespiti yükümlülüğü kapsamında gerekli prosedürün işletilmesi gerekir (m.14/III).

Direktif, şikâyet sahiplerine de birtakım haklar tanır. Bunlar, şikâyetle bulundukları şirketten şikâyete uygun bir takip talep etme hakkının yanında; şikâyetin konusunu oluşturan mevcut ve potansiyel ciddi olumsuz etkileri görüşmek üzere şirket temsilcileriyle uygun bir seviyede bir araya gelme hakkını da içerir (m.14/IV).

Üye devletler, şirketlerin tespit ettikleri potansiyel olumsuz etkileri önlemek, derhal önlemek mümkün değilse etkisini azaltmak için gerekli önlemleri almalarını sağlar (m.10/I). Buna göre, şirketlerin potansiyel olarak etkilenen grupların görüşlerini de alarak bir önlem eylem planı geliştirip uygulaması gerekmektedir. Doğrudan iş ilişkisi kurduğu iş ortaklarından şirketin davranış kurallarına ve gerektiğinde önlem eylem planına uyumu sağlayacağına dair sözleşmesel taahhütler talep etmek de şirketlerin yükümlülüğüne dahildir. Doğrudan iş ilişkisinde olduğu iş ortaklarının kendi iş ortaklarından da bunların faaliyet zincirine dahil olduğu oranda aynı taahhütleri isteyebilir (m. 10/II-a,b). Yukarıda açıklandığı üzere, Direktif'in kapsamına kural olarak KOBİ'ler girmemektedir. Ancak büyük şirketler, bu maddeye dayanarak KOBİ ortaklarından da bilgi toplamak ve gerektiğinde kendi önlem eylem planına uymasını istemek zorunda kalacaktır. AB kanun koyucusu bunun KOBİ'lere getireceği maliyeti düşünerek şirketlerin KOBİ ortaklarına gerekli araçlar ve kapasitenin inşa edilmesinde finansal ve finans dışı destek olmasına hükmetmiştir (m.10/II-e)(European Commission, 2022b: 7-8). Şirketler KOBİ'nin sözleşmesel taahhütlerine uyumunu denetlerken bağımsız üçüncü taraf doğrulamasına başvurabilir, bu durumda uyum denetiminin maliyeti de şirkete aittir (m.10/V). Böylece doğrudan Direktif'in kapsamına girmeyen KOBİ'ler durum tespit yükümlülüğünün maliyetinden kurtarılmıştır. Burada belirtmek gerekir ki, bu KOBİ'lerin Direktif'e aykırılık dolayısıyla ortaya çıkacak yaptırımlar konusunda da sorumluluğu bulunmayacaktır (European Commission, 2022b: 7).

Şirketlerin yukarıdaki şekilde önleyemediği veya yeterince hafifletemediği etkiler söz konusu olduğunda bu etkinin ortaya çıktığı faaliyet zincirindeki ortaklarla yeni ilişkilere girmemesi veya mevcut ilişkileri genişletmemesi gerekecektir. Bu etkilerin önlenmesi ve en aza indirilmesi çabalarının kısa vadede başarıya ulaşabileceğine dair makul bir beklenti olduğunda, ilgili ortakla ticari ilişkileri geçici olarak askıya alınacak; ancak potansiyel olumsuz etki ciddi ise ilgili faaliyetlere yönelik iş ilişkisi sonlandırılacaktır. Bunun için elbette bu hukuki ilişkiyi düzenleyen hukukun cevaz vermesi gerekli olup üye devletler böyle bir ilişkinin

sonlandırılması seçeneğini hukukuna geçirecektir. Ancak iş ilişkisinin alınması veya sonlandırması, potansiyel olumsuz etkiden daha ağır sonuçlar doğuracaksa şirket böyle bir adım atmak zorunda olmayacaktır. Söz konusu değerlendirme neticesinde iş ilişkisini devam ettirme kararı alan şirketin denetim makamına haklı gerekçelerini anlatan bir rapor sunması gerekmektedir (m.10/VI).

Şirketlerin mevcut etkileri sona erdirmek veya etkilerini en aza indirmek konusunda yükümlülüğü bulunmaktadır. Etkinin önemine ve kapsamına, ayrıca şirketin davranışının bu olumsuz etkiye katkısına göre uygun önlemlerin alınması gerekmektedir. Olumsuz etkinin hemen sona erdirilememesi durumunda paydaşlarla istişare edilerek bir düzeltici eylem planı geliştirilmek ve uygulanmak zorundadır. Yine doğrudan iş ortaklarından ve onların faaliyet zincirine dahil olan kendi iş ortaklarından şirketin davranış kurallarına ve gerektiğinde düzeltici eylem planına uyum sağlayacağına dair sözleşmesel taahhütler talep edilebilir (m.11/III). Bu durumda KOBİ'lere verilecek destekle ilgili yukarıda açıklanan hususlar burada da geçerli olacaktır. Şirketlerin bu şekilde sona erdiremediği veya yeterince hafifletemediği etkiler söz konusu olduğunda şirket yine yukarıdaki açıklamalara paralel şekilde, ilgili iş ortaklarıyla ilişkisini askıya alarak veya sonlandırarak bu etkinin ortaya çıktığı iş ortağıyla yeni bir ilişkiye girmekten veya mevcut ilişkileri genişletmekten kaçınmalıdır. Keza askıya alma veya sonlandırmanın sonuçları mevcut olumsuz etkilerden daha ağır olacaksa, denetim makamına haklı gerekçelerini sunmak şartıyla, iş ilişkisine devam etme kararı da alabilir (m.11/VII).

Üye devletler, şirketin tek başına ya da iştirak ederek olumsuz bir etkiye yol açtığı durumlarda bunun giderilmesini sağlar. Olumsuz etki yalnız başına şirketin iş ortaklarından kaynaklanmışsa şirket gönüllü olarak etkinin ortadan kaldırılmasına katkı sunabilir (m.12).

Denetim Makamları

Üye devletler, şirketlerin mevcut ve potansiyel olumsuz etkilerin tespiti, önlenmesi ve ortadan kaldırılması yükümlülüğü doğrultusunda çıkardığı ulusal mevzuata şirketlerin uyup uymadığını denetleme yetkisine sahiptir. Yetkili üye devlet, şirketin kayıtlı ofisinin olduğu devlettir. AB menşeli olmayan ülkeler için yetkili üye devlet, şirketin şubesinin bulunduğu devlettir. Şirketin hiçbir üye devlette şubesi yoksa veya birden fazla üye devlette şubesi bulunuyorsa yetkili üye devlet, şirketin AB içinde en fazla net ciroyu ürettiği devlettir (m.24/I,II,III). Üye devletler, atadıkları denetim makamlarının bağımsızlığını garanti etmek zorundadır (m.24/IX).

Şirketler, faaliyetlerini yürüttükleri üye devletlerden birinde kendisini temsil etmek için bir tüzel veya gerçek kişiyi temsilci olarak atamak zorundadır. Bu temsilci, denetim makamıyla şirket adına haberleşmeyi yürütmekle yetkilendirilecektir (m.23/I,IV).

Denetim makamları, Direktif kapsamında kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmek amacıyla bilgi talep etme ve soruşturma yapma gibi yetkilere sahip olacaktır. Soruşturma resen veya temeli olan şikâyetler sonucunda bir ihlalin varlığı konusunda yeterli kanaat oluştuğunda başlatılabilir (m.25-I,II). Denetim makamlarının görevini yerine getirirken en azından şu yetkilere sahip kılınması üye devletlere bırakılmıştır (m.25/V):

(i) İhlallerin durdurulmasını, tekrar edilmemesini, orantılı ve ortadan kaldırmaya yeterli bir biçimde giderilmesini emretme.

(ii) Para cezası kesme.

(iii) Ciddi ve telafisi mümkün olmayan zarar riskini önlemek amacıyla geçici tedbirler alma.

Direktif, üye devletlerin denetim makamlarından gelen temsilcilerle bir Avrupa Denetim Makamları Ağı (*European Network of Supervisory Authorities*) kurulmasına hükmetmiştir. Ağ kuruluşu, denetim makamları arasında koordinasyonu ve bilgi paylaşımını sağlayacaktır (m.28/I).

Hukuki Sorumluluk

AB'nin kurumsal sürdürülebilirlik raporlama ve etki tespiti konusunda gönüllülük esasına dayalı bağlayıcı olmayan düzenlemelerinden yaptırımlara bağlanmış düzenlemelere giden serüveninde CSDDD'nin özel bir yeri olmasının en önemli sebebi, düzenlemeye aykırılık durumunda şirketler için hukuki sorumluluk öngörmesidir. Böylece, Ek'te listelenen temel hakların, şirketler için sadece kurumsal sosyal sorumluluk projeleri kapsamındaki etik tavsiyeler olmaktan çıkıp; ihlali halinde idari yaptırım ve hukuki tazminat sorumluluğu doğuran emredici normlar haline gelmesi sağlanmıştır.

CSDDD'nin 23 Şubat 2022'de yayımlanan tasarı metninin 22. maddesinde şu durumlarda şirketlerin hukuki sorumluluğuna gidilebileceği öngörülmüştü:

(i) Potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesini düzenleme yükümlülüğünün düzenlendiği 7. maddeye veya mevcut olumsuz etkilerin sona erdirilmesi yükümlülüğünün düzenlendiği 8. maddeye aykırılık ile

(ii) 7. ve 8. maddelerdeki tedbirler alınarak tespit edilmesi, önlenmesi, sona erdirilmesi, hafifletilmesi veya kapsamının daraltılması mümkün olabilecek olumsuz etkilerin ortaya çıkmış olması.

Taslak, kural olarak şirketin dolaylı iş ortaklarının faaliyetleri dolayısıyla meydana gelen olumsuz etkilerden sorumlu olmayacağını düzenlemekteydi. Ancak bunun için şirketin aldığı aksiyonların olumsuz etkinin önlenmesi, hafifletilmesi, sona erdirilmesi veya kapsamının en aza indirilmesi için yeterli olacağını beklemenin makul olması gerekiyordu (m.22/I,II).

Son halinde bu madde önemli ölçüde değiştirilmiştir. Buna göre, şirketin sorumluluğa gidilebilmesi için;

(i) Şirketin ihmal veya kast ile potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesini düzenleme yükümlülüğünün düzenlendiği 10. maddeyi veya mevcut olumsuz etkilerin sona erdirilmesi yükümlülüğünün düzenlendiği 11. maddeyi ihlal etmesi

(ii) Bunun sonucunda bir gerçek veya tüzel kişinin iç hukukta korunan hukuki çıkarlarının zarar görmesi gerekmektedir (m.29/I).

Şirketler, salt iş ortaklarının faaliyetleri sonucu doğan zarardan sorumlu tutulamaz (m.29/I).

Direktif son halinde haksız fiil sorumluluğunun tüm unsurlarını sayarak sorumluluğun türü hakkında kuşku bırakmamıştır. Maddeye “*ihmal veya kast ile*” ifadesi eklenerek kusur unsuruna vurgu yapılmıştır. Ayrıca maddede “*bir gerçek veya tüzel kişinin iç hukukta korunan menfaatleri*”nden bahsedilmesi, şirketin salt çevreye verdiği ancak bir gerçek veya tüzel kişiyi ilgilendirmeyen zarardan ötürü haksız fiil sorumluluğuna başvurulamayacağı anlamına gelmektedir (Bueno vd., 2024: 5).

Salt iş ortaklarının faaliyetlerinden sorumluluk konusunda taslaktaki düzenlemeye kıyasen daraltmaya gidilip hiçbir istisna olmaksızın bunlardan doğan zararlardan şirketlerin sorumlu olmayacağına hükmedilmiştir. Ancak zarara şirket ve bağlı kuruluşları, doğrudan ya da dolaylı iş ortakları tarafından ortaklaşa neden olunmuşsa, iç hukuktaki müşterek ve müteselsil sorumluluk ve rücu haklarına ilişkin hükümler saklı olmak üzere, taraflar müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulacaktır (m.29/V).

Direktif, ispat yükünün yerini değiştirmemiş olup iddia eden taraf iddiasını ispatla yükümlü tutulmuştur (m.29/III-e). Ancak davacının iddialarının ispatına yönelik güçlü bir kanaat oluşturmada mahkeme tarafından şirkete ispata yarayacak bilgileri paylaşması emredilebilecektir. Bunun için davacının, şirketin davanın çözümü için gerekli bilgileri elinde bulundurduğuna yönelik kanıt getirmesi gerekecektir (Ciacchi, 2024: 43).

Üye devletler, zarar gören kişilerin sendikaları, sivil toplum kuruluşu olan insan hakları veya çevre örgütlerini ya da diğer sivil toplum kuruluşlarını ve ulusal hukuka göre, bir üye devlette yerleşik ulusal insan hakları kurumlarını kendi adına dava açmaları için yetkilendirmeleri için makul koşulları sağlayacaktır. İç hukuktaki medeni usul kanunları saklıdır (m.29/III-d). Dolayısıyla, üye devletler zarar gören kişilerin kendisi adına dava açması için sendika ve sivil toplum kuruluşlarının iç hukukta izin verilen ölçüde yetkilendirilmesini sağlayacaktır. Ancak kişi gruplarının toplu çıkarlarının korunması amacıyla 2020/1828 sayılı Temsili Eylemler Direktifi kapsamında sivil toplum kuruluşları tarafından toplu tazminat davası açılması bakımından üye devletlere sorumluluk yüklenmemekte, sadece teşvikte bulunmaktadır (European Commission, 2024: Gereğe 84; Bueno vd., 2024: 5).

Direktif Taslağı 25 ve 26. maddelerinde şirket yöneticilerine özen yükümlülüğü yüklemekteydi. Buna göre, yöneticiler şirketin en yararına olacak kararları alırken aynı zamanda bu kararlarının sürdürülebilirlik konularında doğuracağı sonuçları da hesaba katmakla yükümlü tutuluyordu. Bu iki madde korunsaydı, Direktif'te yer alan yükümlülüklerin ihlali dolayısıyla doğrudan yöneticilere karşı tazminat davası açmak mümkün olacaktı (Ciacchi, 2024: 44). Ancak her iki madde de Direktif'in son halinden, yöneticilerin şirketin çıkarlarını gözeten hareket etmesi sorumluluğunun altını boşaltacağı endişesiyle tamamen çıkarılmıştır (Giovannone, 2024: 231). Dolayısıyla şimdiki haliyle yöneticilerin özen yükümlülüğünün paydaşlara karşı değil, hissedarlara karşı sürdüğü kabul edilebilir.

Faaliyet Zincirine Etkisi

Direktif'in 29. maddesinin II. fıkrası, şirketin haksız fiil sorumluluğunun kabul edildiği durumlarda zarar gören kişilerin zararının tamamının tazmin edileceği hükmünü amirdir. Bu tazminat zenginleşme yol açacak şekilde, cezalandırıcı veya çok sayıda olamaz.

29. maddenin en önemli sonucu şirketin kendisi, bağlı kuruluşları ve faaliyet zincirinde meydana gelen insan hakları ihlallerinden ötürü -AB içinde olsun olmasın- zarar gören herkesin, çalışmamız açısından özellikle de işçilerin, Direktif kapsamında kusurlu bulunan şirkete karşı dava açabilecek olmasıdır. Bu sayede özellikle AB menşeli büyük şirketlerin insan haklarının kapsamlı şekilde korunmadığı ülkelerde temel hakları çiğneyen faaliyet zincirleri kurmasının önüne geçilebilecektir. Direktif'in kapsamına giren şirketlerin bir kısmının, söz konusu yükümlülüklerini ihlal etmeleri durumunda doğacak zararlar için sigorta şirketleriyle anlaşacak olması beklenmektedir. Bununla birlikte, nihayetinde zararı en aza indirmek için iş ortaklarıyla Direktif'in öngördüğü davranış kuralları ve eylem planlarına yönelik anlaşmaları yapmak zorunda kalmaları da beklenen ve hedeflenen bir sonuçtur (Pires, 2024: 45).

Direktif'in kapsamına giren AB menşeli büyük şirketlerle iş ortaklıklarını geliştirmek isteyen AB dışı şirketler, yeni kurumsal sürdürülebilirlik etki tespiti kurallarına uymak zorunda kalacaktır. Nitekim AB'nin kendi sürdürülebilir ekonomi, sosyal ve çevresel kalkınma hedeflerini geliştirmekte olan ülkelere taşıma vizyonu, önsözündeki ilk paragraftan itibaren Direktif'in tamamından sezilmektedir (Bueno vd., 2024: 5). Ülkelerin bu konudaki politik duruşu ne olursa olsun Direktif'in AB sınırları ötesinde hemen hemen her sektör ve büyüklükten ve hem düşük hem yüksek gelirli ülkelerdeki şirketler üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir (Bueno vd., 2024: 6).

Son olarak, AB'deki işbu gelişme (Güney Kore ve İsviçre'de olduğu gibi) diğer ülkelerin benzer düzenlemeler yapması yönünde tetikleyici olabilir. Başka ülkelerin bu yöndeki girişimleri, ülkelerin rekabette geride kalma endişelerini giderebilir. En azından ABD gibi durum tespiti prosedürleri teşvik edilen ancak zorunlu kılınmayan ülkelerde yasal gelişmelerin yaşanmasının önü açılabilir (Bueno vd., 2024: 6).

Sonuç

CSDDD, uygulama alanına giren büyük şirketlere faaliyet zincirlerindeki insan hakları ihlalleri konusunda gözlem yapmakla yetinme görevi değil; bilakis aktif olarak insan hakları ihlallerinin önüne geçme görevi yüklemektedir. Zira şirketler, Direktiften doğan yükümlülüklerini ihlal ettikleri takdirde idari yaptırımlar ve hukuk davaları ile karşılaşabilecektir. Yükümlülüğün kapsamı, değer zincirinin yukarı yönlü kısmının tamamında ve aşağı yönlü kısmının dağıtım, taşıma ve depolama halkalarında meydana gelen insan hakları ihlallerini içine almaktadır. Bu ihlaller şirketin bağlı kuruluşları veya kendi faaliyet zinciriyle bağlantılı olması kaydıyla iş ortakları tarafından yerine getirilmiş olabilir. Bu durumda Direktif, bağlı kuruluşları ve iş ortakları ile birlikte ihlalin ortaya çıkardığı zarardan sorumlu olacaktır. Yalnız şirketin sorumlu olabilmesi için Direktiften doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak yerine getirmemiş olması gerekmektedir. Bu noktada Direktif şirketler için özen sorumluluğunu değil kusur sorumluluğunu öngörmeyi tercih etmiştir.

İş ortaklarından kendi davranış kuralları ve insan hakları eylem planlarına uyacağına dair taahhüt alınması, şirketlerin yükümlülüklerinden bir tanesidir. Bu taahhütlerin AB'li büyük şirketlerle iş yapmak isteyen gelişmekte olan ülkelerdeki şirketleri Direktif'in standartlarına uymak zorunda bırakacağı düşünülmektedir. Nitekim, bu şekilde önlenemeyen veya yeterince hafifletilemeyen olumsuz etkiler ortaya çıktığında, şirketin ilgili faaliyet zincirindeki iş ortaklarıyla olan iş ilişkisini sona erdirmesi gerekmektedir. Aksi halde ortaya çıkan olumsuz etkilerden ötürü şirket bizzat sorumlu olacaktır. Bu da her ekonomik seviyeden ülkenin vatandaşlarına, faaliyet zincirinin parçası olmaları durumunda AB üye devletlerinin mahkemelerinde tazminat davası açma hakkı verecektir. Bu yönüyle CSDDD, küresel faaliyet zincirlerinde çalışan işçilerin temel haklarını ilk kez doğrudan dava edilebilir ve yaptırıma bağlı bir koruma rejimine kavuşturmaktadır.

Extended Summary

This article examines the European Union's (EU) evolving legal framework on corporate sustainability and its impact on the protection of workers' fundamental rights in global supply chains. The focus is Directive (EU) 2024/1760 on

Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD), which constitutes a significant step in the transition from soft law to hard law. The study outlines the trajectory of EU law in this direction, showing a shift from international soft law instruments such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises towards increasingly binding regulations. It particularly highlights the manner in which the CSDDD complements Directive (EU) 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting (CSR).

The first step in the EU was taken with the Directive (EU) 2014/95 on Non-Financial Reporting Directive (NFRD). This regulation imposed a certain degree of reporting obligation on large companies regarding environmental and social impacts, but proved ineffective due to the absence of enforcement mechanisms. Most companies only reported in generic terms and did not take responsibility for human rights violations. To address these deficiencies, the CSRD, adopted in 2022, broadened both the scope and substance of reporting obligations. Furthermore, reporting has been standardized through the European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Nonetheless, given its primary focus on transparency, the CSRD alone remains insufficient to ensure effective protection of human rights.

The CSDDD goes beyond reporting and imposes operational obligations upon companies. Entering into force in July 2024, it is binding for large EU-based companies and non-EU companies generating substantial turnover within the EU. Companies are required to identify and prevent potential adverse impacts on human rights and the environment, and to identify, prevent, mitigate, bring to an end, and remedy actual adverse impacts arising from their own operations, those of their subsidiaries, and those of their business partners within their chains of activities. The concept of the “chain of activities” covers all upstream business partners, while in downstream relations it is limited to distribution, transport, and storage. Although narrower than international standards, this still represents a significant advancement for corporate accountability.

The obligations set out in the Directive are binding. Companies must establish risk management systems, prepare codes of conduct and action plans, conduct regular risk analyses, and consult with stakeholders. They must also obtain contractual commitments from their direct business partners to comply with such action plans. Where forming part of the chain of activities, indirect partners may likewise be subjected to these obligations. Although small and medium-sized enterprises (SMEs) are directly excluded from the scope, they are indirectly affected due to their business relationships with large companies. Therefore, the Directive imposes an obligation on large companies to provide technical and financial support to SMEs.

One of the most critical innovations of the CSDDD lies in its mechanisms of supervision and enforcement. Member States are required to designate

independent supervisory authorities and to vest them with powers to investigate, request information, impose fines, and adopt interim measures. Furthermore, the Directive establishes civil liability for companies whose negligent or intentional non-compliance results in harm. This enables workers exposed to rights violations in chains of activities to bring claims for compensation before the courts of EU Member States. For workers in countries where human rights protections are weak, this provides an essential safeguard.

The article further underscores the global implications of this regulation. Non-EU companies seeking to conduct business with large EU-based companies will likewise be obliged to comply with these standards, thereby contributing to the protection of human rights at the international level. The Directive is expected to reinforce relatively weak grievance mechanisms in developing countries and to pave the way for the adoption of similar regulations in other countries.

The study also emphasizes that workers' fundamental rights are explicitly guaranteed by this Directive. The prohibitions of child labor and forced labor, prevention of discrimination, freedom of association and collective bargaining, the right to fair wages, and safe working conditions all fall within its protective scope. Companies that fail to comply with these rights will face not only reputational pressure but also legal sanctions and compensation claims. This could bring about a fundamental change in the international dimension of workers' rights.

As a result, the CSDDD requires companies to actively prevent and remedy human rights violations. In contrast to earlier soft law instruments, it establishes binding obligations supported by enforceable mechanisms. Accordingly, companies will no longer be able to settle for symbolic compliance policies; instead, they will be compelled to take concrete measures. For millions of workers in global supply chains, this means not only the theoretical recognition of rights, but also their effective protection. In this context, the article argues that the CSDDD will contribute to the establishment of a more equitable and sustainable economic order both within and beyond the EU.

Beyanlar

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 makalemden herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Ahern, D. (2016). “Turning Up the Heat? EU Sustainability Goals and the Role of Reporting under the Non-Financial Reporting Directive”, *European Company and Financial Law Review*, 13(4), 599-630.
- Baumüller, J., Grbenic, S. (2021). “Moving from non-Financial to Sustainability Reporting: Analyzing the EU Commission's Proposal for a Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)”, *Facta Universitatis Series Economics and Organization*, 18(4), 369-381.
- Baysal, U., Ersoy, Ç. (2022). “Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye’deki Çalışma İlişkilerine Etkileri”, *Sütil İş Hukuku Dergisi*, 48, 72-83.
- Beydüz, B., Algan, B. (2024). “Ulusötesi Şirketlerin Sınırötesi İnsan Hakları İhlalleri: Menşee Devlet Düzenlemeleri”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 293-308.
- Bueno, N., Bernaz, N., Holly, G., Martin-Ortega, O. (2024). “The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise”, *Business and Human Rights Journal*, 1-7.
- Chowdhury, R. (2017). “The Rana Plaza Disaster and the Complicit Behavior of Elite NGOs”, *Organization*, 24(6), 938-949.
- Ciacchi, S. (2024). “The Newly-Adopted Corporate Sustainability Due Diligence Directive: an Overview of the Lawmaking Process and Analysis of the Final Text”, *ERA Forum*, 25, 29-48.
- De Roo, K. (2015). “The Role of the EU Directive on Non-Financial Disclosure in Human Rights Reporting”, *European Company Law*, 12(6), 278-285.
- EFRAG (2023). *Press Release: EFRAG Delivers the First Set of Draft ESRS to the European Commission*. Brüksel. <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/EFRAG%20Press%20release%20First%20Set%20of%20draft%20ESRS.pdf> (ET: 10.11.2024).
- ETUI (2024). *Recommendations for Transposition of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. https://www.etuc.org/sites/default/files/2024-01/CSRD_Recommendations_web.pdf (ET: 08.11.2024).
- European Commission (2020). *Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain – Final Report*. Brüksel. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> (ET: 02.11.2024).
- European Commission (2022a). *Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 Amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as Regards Corporate Sustainability Reporting*.

- European Commission (2022b). *Directive on Corporate Sustainability Due Diligence: Frequently Asked Questions*.
https://commission.europa.eu/document/download/7a3e9980-5fda-4760-8f25-bc5571806033_en?filename=240719_CSDD_FAQ_final.pdf (ET: 08.11.2024).
- European Commission (2022c). *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937, Brussels, 23.2.2022, COM(2022) 71 final, 2022/0051 (COD)*.
- European Commission (2024). *Corporate Sustainability Due Diligence*.
https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en (ET: 10.11.2024).
- European Commission (2024). *Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859*.
- European Parliament (2022). *Question for Written Answer E-001564/22 to the Commission Sara Skyttedal (PPE)*.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/questions/reponses_qe/2022/001564/P9_RE\(2022\)001564_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/questions/reponses_qe/2022/001564/P9_RE(2022)001564_EN.pdf) (ET: 25.08.2025).
- Giovannone, M. (2024). “The European Directive on ‘Corporate Sustainability Due Diligence’: the Potential for Social Dialogue, Workers’ Information and Participation Rights”, *Italian Labour Law e-Journal*, 1(17), 227-244.
- Güneş, M., Yalçın, N. (2022). “Finansal Olmayan Raporlamanın AB Direktifi Kapsamında İncelenmesi: BIST Kurumsal Yönetim Endeksi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Mali Çözüm Dergisi*, 32(170), 111-148.
- Hummel, K., Jobst, D. (2024). “An Overview of Corporate Sustainability Reporting Legislation in the European Union”, *Accounting in Europe*, 21(3), 320-355.
- ILO (2017). *Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (MNE Bildirgesi)*. <https://www.ilo.org/tr/media/419231/download> (ET: 02.09.2025)
- Krajewski, M., Tonstad, K., Wohltmann, F. (2021). “Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?”, *Business and Human Rights Journal*, 6(3), 550-558.
- OECD (2023). *Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi*.
https://www.oecd.org/tr/publications/cok-uluslu-sirketler-icin-sorumlu-is-yonetimine-iliskin-oecd-rehberi_8a1fb939-tr.html (ET: 29.10.2024).
- Pantazi, T. (2024). “The Introduction of Mandatory Corporate Sustainability Reporting in the EU and the Question of Enforcement”, *European Business Organization Law Review*, 25(1), 509-532.

- Pires, C. (2024). “The Impact of the Ongoing European Legislative Process regarding Corporate Sustainability Due Diligence on Contracts between Companies and their Partners”, *Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union*, 21(1), 44-48.
- Schilling-Vacaflor, A. (2021). “Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?”, *Human Rights Review*, 22, 109-127.
- Tarman, Z. D. (2022). “İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 71(3), 1183-1225.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, New York ve Cenevre. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf (ET: 29.10.2024).
- Velluti, S. (2024). “Labour Standards in Global Garment Supply Chains and the Proposed EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive”, *European Labour Law Journal*, 0(0), 1-29.
- Yıldız, G. B. (2025). “Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren İşletmelerin Tedarik Zincirlerinde Temel Çalışma Haklarını Koruma ve Sağlama Yükümlülükleri”, Özkorkut, K., Aydoğan, G., Özkan, Z., Sunca, N. (der.), *Prof. Dr. Celal Göle’ye Armağan* içinde, İstanbul: On İki Levha, 251-276.

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikasında Ücretler 1937-1950

Şenol SIRMA¹

ORCID: 0000-0002-9171-3051

DOI: 10.54752/ct.1675528

Öz: Bu çalışma, Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası'nın 1937–1950 dönemindeki ücret politikalarını inceleyerek savaş ve savaş sonrası ekonomik koşulların işçi yaşamı üzerindeki etkilerini analiz etmektedir. İkinci Dünya Savaşı sırasında erkek işgücünün askere alınmasıyla ortaya çıkan işgücü açığı çocuk, kadın, mahkûm ve asker emeğiyle karşılanmış; savaşın yarattığı enflasyonist baskılar reel ücretlerde belirgin bir gerilemeye yol açmıştır. Fabrika yönetimi, ücret artışları, gıda desteği, lojman ve kıdem teşvikleri gibi sosyal politikaları emek sürekliliğini sağlama ve disiplin üretme aracı olarak kullanmıştır. Ücretler bu bağlamda yalnızca ekonomik bir değişken değil, devletçilik çerçevesinde sosyal müdahale kapasitesinin ve işçi sınıfının toplumsal konumlanışının da belirleyicisi hâline gelmiştir. Nazilli'nin sınırlı kentsel altyapısı ise işçilerin kentte kalıcılışmasını engelleyerek kırsala geri dönüşü yaygınlaştırmıştır. Çalışma kapsamında ulaşılan bulgular, devletçi sanayileşme modelinin yalnızca üretim ilişkilerini değil, işçilerin toplumsal yeniden üretim dinamiklerini de şekillendirdiğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Sosyal politika, ücretler, işgücü açığı, sanayileşme

¹ Çankaya Belediyesi, Memur. senolsirma2483@gmail.com, senolsirma@cankaya.bel.tr

SIRMA, Ş., (2026) "Sümerbank Nazilli Basma Fabrikasında Ücretler 1937-1950", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.477-512

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

Makale Geliş Tarihi: 14.04.2025- Makale Kabul Tarihi: 15.12.2025

Wages at Sümerbank Nazilli Cotton Print Factory 1937-1950

Abstract: This article examines the wage policies of the Sümerbank Nazilli Textile Factory between 1937 and 1950 to analyze how wartime and postwar economic conditions shaped workers' living standards. The labor shortages caused by the conscription of male workers during World War II were offset through the expanded use of child, female, convict, and military labor, while wartime inflation led to a marked decline in real wages. Factory management deployed wage increases, food provision, housing support, and seniority-based incentives as instruments of labor retention and disciplinary regulation. In this context, wages functioned not merely as economic indicators but as mechanisms through which the state's interventionist capacity and workers' social positioning were structured. Nazilli's limited urban infrastructure further impeded long-term worker settlement, prompting recurrent returns to rural life. The findings demonstrate that the statist industrialization model reshaped not only labor relations but also the broader dynamics of workers' social reproduction.

Keywords: Social policy, wages, labor shortage, industrialization

Giriş

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, Türkiye'nin erken sanayileşme ve işçileşme sürecinin başat mekânlarından biri olarak, üretim işlevinin ötesinde bölgesel kalkınma ve sosyal modernleşme politikalarının uygulama alanını oluşturmuştur. Sovyet desteğiyle kurulan fabrika, kuruluş döneminde sıtma yaygınlığı ve işgücü teminindeki güçlüklerle karşılaşsa da Cumhuriyet'in devletçi ekonomi anlayışının simgesel kurumlarından biri haline gelmiştir (Sırma,2022:12). Bu çalışma, 1937–1950 arasında fabrikada uygulanan ücret rejimini, savaş ekonomisinin etkileri ve devlet işletmeciliğinin yapısal özellikleri çerçevesinde, 5.185 işçi sicil dosyasına dayanarak incelemektedir. Bulgular, düşük nominal ücretlerin yemek, ekmek ve gıda yardımlarıyla desteklenen bir “sosyal ücret” sistemi içinde işlediğini ve Nazilli örneğinin kamu işletmelerindeki ücret politikalarının özgün niteliğini ortaya koyduğunu göstermektedir.

Erken Cumhuriyet Döneminde Sanayileşme ve Sümerbank

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğu dönemden itibaren, modernleşme, gelişme ve

kalkınma amacına bağlı olarak hemen her alanda çeşitli inkılâp ve ıslah çalışmaları içine girmiştir (Bigat, 2017: 7). Bu modernleşme amacının ve araçlarının merkezinde ise sanayi yer almıştır. Sanayileşmenin temel hedefi ekonomik kalkınma olsa da, bu süreç aynı zamanda modern sanayi ve toplumu inşa etmek, Batı ile etkileşimi artırmak, bölgesel ve sosyal eşitsizlikleri azaltmak, nitelikli işgücünü yetiştirmek, ulusal birliği pekiştirmek, modern kentler kurmak ve milli bir burjuvazi oluşturmak gibi çok boyutlu toplumsal ve siyasal amaçlar taşımaktadır (Sırma, 2024: 11). Bu kapsamda “modern Türkiye’nin en önemli kurucu öğelerinden” biri olan sanayileşme, bir yandan mekânı ve sosyal ortamı dönüştürüp farklılaştırırken, diğer yandan “toplumu örgütlemenin ve onun iç dinamiklerine müdahale etmenin” bir aracı olarak kullanılmıştır. Sanayileşme politikası sadece mekânlar ve sanayi yerleşkeleri üzerinden yürütülmemiştir. Çünkü sanayi kompleksleri kuruldukları bölgelerdeki ekonomik, sosyal ve fiziksel yapıyı dönüştürmekte, böylelikle rejimin ön görmüş olduğu kalkınmayı en hızlı gerçekleştirecek bir etki oluşturmuşlardır (Zeybekoğlu, 2009: 222). Tekeli (2014: 173).

Akkaya’ya (2010) göre ise devletin iktisadi alana müdahalesinin temel nedenlerinden biri iktisadi kalkınmayı sağlamaktan çok, devleti topluma karşı koruma ve güçlendirme kaygısı olmuştur. İktisadi ve sosyal alanda arayış içerisinde olan devletin, başlangıçta dayanabileceği güçlü bir burjuvazisi ve işçi sınıfı olmadığından, İktisadi Devlet Teşekkülleri son derece önemli kuruluşlar olmuştur. Böylece, devlete tabi, devlet eliyle büyüyen ve muhtaç bir işçi sınıfı sağlanmış olacaktır (Akkaya, 2010: 65). İnsel (1996) Türkiye’de bu dönemde yaşanan süreci, bir yandan ekonomik etkinliğin çağdaş örgütlenme biçimine uygun yeni ilişkiler kurulurken bir yandan da oluşum halinde olan yeni sınıfları bütünleştirerek bu ilişkileri standart hale getirmek olarak değerlendirmiştir (İnsel, 1996: 223-224). Esasında devletin fabrikaları merkezden uzak yerlere kurması ve bu fabrikalarda çalışanlara geniş sosyal ve ekonomik haklar sunması devletin bu kaygısı ile açıklanmalıdır. Devlet, kentli bir işçi sınıfının yükselişini, göç ve kentleşmenin doğuracağı her türlü sosyal hareketliliği, sosyal ve siyasal düzene karşı ciddi bir tehdit olarak algılamıştır. Makal’ın da (1999:145-160) konuyu ele alırken benzer bir yaklaşım sergilediği gözlemlenmiştir. Bu şekilde köylü hane halkı ücretli emekten ziyade, tarımsal üretim birimi olarak muhafaza edilecektir. İşgücünün yeniden üretiminin maliyeti tarıma devredilirken, kırsal sosyal ve iktisadi yapı korunacak, böylece köylü kitlelerinin işçileşmesi ve sınıf çatışması engellenecektir.

Türkiye Cumhuriyeti’ni kuranlar, kültürel ve ekonomik açıdan geri buldukları toplumu dönüştürmek için Batılı hukuki, toplumsal ve ekonomik kurumlardan ilham alarak topyekûn bir ulus inşa sürecine girmişlerdir. Bu projenin merkezinde kuşkusuz sekülerleşme yer almış ve Osmanlı toplumsal düzeni ile kopuşun olduğu gözlemlenmiştir (Buğra ve Savaşkan, 2015: 58-59). Anadolu kentlerine kurulan

fabrikalar aracılığı ile bu süreç merkezi bir şekilde yürütülmüş, sanayi yatırımlarına, siyasal olarak yaşanan değişimlerin sürekliliği ile ekonomik ve sosyal kalkınma hedefine ulaşmak için olmazsa olmaz bir çağdaşlaşma projesi olarak yaklaşmıştır. Zira devlet sadece ekonomiyi canlandırmak için Anadolu'nun ücra köşelerine fabrikalar açmamış, bu işi en başından beri başlatmış olduğu çağdaşlaşma projesinin bir parçası olarak görmüştür. Fabrikalar çevresinde inşa edilen lojman, tiyatro ve sinema salonları, sağlık, kültür spor alanları ile değişimi ivmelendirecek Cumhuriyet rejimine uygun kent modelleri üretmişlerdir (Asiliskender, 2009: 154). Türkiye'deki kamu işletmeleri, Sümerbank örneğinde olduğu gibi temel olarak, toplumsal denetim kurumları ya da iktidarın yeniden üretildiği ve dağıtıldığı ortamlar olarak göze çarpmaktadır. Sümerbank ve fabrikaları ile bunların girişimleri kapalı kırsal ekonominin açılmasını sağlamış, kırsal ve kentsel toplum arasında birlik sağlamış ve köylüyü pazarla bütünleştirmek konusunda önemli rol oynamışlardır (Toprak, 1988: 23; İnsel, 1996: 209-210).

Cumhuriyet Türkiye'si, uzun savaş yıllarının ardından ekonomik olarak yıpranmış ve kurumsal kapasitesi zayıflamış bir devlet yapısı devralmıştır. Osmanlı sonrası miras alınan bu yapı, düşük sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi ve tarıma dayalı geleneksel üretim ilişkilerine dayanmıştır. Cumhuriyet kadroları açısından bu tablo, yalnızca bir kalkınma sorunu değil, aynı zamanda yeni rejimin meşruiyetini inşa sürecinde aşılması gereken yapısal bir engel olarak görülmüştür. Savaşların erkek nüfus üzerindeki tahribatı, kırsal üretim düzeninin bozulması ve sınırlı sanayi kapasitesi, ekonomik yeniden yapılanmayı kaçınılmaz kılmıştır. Bu nedenle erken Cumhuriyet modernleşme projesi, güçlü ve merkezi ekonomik kurumların inşası üzerinden yeni bir iktisadi düzen kurmayı hedeflemiştir. Ekonomik kalkınma, bu bağlamda, yalnızca üretim artışının değil, toplumsal dönüşüm ve ulus inşasının da temel aracı olarak kurgulanmıştır. (Toprak, 1988: 16). 1929 Dünya Ekonomik Buhranı, zaten yıpranmış bir ekonomik yapı devralan Türkiye'de politika yönelimini köklü biçimde değiştirmiştir. Bu süreçte Japonya ve Almanya örneklerinde olduğu gibi, Türkiye de içe dönük, millî ve kalkınmacı bir model benimseyerek devletçi iktisat politikalarına yönelmiştir. Bu dönüşümün kurumsal yansıması olarak Sanayi ve Maadin Bankası tasfiye edilmiş; yerine Türkiye Sanayi ve Kredi Bankası ile Devlet Sanayi Ofisi kurulmuştur. Söz konusu iki kurumun farklı işlevlerle yapılandırılması, erken Cumhuriyet'in sanayileşme hedefinde yeni arayışlara girdiğini ve devletçi iktisat anlayışının kurumsal temellerinin bu dönemde şekillendiğini göstermektedir (Tuna, 2009: 53). Devlet Sanayi Ofisi, devralınan fabrikaların ve işletmelerin yönetimini üstlenirken, Sanayi ve Kredi Bankası ise makine, malzeme ve hammadde temini için kredi desteği sağlamıştır. Ancak her iki kurumun da özel sektörün ve kamunun ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, daha kapsamlı bir sanayi yapılanmasını zorunlu kılmıştır. Devletçilik döneminde temel tüketim mallarının üretimini

düzenlemek ve sanayileşmeyi merkezileştirmek amacıyla, İktisat Vekili Celal Bayar'ın girişimiyle 11 Temmuz 1933'te 2262 sayılı Kanun ile Sümerbank kurulmuş; 17 Haziran 1938'de yürürlüğe giren 3460 sayılı Kanun ile ise İktisadi Devlet Teşekkülü hâline getirilmiştir (Akpınar, 2019: 45; Sümerbank, 1973: 11).

Yasa ile birlikte sanayinin sürekli gelişmesi için gerekli olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesinden, devlet desteği ile kurulacak olan sanayi kuruluşlarının projelerinin çizilmesine, kurulacak olan yeni kuruluşlara kredi verilmesinden ülkenin sanayi hedeflerinin belirlenmesine kadar birçok görev Sümerbank'a verilmiştir (Erdoğan ve Kapıcı, 2018: 88). Bu görevler belirli bir çerçevede ele alınan sanayileşmenin neredeyse bütün veçheleri ile gerçekleşmesini öngörmüş ve geniş bir yetki alanı ile donatılmıştır. Bu yetkiler ile devlet sermayesi ile kurulacak olan bütün sanayi tesislerinin etüt ve projelerini hazırlamak, bunları kurmak ve yönetmek, iktisadi açıdan verimli olacak sanayi işlerine katılmak, ülke genelinde ve fabrikalarda ihtiyaç duyulan usta ve işçilerin yetişmesi için okullar açarak nitelikli işgücü sorununun çözümüne katkı sunmak amaçlanmıştır (Sümerbank, 1973: 2). Sümerbank fabrikaları, istihdam yaratmanın ötesinde lojman ve sosyal tesisler inşa ederek kurulduğu şehirlerde modern yaşam alanları oluşturmıştır. İlk kapalı toplantı salonları, düğün, bayram, tiyatro ve konser etkinliklerine ev sahipliği yapmış; yaz aylarında soğutma havuzları halka açılmıştır. Tiyatro, konut, kütüphane ve spor alanları gibi sosyal olanaklar, Sümerbank'ı yalnızca bir üretim ve yatırım kuruluşu olmaktan çıkarak çağdaş yaşam merkezine dönüştürmüştür (Koraltürk, 2003: 179; Erdoğan ve Kapıcı, 2018: 89).

Nazilli'nin Sosyo-Ekonomik Yapısı ve Basma Fabrikasının Kuruluşu

Nazilli, Büyük Menderes Havzası'nda yer alan bir yerleşim yeri olması sebebiyle tarih boyunca tarım, sanayi ve diğer ekonomik faaliyetlerde önemli bir rol oynamıştır. Bölgenin en büyük doğal avantajı Büyük Menderes Nehri iken, en büyük ulaşım avantajı ise İzmir-Aydın demiryolu olmuştur. 7 Haziran 1866'da hizmete giren bu demiryolu ile Menderes Havzası'nda önemli bir canlanma yaşanmış; ancak Nazilli'deki asıl gelişme, 1891 yılında şehirden geçen Aydın-Kuyucak demiryolu hattının açılmasıyla başlamıştır. Demiryolu ile tanışma, Nazilli'yi her yönüyle etkilemiş ve dönüştürmüştür. Ovanın büyük bir kısmı pamuk tarlalarına dönüşmüş, şehrin özellikle yukarı kesimi gelişmiş ve nüfus yoğunluğu artmıştır (Nazilli, 1987: 18). Pamuk üretimi kısa sürede dört-beş kat artmış, bu gelişmeyle birlikte çırçır fabrikaları ve el tezgâhlarının sayısı hızla çoğalmıştır. İncirin pazarlanması kolaylaşmış, iş yerlerinin sayısı artmış ve ticaret büyük ölçüde canlanmıştır. Peştamal, havlu, battaniye, ipek gömleklik ve astarlık bez

dokunmasıyla birlikte bölgede tekstil sanayisi gelişmeye başlamıştır. Bu ekonomik hareketlilik sonucunda, 1890 yılında Osmanlı Bankası Nazilli’de bir şube açmıştır. (Buğdaycı, 2001: 46).

1900’lü yılların başında Nazilli’de başlıca gelir kaynakları çiftçilik, ticaret, esnaflık, taşımacılık ve ücretli çalışmadır. Bu kaynaklar içinde en büyük payı ziraat oluşturmuş; toplam gelirlerin yaklaşık %60’ı tarımsal faaliyetlerden elde edilmiştir. Esnaflık, yani kendi hesabına çalışanların kazançları toplam gelirlerin %12’sini oluştururken, ücretli çalışanların oranı %14,2’ye ulaşmıştır. Ücret gelirleri içinde ırgatlık ve işçilik %7,9’luk payla en geniş grubu oluştururken; imamlar %1,4, debbağ kalfaları ise %1,1’lik paya sahiptir. Geri kalan oran ise çeşitli hizmet alanlarına dağılmaktadır. Bu veriler, Nazilli’de çiftçiliğin hem ekonomik hem toplumsal yapı içindeki belirleyici rolünü açıkça ortaya koymaktadır (Demirhan, 2005: 8). Cumhuriyet öncesi dönemde Nazilli’de sanayi ve ticaret büyük ölçüde gayrimüslim azınlıkların kontrolündedir. Kent merkezlerinde ticaret ve zanaat işleri azınlıkların elinde bulunurken, Türk nüfus daha çok tarım ve çiftçilikle uğraşmakta ve kırsal alanda yaşamaktadır. Ancak bu durum, Cumhuriyet’in ilanından sonra değişmeye başlamıştır. Örneğin, 1913 yılında Nazilli’de ticaretle uğraşan 44 yabancıya karşı yalnızca 16 Türk bulunmaktayken; 1914’te bu oran 101 yabancıya karşı 28 Türk şeklindedir. Savaş ve Cumhuriyet’in kurulmasının ardından bu durum Türkler lehine değişmiştir. 1927 tarihli Ticaret Salnamesi’ne göre, bu yıllarda Nazilli’de ticaretle uğraşan Türk ve Müslüman esnaf sayısı 170–175 civarına ulaşmıştır. (Buğdaycı, 2001: 46). Nazilli’de 1927 yılında toplam 1282 işletme de 10188 ücretli işçi istihdam edilmiştir. Bu işletmelerin 589’u tarım ve hayvancılık ile uğraşmış ve 7.313 işçiyi istihdam etmiştir. Tarım ve hayvancılığı 235 işletme ve 909 işçisi ile metal eşya ve makine sanayi takip etmiş, dokuma sanayiinde ise 170 işletmede toplamda 685 işçi çalışmıştır (Gülerman, 1987: 2). 1932 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu’ndan yararlanan işletme sayısı 25 olarak saptanırken, bu işletmelerde toplamda 900 işçi çalışmıştır. Adı geçen işletmelerden biri olan İncir Kurutma ve Tasnifleme İşletmesinde 400 işçi çalışmış ve bunların 300’e yakını kadın işçiler oluşturmuştur (Aydın Gazetesi, 1938: 2).

Nazilli, Menderes Havzası’ndaki konumu, pamuk üretimine elverişli tarımsal yapısı, sulama olanakları ve demiryolu bağlantısı sayesinde uzun yıllar boyunca ekonomik bir merkez olmuştur. Bu yapısal avantajlar, Sümerbank Basma Fabrikası’nın kuruluşunda belirleyici olmuş ve fabrikanın açılmasıyla birlikte kentte sanayileşme, nüfus artışı ve kentsel altyapının genişlemesi hızlanmıştır. Artan konut talebi inşaat sektörünü canlandırmış; işçi göçü ve hane talepleri ise yerel ticaretin ölçeğini genişletmiştir. Dönemin başında da izlenen bu dönüşüm, Sümerbank’ın yalnızca bir üretim tesisi değil, bölgesel kalkınmayı şekillendiren bir kurumsal aktör hâline geldiğini göstermektedir.

23 Ağustos 1935 tarihinde İktisat Vekili Celal Bayar tarafından temeli atılan Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, 9 Ekim 1937’de bizzat Mustafa Kemal Atatürk’ün katılımıyla açılmıştır. Yapım süreci başlangıçta 18 ay olarak planlansa da, dönemin teknik donanım eksiklikleri, ulaşım altyapısının yetersizliği, sermaye kıtlığı ve nitelikli iş gücü azlığı gibi nedenlerle inşaat süresi uzamıştır. İlk planlamada 1500 dokuma tezgâhı öngörülmesine rağmen, fabrika açıldığında bu sayı 768 olabilmektedir. 28.236 iğ ve 768 dokuma tezgâhı ile kurulan fabrika, toplam 7.144.000 liraya mal olmuştur. Yıllık 6750 iş saati kapasitesiyle, 60.810 ton numara vater ipliği ve 28.356.000 metre basma kumaş üretimi yapabilecek düzeye sahiptir. (Sümerbank, 1943: 56).

Celal Bayar, Sümerbank Umum Müdürü Nurullah Esad Sümer ve beraberindekiler Nazilli’ye giderek temel atma törenine katılmışlardır. Bakan’ın İzmir’de tütün ve üzüm üreticileri ile bir toplantıya katıldıktan sonra 13:30’da İzmir’den ayrılarak Nazilli’ye temel atma törenine katılmak üzere tren ile hareket ettiği bilinmektedir². Bakan Nazilli’ye saat 17:30’da gelmiş ve İstasyondan Halkevine geçerek Fabrikanın Rusya’dan getirilen planlarını tetkik etmiştir. Daha sonra Bakan, refakatindekilerle birlikte Fabrikanın kurulacağı meydana gitmiş ve burada Nazilli Halkevi başkanı Nazilliler adına bir konuşma yapmış, sonra da Celal Bayar konuşmuştur³. Temel atma töreninde konuşan Celal Bayar, bu fabrikanın ancak devletçilik ilkesi doğrultusunda yürütülen bir sanayi politikası ile hayata geçirilebileceğini vurgulamıştır. Fabrikanın temeline cam bir şişe yerleştirilmiş ve içine, “Türkiye Cumhuriyeti’nin Ekonomi Bakanı Celal Bayar, Sümerbank’ın kurduğu ilk büyük basma fabrikasının temelini bugün burada attı” ifadesi yazılı bir not bırakılmıştır.

² 24 Ağustos 1935 Tarihli Ulus Gazetesi, s.1.

³ 25 Ağustos 1935 Tarihli Ulus Gazetesi, s.1.

Fotoğraf 1. Fabrikanın Temel Atma Töreni Akşam Yemeği



Kaynak: Nazilli Basma Fabrikası Emekli Dokuma Ustası İlhan Öden

Fabrikanın temelini atan heyetin akşam yemeği yukarıdaki fotoğrafa yansımıştır. Fotoğrafta ortada ve tam karşıda oturan Celal Bayar, en ön sırada yer alan gözlüklü kişi Fabrikanın ilk Müdürü Fazlı Turga iken diğerleri Nazilli'nin önde gelen kişileridir.

Tüm hazırlıklar tamamlandıktan sonra sıra fabrikanın açılması ve üretime geçmesine gelmiştir. 29 Ekim 1937 tarihinde açılması planlanan fabrika bundan 20 gün önce 9 Ekim 1937 tarihinde bitirilerek hizmete açılmıştır. Devasa bir alana sahip olan fabrikanın toplam yerleşim alanı 596.926 metrekaredir (Öreroğlu, 2004: 100-101). Açılışını, Mustafa Kemal Atatürk 9 Ekim 1937 tarihinde Nazilli'ye gelerek bizzat yapmıştır. Açılışa, Prof. Dr. Afet İnan, İktisat Bakanı Celal Bayar, İsmet İnönü, Genelkurmay Başkanı Fevzi Çakmak, İkinci Ordu Komutanı İzzeddin Çalışlar, CHP Genel Sekreteri Şükrü Kaya, Dışişleri Bakanı Rüştü Aras, Savunma Bakanı Saffet Arıkan, Gümrük ve Tekel Bakanı Ali Rana ve birçok üst düzey yönetici katılmıştır (Doğan, 2007: 27). Atatürk, Sümerbank harfli altın bir anahtar ile fabrikayı açmıştır. Fabrika açılışı için geçit töreni düzenlenmiş, törende fabrika işçileri fabrikanın yeni dokuduğu kumaşlardan giyinmişlerdir. Resmî tören için Nazilli'ye gelen Atatürk burada bir konuşma yapmamış, açılış konuşması Halkevi müdürü Avukat Sami Kutluğ tarafından yapılmış, daha sonra kürsüye İktisat Bakanı Celal Bayar çıkmıştır. Açılışa Tire bandosunun yanı sıra Kayseri Bez

Fabrikası'nın spor takımları da gelmişlerdir⁴. Açılış için Nazilli'ye gelen Atatürk ve yanındakiler Fabrika direktörü ile birlikte fabrikayı gezmişlerdir.

Fabrikada Ücretler ve Savaşın Etkisi

Fabrikanın açılmasının ardından İkinci Dünya Savaşı başlamış; Türkiye savaşa doğrudan katılmasa da, savaşın ekonomik, toplumsal ve siyasal etkileri belirgin olmuştur. Dönem yöneticileri, günlük yaşamı ve ekonomik faaliyetleri denetim altına almak amacıyla çeşitli düzenlemeler uygulamış, bunların en önemlilerinden biri Milli Koruma Kanunu çerçevesinde alınan kararlar olmuştur. Bu düzenlemeler, seferberlik nedeniyle ortaya çıkan işgücü açığını kapatmayı hedeflemiş; çalışma süreleri uzatılmış, tatil süreleri kısaltılmış ve kadın ile çocuk işgücünün istihdamına getirilen sınırlamalar kaldırılarak daha yoğun çalışmaları teşvik edilmiştir (Makal, 2007: 166–167).

Kanun'un 19. Maddesinin 2. Fıkrasına göre; kadınların ve 12 yaşından büyük kız çocuklarının sanayi işlerinde ve 16 yaşından büyük erkek çocuklarının maden işletmelerinde çalıştırılmaları serbest bırakılmıştır. 19. Maddenin 1. Fıkrasına göre ise; *“Sanayi ve maadin müesseseleriyle diğer iş yerlerinde fazla çalışmağa Hükümetçe lüzum görülen hallerde, işlerin mahiyetine ve ihtiyacın derecesine göre, günlük iş saatleri, gündüz ve gece çalışmalarında tatbik edilmek üzere, üç saate kadar artırılabilir. İşbu fazla saatlerde çalışmalara ait ücretler İş Kanunu'nun 37'nci maddesi mucibince ödenir.”* Milli Korunma Kanunu'nun 1940 tarihli ilk halinde 19. maddenin 1. fıkrası *“...günlük iş saati her gün için üç saate kadar artırılabilir”* şeklindeyken, 4180 ve 3954 sayılı kanun değişikliklerinden sonra aynı maddenin aynı fıkrası *“...günlük iş saatleri, gündüz ve gece çalışmalarında tatbik edilmek üzere, üç saatte kadar artırılabilir”* olarak değiştirilmiştir. Kanun'un ilk halinde günlük iş saatinin her gün için üç saate kadar artırılabilceği ifadesi yer alırken daha sonra bu ifadeye üç saattik fazla çalışmanın gece postaları da eklenmiş olup fazla çalışmanın gece postalarında da uygulanabilirliğini sağlanmıştır. Zorunlu çalışmayı gündeme getiren, çalışma saatlerini işçiler aleyhine değiştiren, kadın ve çocuk emeğini sömürü odağına dönüştüren bu düzenleme, kendinden önce çıkarılan ve içinde bulunduğu döneme göre öncü sayılabilecek birçok hukuksal düzenlemeyi, özellikle 3008 sayılı İş Kanunu'nu dışlamış, İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı sonuçlarını işçi/köylü emekçilerin, kadınların ve çocukların omuzlarına yüklemiştir (Zorlu, 2014: 120).

Kanun çalışma sürelerinin uzatılması ve koşullarının ağırlaştırılması, çalışma yerlerinde sosyal tedbirlerin ve imkânların yokluğu işçileri oldukça büyük sıkıntılara göğüs germek zorunda bırakmıştır. Kötü çalışma koşulları ve işyerlerinin

⁴ 10 Ekim 1937 Tarihli Aydın Gazetesi, ss.1-3.

⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.3780.pdf>

denetimsizliği sömürüyü en yüksek seviyeye getirerek işçi sınıfının çalışma koşullarını ağırlaştırmış, aynı zamanda yüksek enflasyon⁶ karşısında eriyen ücretler⁷ işçileri kimi zaman açlık sınırına varacak derecede kötü ve sağlıksız beslenmek zorunda bırakmıştır (Metinsoy, 2008: 231). Savaş, işçi sınıfı üzerindeki etkilerini yalnızca ücret düşüşü ve gıda teminine erişim sıkıntılarıyla sınırlamamış; barınma ve sağlık gibi temel yaşam alanlarında da ciddi sorunlar yaratmıştır. Denetim mekanizmalarının zayıflaması iş güvenliğinin ihmal edilmesine ve iş kazalarının artmasına yol açmıştır. Ekonomik daralma ve yükselen inşaat maliyetleri, konut üretimini durma noktasına getirirken, hızla artan kent nüfusu kira ve konut fiyatlarının yükselmesine neden olmuştur. Sonuç olarak, reel gelirleri düşen işçi sınıfı, yalnızca temel tüketim değil, barınma gibi yaşamsal ihtiyaçlarda da ciddi yoksunluk yaşamış ve toplumsal eşitsizlikler derinleşmiştir.

Bu dönemde fabrikalarda çok ciddi işgücü sorunları yaşanmıştır. İstanbul gibi sanayi işçisi arzının görece olarak yüksek olduğu kentlerde yaşanan bu sıkıntı küçük Anadolu kentlerinde daha derinden hissedilmiştir (Tekeli ve İlkin, 2004: 437). Artan enflasyon temel yaşam maliyetlerini hızla yükseltmiş, işçi taleplerine yanıt vermek ve üretimde sürekliliği sağlamak amacıyla ücretlerde kademeli artışlar ile sosyal iyileştirmeler yapılmıştır. Ancak bu önlemler, savaş yıllarındaki hızlı fiyat artışları karşısında işçilerin yaşam standartlarını kalıcı biçimde iyileştirememiş; sosyal politikalar yalnızca reel gelir kaybını sınırlı ölçüde telafi edebilmiştir. Nitekim Sümerbank'a bağlı Defterdar ve Bakırköy fabrikalarında 1939–1943 yılları arasında ücretler yaklaşık %40 oranında düşerken, 1943-1945 aralığında reel ücretlerde %48'lik bir artış kaydedilmiştir. Buna rağmen, 1945 yılı itibarıyla reel ücretler 1939 seviyesinin yaklaşık %10 altında seyretmiştir. Bu durum, savaş ekonomisinin emek üzerindeki baskısını açıkça ortaya koyarken, uygulanan sosyal politika önlemlerinin sınırlı etkisini de gözler önüne sermektedir (Nacar, 2012: 166). Resmi raporlar diğer Sümerbank fabrikalarındaki durumun da benzer olduğuna işaret etmektedir. 1943'te Başbakanlık Murakabe Heyeti, Sümerbank fabrikalarında çalışan işçilerin sınırlı ücretlerinin tamamını harcadıklarını, para biriktiremediklerini, bu işçilerin fabrikada kalmalarının bir kıymetinin olmadığını ve çoğunun ayrıldığını bildirmiştir⁸. Bu dönemde işçiler kötü çalışma koşulları karşısında tepki olarak 'başını belaya sokmadan' çekip gitmek ve hemen başka bir işe girmek yoluna

⁶ Erişçi'nin (1968:131) hesaplamasına göre, 1938 yılında ücretler ve gıda maddelerinin fiyatları 100 kabul edildiğinde, 1943 yılında ücretler 141'e yükselirken, gıda fiyatları ise 406'ya çıkmıştır.

⁷ Reel ücretler 1938'e nazaran 1943'te %59'a kadar düştükten sonra aşamalı olarak 1948'de eski seviyesine, 1950 ve 1951'de ise azami haddine ulaşmış, ancak devamlı bir düşüş kaydederek 1954'te tekrar 1950 seviyesine inmiştir (Zaim, 1956: 39).

⁸ Sümerbank 1943 yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, s.43.

başvurmuşlardır (Koç, 2009: 165). İşgücü devir hızının yüksek olmasının bir nedeni askere alınan erkek işçiler olarak sıralanırken asıl neden ücretlerin yetersizliği olarak göze çarpmaktadır. Türkiye’de dokuma sanayiinde ücretlerin seyri 1943 yılında 1938 yılındaki ücretlerin %59’una kadar gerilemiştir (Zaim, 1956: 39).

Belirtmek gerekir ki bu dönemde fabrikalarda ödenen ücretler her sektör, her bölge ve şehirde oldukça değişkenlik göstermiştir (Nacar, 2012: 165). Yine benzer bir biçimde kamu ve özel sektör ayrımı da söz konusu olmuştur. Bu farklar, farklı sanayi kolları arasında olduğu gibi aynı sanayi kolunda, aynı fabrikada, aynı işi yapan işçiler arasında bile görülmüştür (Zaim, 1956: 38). Örneğin Tablo 1’de de görüleceği üzere 1938-1950 arasında ücretler kamu sektöründe daima daha yüksek olmuştur. Zaim’in çalışmasında 1938 yılında tekstil sanayinde devlet sektöründeki ortalama işçi ücreti 120 kuruş iken, aynı dönem ortalama ücretlerin 105 kuruş olduğu görülmektedir. Yine aynı çalışmada görüldüğü üzere 1938-1950 yılları arası işçi ücretleri kamuda çoğunlukla daha yüksek olmuştur. Bu durum, Türkiye’deki birçok bölge ve sektör için de geçerli olmuştur. Devlete ait fabrikalarda savaş yıllarında yüksek işçi ücretleri verilmiş olmasına rağmen bu ücretler yüksek enflasyon karşısında yeterli olamamıştır.

Tablo 1: İstanbul Mensucat Sanayiinde Ücretler 1938-1950

İstanbul Mensucat Sanayiinde Ücretler		
Yıllar	Devlet Sektöründeki vasati ücretler (Kuruş)	Genel vasati ücret (kuruş)
1938	120	105
1939	120	120
1940	130	130
1941	139	139
1942	221	189
1943	222	211
1944	292	244
1945	332	277
1946	362	310
1947	425	343
1948	428	376
1949	450	409
1950	480	444

Kaynak: Zaim, 1956: 38.

Tablo 1’de 1938-1945 yılları arasında işçi ücretlerinin sürekli arttığı gözlemlenmektedir. Bunun yanında aynı dönemde enflasyon oranlarının da sürekli arttığını belirtmek gerekir. İlkın ve Tekeli (2014) fiyatların 1942 yılında bir önceki döneme göre %53 düzeyinde artış gösterdiğini iddia etmektedir. 9 Temmuz 1942 ile 4 Mart 1944 tarihleri arasında fiyatlardaki yıllık artış ortalama hızı %63 düzeyine ulaşmıştır. Ortaya çıkan bu gelişmeler sonucu tüketici ve üretici fiyat endeksleri ciddi bir biçimde artmıştır. Tüketici fiyat endeksi 1938 yılında 100 olarak baz alındığında, 1945 yılında 333’e yükselmiştir. Burada fiyat endeksinin yaklaşık üç kat kadar arttığı görülmektedir. Üretici fiyat endeksi ise 1938 yılında 100 iken 1943 yılına gelindiğinde 457,6’ya yükselmiştir. Burada yaklaşık olarak 4,5 katlık bir artış söz konusudur (Altay, Hanedar ve Sayın, 2023: 268). Aynı yıllar içerisinde ücretlerin kamuda ve özel sektörde iki kat arttığı Tablo 1’de görülmektedir.

Bu dönemde, artan enflasyon oranları göz önünde bulundurularak memur maaşlarında da çeşitli artışlar yapılmıştır. İkinci Dünya Savaşı’nın yarattığı hayat pahalılığına karşılık olarak, 1942 yılında çıkarılan 4178 sayılı kanunla maaşlara %15 ile %25 oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Bu artış, olağanüstü koşullar süresince geçerli olacak şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca, üç çocuktan sonraki her bir çocuk için 2,5 lira tutarında çocuk zammı öngörülmüştür. Ankara’da ikamet eden memurlara mesken tazminatı verilmesi, 1500 metreden yüksek yerleşim yerlerinde oturan memurlara ise Ekim-Mart ayları arasında her ay için 15 ila 30 lira arasında yakacak yardımı sağlanması kararlaştırılmıştır. Tüm bu ödemelerden vergi ve emeklilik kesintisi yapılmayacağı da yasa kapsamında hükme bağlanmıştır (Ataay, 1974: 436). Savaşın maaşların satın alma gücü üzerindeki olumsuz etkisi, farklı dönemlerde çeşitli düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Ancak bu süreçte kapsamlı ve radikal reformlar yerine, sınırlı tazminatlar ve aile ödenekleri gibi geçici önlemlere başvurulduğu görülmektedir.

1942 Ağustos’unda TBMM’de konuşan Başbakan Şükrü Saraçoğlu, enflasyonun önlenmesi amacıyla memur maaşlarında nakdi artış yerine aynı yardımlara başvurulacağını açıklamıştır. Saraçoğlu, savaşın yol açtığı hayat pahalılığının özellikle düşük gelirli memurları etkilediğini vurgulamış, hazine olanaklarının yetersizliğini gerekçe göstererek, geçici olarak memur aile reislerine bir çift ayakkabı ve hem kendileri hem eşleri için birer elbiselik kumaş dağıtılacağını duyurmuştur. Konuşmada, bu tür sosyal yardımların süreceği de belirtilmiştir (Bülbül, 2006: 37). 3 Mart 1943 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde bir konuşma yapan Saraçoğlu, dar gelirli memurlara yönelik olarak uygulamaya koydukları destek programına dair bilgi vermiştir. Saraçoğlu, program kapsamında 140 liranın üzerinde maaş alan tüm memur ve hizmetlilere birer kat elbiselik kumaş; 140 liranın altında maaş alanlara ikişer kat elbiselik kumaş; 70 liranın altında maaş alanlara ise ek olarak birer çift ayakkabı verilmesinin planlandığını belirtmiştir.

Ayrıca, bu yardımların dağıtımına başlandığını ve öngörülen süre içerisinde tamamlanacağını ifade etmiştir. (Bülbul, 2006: 39).

Savaş yıllarında Türkiye’de işçi sınıfı, hem üretim alanında hem de gündelik yaşamda ciddi baskılarla karşılaşmıştır. Artan enflasyon temel yaşam maliyetlerini hızla yükseltmiş, işçilerin reel gelirleri düşmüş ve geçim koşulları ağırlaşmıştır. Bu durum, işçileri üretimden uzaklaşmaya ve geçimlerini sürdürmek için farklı stratejiler geliştirmeye zorlamıştır; Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası sicil kayıtlarında, işten ayrılmalara yanı sıra kumaş ve bez hırsızlığının belirgin biçimde arttığı gözlemlenmektedir. Bu davranışlar, yalnızca bireysel etik dışılık olarak değil, dönemin yaygın yoksullaşma eğilimi ve geçim sıkıntısının bir yansıması olarak değerlendirilmelidir.⁹ Metinsoy’un (2008: 301) ulaştığı bir belgede, Türkiye’de İngilizce öğretmenliği yapan ve savaş yıllarında Mersin’de bir İngiliz şirketinin yürüttüğü yol inşaatında gözlemlerde bulunmuş olan Georgianna Mathew Maynard, işletmeye ait malların, araç ve gereçlerin sefil koşullarda yaşayan Türk işçiler tarafından sık sık aşırıldığından söz etmiş ve bu durumu şöyle belirtmiştir:

“Pazar günü Mr. Johnson’la yedi kilometrelik kampa ilginç bir ziyarette bulunduk. İngiliz Hükümetinin Türkiye için inşa ettirdiği Mersin’den Klıkya kapılarına kadar uzanan karayolundan muhtemelen haberiniz vardır. Mr. Johnson bize Türk işçileriyle yaşadığı problemlerden söz etti. İnşaat işinin en büyük sorunu hırsızlıktı. Gaz tenekelerinden tutun gazın kendisine, bujiden taş kırma makinelerinin kemerlerine, yerinden kaldırılabilecek ve taşınabilecek hemen her şey aşırılıyor ve satılıyordu”.

İşçilerin olumsuz çalışma ve yaşam koşullarına karşı mücadelesi farklı araçlar ile dışa vurulabilir. Bunlardan biri, yukarıda belirtildiği üzere çalışma yerlerinden mal aşırımlarıdır. Sendikalaşma ve örgütlülüğün yasaklandığı bu dönemde “hırsızlık” bir karşı çıkma ve olumsuz koşullara karşı mücadele etme aracı olarak kullanılmıştır. İşçilerin çalıştıkları işyerlerinde mal aşırımları bir nevi karşı çıkış olarak ele alınmalıdır.

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikasında İşçi Ücretleri

Sümerbank fabrikalarında ücretlendirme, akort, yevmiye/saat ücreti ve prim esaslı olmak üzere üçlü bir yapı şeklinde düzenlenmiştir. Akort ücretleri, 11 Nisan 1939 tarihli İdare Komitesi kararları doğrultusunda ve her fabrikanın üretim koşullarına göre ayrı tarifelere bağlanmıştır. Yevmiye ve saat ücreti alan işçiler için aynı yıl fabrikaların özgül koşullarını dikkate alan talimatnameler hazırlanmış; işçiler önce

⁹Örneğin Bakırköy Bez Fabrikasında Gani ve Süleyman adında iki işçi 70’şer metrelik bez çalıp kaçarlarken yakalanmışlardır (Vatan Gazetesi, 27.04.1943).

sınıf, ardından çalışma süresi ve beceri düzeyine göre derecelendirilmiş; her derece için standart ücret birimleri belirlenmiştir. Prim talimatnameleri özellikle işgücü devamlılığını artırmayı hedeflemiş ve Kayseri ile Nazilli fabrikalarında uygulanmıştır. İşe devam primiyle işgücü devir oranı düşürülmeye çalışılmış; haftalık işçilere ise makine temizliğini teşvik etmek amacıyla küçük ödüller verilmiştir. Dokumacılara özgü devam primi kapsamında, bir ay boyunca kesintisiz çalışanlara aylık ücretlerinin %10'u tutarında ek ödeme yapılmıştır.¹⁰ İşçilerin fabrikadan en çok ayrıldıkları hasat mevsiminde hastalık haricinde beş ay sürekli vazifesi başında olan akort işçilerine ise beş aylık kazançları toplamının yüzde yirmisi prim şeklinde ödenmiştir.

Daha önce de vurgulandığı üzere, işçiyi fabrikaya kalıcı biçimde bağlamak ve süreklilik arz eden, nitelikli bir sanayi işgücü oluşturmak, erken Cumhuriyet döneminin temel yapısal sorunlarından birini teşkil etmiştir. Sümerbank'a bağlı fabrikaların da acil ihtiyaç duyduğu bu yeni sanayi işçisi profiline inşası, yalnızca teknik bir mesele değil, aynı zamanda sosyo-kültürel dönüşümü gerektiren uzun erimli bir süreç olmuştur (Özeken, 1948; Ekin, 1958, 1960). Bu dönüşümün yavaş ilerlemesinin arkasında, başta ücretlerin yetersizliği olmak üzere çeşitli yapısal nedenler bulunmaktadır.

İşçi Sicil Dosyaları ve Ücretler

Aşağıda Tablo 2'de, fabrikanın üç ana üretim bölümü olan dokuma, basma ve iplikte, kuruluş yılı olan 1937'den itibaren ücret ortalamaları verilmiştir. Diğer bölümlerin ücret ortalamaları ise sicil dosyalarındaki yıllar dikkate alınarak belirlenmiştir. Fabrikanın hemen hemen tüm bölümlerinde belirli dönemlerde akort ücret uygulaması görülmekle birlikte, ortalamaya önemli bir etkisi olmadığından ve ücretler arasında kıyas yapmak amacıyla akort ücretlere bu tabloda yer verilmemiştir. Üç ana üretim bölümündeki ücretlerin başlangıçta 6-10 kuruş ile 8-12 kuruş arasında değiştiği ve zamanla 185 kuruşa kadar yükseldiği görülmektedir. Bu bölümler arasında ücretler açısından büyük bir fark olmadığı hemen dikkat çekmektedir. Ancak teknik ve nitelik gerektiren işlerde çalışan işçilerin günlük kazançlarının daha yüksek olduğu, özellikle makine bakım işçilerinin ücretlerinin üç ana üretim bölümündeki işçilerin neredeyse iki katı olduğu söylenebilir. Bu durum, işçilerin vasıf seviyelerinin ücret farklılıklarını etkilediğini göstermektedir.

¹⁰ 1939 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, ss.38-39.

Tablo.2 Sümerbank Nazilli Basma Fabrikasında Ücretler (Günlük/Saat Başı-Kuruş) (1937-1950)

Çalıştığı Birim	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951 ve üstü
Dokuma	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	15,00	16,00	16,00	24,00	35,00	40,00	42,00	50,00	50,00	55-120
İplik	8,00	8,00	6,00	7,00	8,00	12,50	16,00	24,00	30,00	33,00	42,00	45,00	46,00	48,00	50-125
Basma	6,00	6,50	8,00	8,00	9,00	14,00	20,00	24,00	30,00	30,00	40,00	45,00	50,00	52,00	55-95
Ambar			15,00	15,00	16,00	19,00	20,00	25,00	30,00	33,00	35,00	38,00	40,00	45,00	55-185
Amele						20,00	25,00	35,00	45,00	40,00	40,00		45,00		
İç Hizmetler					27,00	30,00	43,00	47,00	50,00	55,00	55,00	60,00	65,00	65,00	65-185
Çırçır								24,00	34,00	37,00	40,00	42,00	44,00	53,00	55,00
İdare						15-25	25-30	30-42							
Gıda dağıtım									30,00	35,00	42,00	47,00	48,00	51,00	69-110
Makine Bakım							40,00	49,00	52,00	57,00	61,00	83,00	86,00	96,00	103-210
Bekçi														46-54	
Genel İdari Hizmetler/İşletme											42,00	47,00	52,00	55,00	57-85
Vater-Takımcı										24,00	26,00	32,00	36,00	42,00	47-82 ⁶⁹
Kazan							24,00	28,00	42,00	45,00	65,00	66,00	75,00	80,00	85-110
İnşaat								30,00	35,00	42,00					
İtfaiye														60,00	65,00

Kaynak: Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Arşivi/İşçi Sicil Dosyaları

Tablodaki verilerden hareketle fabrikada işçi ücretlerinde genel olarak sürekli bir artış yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu artış, savaş yıllarında daha yavaş ilerlerken, savaşın sona ermesiyle hız kazanmıştır. Üç ana üretim bölümünde, basma bölümündeki ücretlerin diğerlerine göre biraz daha yüksek olduğu, ancak bu farkın çok büyük olmadığı görülmektedir. Ayrıca, iç hizmet, makine bakım ve ambar gibi bölümlerde çalışan işçilerin ücretlerinin daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Yapılan işin niteliği göz önünde bulundurulduğunda bu durum anlaşılabilir. Tablo, işçilerin ücretleri ile çalıştıkları birimler ve işin niteliği arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ve nitelik arttıkça ücretlerin de yükseldiğini göstermektedir. 1950 yılına gelindiğinde ise işçi ücretlerinin bölümler arasında birbirine yaklaştığı ve belirli bir standardın yakalandığı görülmektedir. Savaş sonrasında fabrikalar üzerindeki dağınıklık ve baskının azalmasıyla, fabrikalarda daha yerel politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Fabrikaya ait 16 farklı bölümde ücretler arasında belirgin bir fark olmaması ise, özellikle 1947'den itibaren kurulan sendikanın etkisiyle açıklanabilir. Sendikaya ait gazetelerde ücretlerle ilgili birçok haberin yer alması da bu durumu desteklemektedir.

Nazilli Basma Fabrikası'nda işçi ücretleri cinsiyet, yaş ve kıdem gibi değişkenlere göre önemli farklılıklar göstermektedir. Sicil dosyalarına yansıyan veriler, kadın işçilerin erkek işçilere kıyasla sistematik biçimde daha düşük ücret aldıklarını ortaya koymaktadır. Örneğin, 1937–1945 yılları arasında basma bölümünde çalışan kadın işçilerin saatlik ücretleri 4 ile 25 kuruş arasında değişirken, aynı dönemde erkek işçilerin ücretleri 6 ile 40 kuruş aralığında seyretilmiştir. Benzer şekilde, iplik bölümünde 1938–1949 yılları arasında kadın işçilere 7–20 kuruş arası saatlik ücret ödenmiş iken; erkek işçilere 8–30 kuruş arasında bir ücret verilmiştir. Bu veriler, sanayi üretiminde toplumsal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin kurumsal düzeyde süreklilik gösterdiğini göstermektedir. Savaş döneminde çocuk emeği de önemli bir işgücü kaynağı olarak devreye sokulmuştur. Dokuma bölümünde 9–15 yaş arası çocuk işçilerin saatlik ücretleri 1937–1945 yılları arasında 3 ile 10 kuruş arasında değişmiştir; bu ücretler, yetişkin işçilerin 7–20 kuruş aralığındaki ücretlerine kıyasla oldukça düşüktür. Genellikle “çırak” statüsünde istihdam edilen bu çocuklar, artan işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla işe alınmış ve düşük maliyetli emek kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Çocuk emeğine yönelim, savaş koşullarında maliyet kontrolü arayışının bir sonucu olarak ortaya çıkarken, genel ücret düzeyinin düşük kalmasının yapısal nedenlerinden biri olarak da değerlendirilebilir. Ayrıca sicil dosyalarından elde edilen veriler, yaş ve kıdemin ücret artışında belirleyici olduğunu gösterirken, işçilerin doğum yerlerine göre ücretlerde belirgin bir fark olmadığını da göstermektedir. Ancak bu artışlar, dönemin yüksek enflasyon oranları ve artan yaşam maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda, işçilerin refah düzeyini kalıcı biçimde yükseltmeye yeterli

olmamıştır. Tüm bu veriler, fabrikanın ücret politikalarının sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet ve yaş temelli ayrımcılığı da yeniden üreten bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Yine de sicil dosyalarındaki ücretler tek başına tam bir değerlendirme yapmaya yeterli değildir. Çünkü ücretlerin gerçek değeri, dönemin ekonomik koşulları, diğer illerdeki fabrikalar ve sektörlerdeki ücret düzeyleri ile enflasyon oranları gibi faktörlere bağlıdır. Bu nedenle, ücretleri değerlendirirken hem özel hem de kamu sektöründeki farklı iş kollarının ücretleriyle karşılaştırmak gerekmektedir. Sümerbank fabrikalarında 1939 yılında işçiye saat başına ödenen ortalama ücret Kayseri Fabrikası'nda 11,29 kuruş, Nazilli'de 12,24 kuruş, Ereğli'de 10,36 kuruş ve Bakırköy'de 17,30 kuruştur¹¹.

Tablo 3'te Sümerbank'a bağlı dört büyük fabrikada ücret artış oranları gösterilmiştir. İşgücü devir oranlarının en yüksek olduğu yıllarda ücret artış oranları yükseldiği, fabrikaların ihtiyaç duydukları işgücünün çıkışını engellemeye yönelik bir önlem olarak işçi ücretlerini sürekli arttırdıkları görülmüştür.

Tablo 3: Sümerbank Fabrikalarında İşçi Ücret Artış Oranları (%)

Fabrikalar	1940 Sonu	1941 6. ay	1942 6.ay	1943 1. ay
Bakırköy	16,95	16,50	21,10	26,19
Ereğli	10,30	11,40	15,20	24
Kayseri	12,73	12,92	17,48	23,14
Nazilli	12,50	12,66	22,07	23,20

Kaynak: 1942 Yılı Sümerbank Umumi Murakabe Heyeti Raporu, s.35.

Sümerbank'ın farklı fabrikalarında uygulanan ücret artış oranları incelendiğinde, erken Cumhuriyet dönemi sanayileşme politikalarının hem merkezietçi hem de yerel koşullara duyarlı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. 1940–1943 arası dönemde Bakırköy, Ereğli, Kayseri ve Nazilli fabrikalarındaki ücret artış oranları karşılaştırıldığında, belirgin bölgesel farklar ortaya çıkmaktadır (Bkz. Tablo 3). Bu farklar, yalnızca ekonomik performansla değil, aynı zamanda fabrikanın bulunduğu coğrafi konum, işgücü arzı, üretim kapasitesi ve stratejik önemi gibi değişkenlere de bağlıdır. Örneğin, İstanbul'un bir parçası olan Bakırköy Fabrikası'nda işçilere sağlanan ücret artışları (%26,19), daha taşra niteliğindeki Nazilli Fabrikası'na göre (%23,20) daha yüksek gerçekleşmiştir. Bu fark, kent merkezlerinde yükselen yaşam maliyetlerine karşı bir uyum çabası olarak değerlendirilebileceği gibi, aynı zamanda büyük kentlerde işgücü devrinin önlenmesine yönelik stratejik bir tercih olarak da yorumlanabilir. Zira büyük

¹¹ 1939 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, s.41.

şehirlerdeki alternatif iş olanakları ve işçi mobilitésinin yüksekliği, fabrikaların nitelikli işgücü tutma konusunda daha farklı politikalar benimsemelerini zorunlu kılmıştır. Öte yandan, Nazilli gibi taşradaki fabrikalarda işçi ücretlerinin daha düşük artışlarla sınırlandırılması, devletin taşırayı ucuz işgücü kaynağı olarak değerlendirdiğini düşündürmektedir. Bu yaklaşım, devletin planlı ekonomi politikaları çerçevesinde bölgesel kalkınma hedeflerini desteklemekle birlikte, emekçilerin refahını ikinci plana ittirdiğini de göstermektedir. Fabrikalar arası ücret politikalarındaki bu tutarsızlıklar, erken Cumhuriyet döneminde uygulanan devletçilik anlayışının, emek rejimi konusunda eşitsiz sonuçlar doğurmasına neden olmuştur. Tabloda, ilk yıl ücret artışının daha düşük olduğu, ancak sonraki iki yılda ücret artışlarının oldukça yüksek seviyelere çıktığı görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı sırasında yaşanan hayat pahalılığına karşı işçileri korumaya çalışan Sümerbank yönetimi, ücret artışlarını öncelikli tutmuştur. Özellikle 1941'den 1942'ye geçiş döneminde işçi ücretlerinde hızlı bir yükseliş yaşanmış ve en yüksek artış yaklaşık %70 oranıyla Nazilli Fabrikası'nda gerçekleşmiştir. Bu artışın temel amacı, savaş nedeniyle oluşan işgücü açığı kapatmak ve işçi devir oranlarını azaltmaktır. Savaş boyunca Sümerbank fabrikalarında üretim neredeyse durma noktasına gelmiş, özellikle erkek işgücünün askere alınması nedeniyle işgücü açığı ortaya çıkmış ve mali zorluklar fabrikaları zorlamıştır. Ayrıca, düşük ücretler sebebiyle birçok işçi fabrikalardan ayrılmıştır. Bu durum işgücü devir oranlarının yükselmesine yol açmış ve sürekli bir işçi kitlesinin oluşmasını engellemiştir. Örneğin, 1935 yılında kurulan Kayseri Bez Fabrikası'nda, kuruluşundan 1940 yılına kadar çalışan işçi sayısı 19.761 kişiye ulaşmıştır ve bu da işçi kadrolarının beş yıl içerisinde tam yedi defa yenilenmiş olması anlamına gelmektedir (Ekin, 1960: 137). Tablo 4'te çocuk işçilerin ücretlerine yer verilmiştir. Yetişkin işçi ücretleri ile çocuk işçilerin ücretleri arasında önemli farklar mevcuttur.

Tablo 4: Yaşları 11 Olan Dokuma İşçileri ve Ücretleri

Adı-Soyadı	İşe Giriş tarihi	Yaşı	Doğum Yeri	Ücreti Saat/Kuruş
A.R.K.	1937	11	Serinkent	3,5
A.K.D.	1937	11	İsparta	3
B.E.	1937	11	Nazilli	4-4,5
A.A.	1937	11	Nazilli	4,5
S.A.	1937	11	Arapkir	5
Y.Z.	1937	11	Nazilli	4
M.K.	1937	11	Nazilli	4
A.K.	1937	11	Rize	4
M.İ.	1937	11	Nazilli	4
R.A.	1937	11	Nazilli	3

Kaynak: Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Arşivi/İşçi Sicil Dosyaları

Erken Cumhuriyet döneminde hız kazanan sanayileşme süreci, yalnızca teknik altyapı ve üretim kapasitesi açısından değil, aynı zamanda emek yapısı bakımından da yeni toplumsal formlar yaratmıştır. Bu süreçte, çocuk emeği — özellikle tekstil gibi emek yoğun sektörlerde— önemli bir iktisadi kaynak olarak kullanılmıştır. Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası’nın 1937 yılına ait işçi sicil dosyalarından derlenen verilere göre, sadece 11 yaşında olan dokuma işçilerinin aktif biçimde istihdam edildiği görülmektedir (Bkz. Tablo 4). Tabloda yer alan 10 çocuk işçinin tamamı 1937 yılında işe alınmış ve saat başı üç ile beş kuruş arasında değişen ücretlerle çalıştırılmıştır. Veriler, çocukların doğum yerlerine göre ücret farklılıkları gösterdiğini de ortaya koymaktadır; bu durum, çocuk işçilerin ücretlendirilmesinde sadece yaş ve iş deneyimi değil, bölgesel kökenin ve etnik/kültürel aidiyetin de etkili olabileceğini düşündürmektedir. Nazilli doğumlu çocukların ağırlıklı olarak 4 kuruş civarında ücret aldığı görülürken, taşradan gelen bazı çocuklara daha farklı ücretlerin ödendiği görülmüştür. Bu ücretler, aynı dönemde yetişkin işçilerin saatlik 7–20 kuruşluk kazançlarıyla karşılaştırıldığında oldukça düşüktür. Bu fark, çocuk emeğinin düşük maliyetli bir üretim stratejisi olarak benimsendiğini göstermektedir. Ayrıca, çocukların “çırak” statüsünde çalıştırılması, yasal koruma mekanizmalarının zayıflığını ve devletin çocuk emeğini örtük biçimde teşvik ettiğini de düşündürmektedir.

Savaş öncesinde ve savaş yıllarında devletin artan üretim baskısını karşılayabilmek için çocuk emeğini kurumsallaştırması, hem etik hem de sosyo-ekonomik açıdan tartışmalıdır. Nitelikli işgücünün eksikliği, yetişkin erkek

işgücünün savaşa gitmesi ve düşük maliyetle yüksek üretim arzusu gibi nedenlerle çocuk emeği “zorunlu” bir kaynak olarak görülmüştür. Ancak bu durum, uzun vadede hem eğitime erişimi engellemiş hem de çocukların bedensel ve psikolojik gelişim süreçlerini olumsuz etkilemiştir. Sonuç olarak, Nazilli Basma Fabrikası örneği, sanayileşme sürecinin çocuk emeği üzerindeki baskıcı yönünü somut bir biçimde gözler önüne sermektedir. Ücretlerin yaşa ve doğum yerine göre farklılaşması, çocuk işçiliğinin rastlantısal değil, kurumsal düzeyde örgütlenmiş bir emek biçimi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tür uygulamalar, devletin ekonomik kalkınma hedeflerini sosyal refah politikalarının önünde tuttuğunu; çocukların ise bu kalkınma söyleminin görünmez ve kırılgan özneleri haline geldiğini göstermektedir.

Tablo 5: 1942-1943 Yılları Arası Ücretler (Saat/Gün)

Fabrikalar	Kayseri Fabrikası		Nazilli Fabrikası		Ereğli Fabrikası		Bakırköy Fabrikası	
Yıl	1942	1943	1942	1943	1942	1943	1942	1943
İşçi Miktarı	2850	3080	2912	2966	1966	1907	1449	1619
Fiili İş Saati	7.475,38	8.441,81	6.124,36	7.546,61	5.355,91	5.017,06	3.827,68	4.230,03
Her Bir İşçinin senelik fiil iş saati	2.622	2.740	2.103	2.544	2.724	2.630	2.434	2.612
Nakdi Ücret	T.L.		T.L.		T.L.		T.L.	
İşçiye Ödenen Ücret	42,85	55,67	35,23	53,75	35,02	59,08	45,58	61,32
Aynı Yardımlar								
Kantin	6,15	7,95	2,83	10,92	4,23	8,92	3,16	9,89
Elbise	0,52	1,05	0,35	0,62	0,48	0,7	0,51	0,95
Mesken	0,47	1,14	0,4	1	0,21	0,97		
Toplam	7,14	10,14	3,58	12,54	4,92	10,59	3,67	10,84
İçtimai Yardımlar	T.L.		T.L.		T.L.		T.L.	
Revir	2,06	2,07	0,85	1,08	1,28	1,14	0,3	0,69
İşçiler tedavi masrafları	0,63	0,67	0,29	0,42	0,13	0,24	0,48	0,5
Hasta-kaza ücreti	0,17	0,17	0,09	0,08	0,03	0,26	0,28	0,26
Hastalık Sigortası								
Toplam	2,86	2,91	1,23	1,58	1,44	1,64	1,06	1,45
Okul	0,87	1,8	0,57	0,25	0,09	0,24	0,35	0,36
Çocuk Yuvası								
Spor	0,07	0,22	0,06	0,01	0,1	0,01	0,14	0,09
Kreş								
Sinema				0,04				
Tekaüt aidatı								
Devşirme masrafları								
Yardım Sandığı								
Ucuz Gıda								
Toplam	0,94	2,02	0,63	0,3	0,19	0,25	0,49	0,45
Genel Toplam	53,79	70,74	40,67	68,17	41,57	71,56	50,8	74,06

Kaynak: 1944 Yılı Sümerbank Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Ek: 2

Tablodan da görüleceği üzere 1942-1943 yılları arasında Sümerbank'a bağlı Kayseri, Nazilli, Ereğli ve Bakırköy fabrikalarında işçi sayılarında genel olarak artış eğilimi gözlenmektedir. Kayseri fabrikasında işçi sayısı 2850'den 3080'e yükselmiş, Bakırköy'de de benzer şekilde 1449'dan 1619'a çıkmıştır. Ancak Ereğli fabrikasında işçi sayısının azaldığı, 1966'dan 1907'ye düştüğü görülmektedir. Bu farklılıklar, fabrikaların bulunduğu bölgenin ekonomik koşulları, savaş nedeniyle işgücü talebi ve diğer yerel etkenlerle açıklanmaya muhtaçtır. Yerelin ve fabrikanın ihtiyaçları göz önünde tutulmalıdır. İşçi sayısındaki artış, fabrikaların üretim kapasitesini artırma çabasını ve işgücü devir oranlarını düşürme hedefini yansıtmaktadır. Nakdi ücretlere baktığımızda, dört fabrikada da önemli artışlar vardır. Özellikle Ereğli fabrikasında ücretler 35,02 kuruştan 59,08 kuruşa yükselerek yaklaşık %69'luk bir artış göstermiştir. Nazilli ve Bakırköy fabrikalarındaki ücretlerde de ciddi artışlar olmuştur. Bu ücret artışları, savaş yıllarında artan hayat pahalılığı karşısında, işgücü açığını kapatmayı, işçilerin ekonomik sıkıntılarını azaltmayı ve fabrikalarda çalışmaya devam etmelerini sağlamayı amaçlamıştır. Sosyal yardımlar konusunda ise dikkat çekici artışlar vardır. Özellikle aynı yardımlar (kantin, elbise, mesken gibi) birçok fabrikada iki kat veya daha fazla artmıştır. Örneğin Nazilli'de kantin yardımı 2,83 kuruştan 10,92 kuruşa çıkarak yaklaşık dört kat artmıştır. Bu, işçilerin sadece nakdi ücretlerle değil, yaşam koşullarını iyileştirmek için çeşitli sosyal desteklerle de desteklendiğini göstermektedir. İhtimai yardımlarda (revir, tedavi masrafları, hasta-kaza ücretleri) artışların kaydedilmesi de sağlık hizmetlerine erişimde iyileşmeye işaret etmektedir. Okul, spor gibi sosyal imkanlarda ise fabrikalar arasında değişkenlik görülse de genel olarak küçük artışlar mevcuttur.

Fabrikalar arasında ücret, sosyal yardım ve işçi sayısı bakımından farklılıklar bulunması, her fabrikanın kendi bölgesel dinamiklerine ve yönetim politikalarına göre hareket ettiğini ortaya koymaktadır. Örneğin Kayseri ve Bakırköy gibi büyük ve stratejik fabrikalar daha yüksek işçi sayısına ve sosyal yardımlara sahipken, Ereğli'de ücret artışı yüksek olmasına rağmen işçi sayısı azalmıştır. Nazilli fabrikasında ise sosyal yardımlarda çok ciddi artışlar görülürken, işçi sayısındaki artış sınırlıdır. Sonuç olarak, bu yıllarda Sümerbank fabrikaları savaş koşullarına rağmen işçi sayısını artırmak, işçiyi fabrikaya bağlamak ve yaşam kalitesini yükseltmek için ücretlerde ve sosyal yardımlarda önemli iyileştirmeler yapmıştır. Ancak işçi sayısı ve yardım düzeylerindeki farklılıklar, fabrikaların yerel koşullara göre esnek politikalar izlediğini ve her fabrikanın aynı koşullara sahip olmadığını göstermektedir.

Fabrikalarda ihtimai yardım için yapılan ödemelerin miktarları da birbirlerine oldukça yakındır. Revir, işçilerin tedavi masrafları, hastalık ve kaza sigortalarından oluşan bu tür yardımlarda, dönemin çalışma ve sağlık koşulları da göz önünde tutulduğunda yapılan ödemelerin oldukça düşük olduğu görülecektir. Nitekim savaş

koşullarında devlete bağlı fabrikalarda denetimin azaldığı, ücretlerin enflasyon karşısında eridiği, barınma ve sağlık imkânlarının oldukça yetersiz olduğu bilinmesine rağmen, yardımların böylesine düşük kalması fabrika işçilerinin yaşamlarını bir hayli zora sokmuştur. Örneğin Cumhuriyet Halk Partili yöneticilerin Nazilli Fabrikası'ndaki gezilerinden¹² birinde; *"Ücret işi diğer Sümerbank Fabrikalarına benzer; işçiler burada da ücretin hayat şartlarına uymayacak derecede az olduğunu ve primlerin verilmesinde de şahsi ve keyfi telakki ve kararların bâkim bulunduğunu söylediler ve şikâyet ettiler"* denilmektedir. 15.07-12.09.1947 tarihleri arasında yapılan bu gezilerin amacı fabrikalardaki işçi sorunlarını yakından görmek ve çözümler üretmektir.

Rapor, Fabrika'nın onuncu yılında bile birçok yapısal ve ekonomik sorunla boğuştuğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Fabrikaların, özellikle ücretler konusunda tam anlamıyla çözüm üretememesi, işçi memnuniyetsizliğini artırmış ve savaşın etkisiyle sorunlar daha da derinleşmiştir. Kaynak eksikliği ve yetersiz denetim, fabrikaların yönetsel zorluklarını büyütmüş; merkezi kararların uygulanmasını zorlaştırmıştır. Bölgesel farklılıklar ve ekonomik zorluklar, alınan kararların hayata geçmesini engellemiş ve fabrikalarda yaşanan aksaklıkların artmasına neden olmuştur. Savaşın ekonomik yükü, işçi ücretlerine ve sosyal yardımlara çok sınırlı artış olarak yansımış; bu da işçilerin yaşam koşullarını iyileştirmekte yetersiz kalmıştır. Okul, sinema, kreş, sağlık ve mesken gibi sosyal ödemelerin düşüklüğü, işçilerin fabrikalardan ayrılmasında önemli bir etken olmuştur. Sonuç olarak, kötü çalışma koşulları ve düşük ücretler birleşince, çalışanlar çaresizlik içinde köylerine dönmeyi tercih etmiş, böylece fabrikalarda sürekli işçi bulma ve tutma sorunu devam etmiştir.

"Fabrikada aspirasyon cihazı birçok yerde işlemediği veya işleyemediği için süpürge faaliyeti de görüldü. Çok feci. Ayrıca çökmüş tozları da havalandırarak zararı teşdit ediyor. İşçilerin abdesthaneleri bilhassa fabrika içindekiler çok feci kesif amele yığını halinde. Bu pis mahalde sigara içiyorlar. Ve her taraf sigara artıklarının atılışı ile örtülü bir halde. Sigara içme yerleri gösterilmeli mi dersiniz? Dokuma dairesine bağlı dört abdesthane var. Çok havasız ve kötü ve el yıkama yerleri de aynı halde"¹³.

Savaş döneminde fabrikalarda karşılaşılan en büyük sorunlardan biri, çalışma ortamlarının sağlıksız ve hijyenik olmaktan uzak olmasıdır. Özellikle taşra kentlerinde, merkeze uzak bölgelerde kurulan büyük fabrikalarda denetim ve kontrol eksikliği, işyerlerinin kirli, düzensiz ve tozlu hale gelmesine yol açmıştır. Bu

¹² 15.07-12.09.1947 Tarihli geziye dair; 490.01.728.495.5 Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu.

¹³ 15.07-12.09.1947 Tarihli geziye dair; 490.01.728.495.5 Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu.

durum, çalışanların sağlık ve güvenliğini ciddi şekilde tehdit etmiştir. Ayrıca, özellikle Nazilli bölgesinde yaygın olan sıtma hastalığı, fabrikadaki kötü çalışma koşullarıyla birleşerek işçilerin sağlığını olumsuz etkileyen önemli bir faktör olmuştur. Böylece hem fiziksel çalışma koşulları hem de bulaşıcı hastalıklar, savaşın fabrikalarda yarattığı zorlukların temelini oluşturmuştur. Fabrika ziyaretleri esnasında tutulan raporun ilgili kısmı aşağıdaki gibidir.

“Yalnız fabrika deniz seviyesinden aşağıda bulunan bataklık sahaya kurulmuş ve fena hava neşreden bir yerdendir. Senelerden beri adeta bir maktel gibi bütün işçiye sıtmadan yatağa düşüren bu yerin son sıtma mücadelesiyle vaziyeti kısmen iyileşmiştir denilebiliyor. Resmi hesaplarda sıtmaya tutulanlar az görülüyorsa da elimizde mevcut doktorun ve Müdüriyetin (sıtmanın çok olması sebepleri sorusuna verdiği Ağustos 1947 tarihli) cevapları fabrika civarının ve bu havalinin ne kadar bataklık ve sıtma yatağı olduğunu söylemeye hacet bırakmaz. Zaten bu her gözle de görülebilir. Bu işyerinde daimi işçilerden bu hastalığa tutulmayan yok gibidir. Bunlar hastalığın başlamasıyla birlikte kinin tedavisine başlarlar ve önüne geçerler. Fakat asıl fena olan geçici işçilerin durumudur. Yarisına yakın bir kısmı geçici olan bu işçiler buralardan aldıkları sıtma mikrobunu güzel ve havadar memleketlerine portör olarak dönerler. Bu hastalıktan veya bunun vesile olduğu zafiyet neticesi kuvvetten düşerek ölüp giderler. Şahsi bir düşünce ve inat ile Türk ve Rus mütehassıslarının “bu tesisat burada kurulamaz” sonucuna varan raporlarına rağmen oraya kurulan bu fabrika istenilen derecede faydalı olmuş ve olacak durumda değildir. İstatistiki malumat bunu teyit etmektedir. Hülasa burası daimi bir hastalık yuvası halindedir. Ve işçilerin benzi soluktur. Bunlar arasında yaş tashihi ile işe girmiş küçük kız çocukları da vardır”.

Aşağıdaki tablo, hayat pahalılığı ile işçi ücretlerini birlikte sunarak dönemin ekonomik koşullarını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Özellikle Bakırköy fabrikasına ait bu veriler, savaş yıllarında ücretlerin hayat pahalılığı karşısında ne kadar yetersiz kaldığını gözler önüne sermektedir. Tabloya göre, ücretler her zaman hayat pahalılığının gerisinde kalmıştır. Savaşın ortasında işçi ücretlerinde %100’e varan bir artış yaşanmış olsa da enflasyonun ücret artış oranının iki katından fazla artması, ücretlerdeki bu yükselişi gölgede bırakmıştır. Bu durum, işçilerin satın alma gücünün ciddi şekilde azalmasına ve dolayısıyla fabrikalardan ayrılmanın hızlanmasına neden olmuştur.

Tablo 6: Bakırköy Fabrikasında Ücretler ve Enflasyon Düzeyi

YILLAR	Nakdi Ücret + Ayni ücret			1939 yılına nazaran		Ücretlerin enflasyonu karşılama oranı
	Saat başına kuruş	Ayda gayri safi TL.	Ayda Safi TL.	Kazançlardaki Artış %	Enflasyonda ki Artış %	
1939	17	32,3	26,55	-	-	-
1940	17,2	29,2	23,45	-11,5	10	-
1941	17,2	30,22	24,47	-8	32	-
1942	24,3	49,25	40,5	52,5	156	35
1943	33,1	72,16	53,6	100	247	40,5
1944	43,1	98,09	77,09	190	243	78
1945	47,7	99,95	78,5	196	236,7	82,8
1946 Haziran 1	51,5	105,7	83	212	220	96,5

Kaynak: 1945 Yılı Sümerbank Umumi Murakabe Heyeti Raporu, s.32.

Sicil dosyalarındaki saatlik ücretler ile tabloda verilen ücretler karşılaştırıldığında, özellikle 1939-1944 yılları arasında önemli farklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklar sonraki yıllarda azalmış olsa da, söz konusu dönemde ücretler ile enflasyon arasındaki makas oldukça geniştir. Örneğin, 1940 ve 1941 yıllarında ücretlerde düşüş yaşanırken, aynı yıllarda enflasyon sırasıyla %10 ve %32 oranında artmıştır. 1942 yılında ise ücretlerde %52,5'lik bir artış olurken, enflasyon %156 gibi çok yüksek bir seviyeye ulaşmıştır.

Sümerbank merkezi idaresi, ücret artışlarının yanı sıra etkili bir gıda politikasını da uygulamaya koymuştur. 1941 yılının Haziran ayında Nazilli'de yapılan toplantıda, işçilere asgari kalori hesabına göre sıcak yemek verilmesi kararlaştırılmıştır. Aynı yılın Eylül ayında uygulamaya geçen bu sistemde, gündeliği 160 kuruşa kadar olan işçilere ücretsiz yemek sağlanırken, 160 kuruştan 200 kuruşa ve üzeri ücret alan işçilere ise maliyet bedeli karşılığında yemek satılmıştır. 1941 yılının dört aylık döneminde, 12 fabrikada toplam 17.620 işçiye 1.288.096 ücretsiz öğün sunulmuştur.

Tablo 7: Sümerbank’a Bağlı 12 Fabrikada Verilen Yemek Adedi ve Maliyeti

Yıllar	Bedava Yemek Adedi	Ücretli Yemek Adedi	Beher Yemeğin Maliyeti- Kuruş
1941 Eylül	250.207	34.083	10,08
1941 Ekim	305.269	50.386	12,60
1941 Kasım	355.729	61.006	11,84
1941 Aralık	376.891	65.737	12,66

Kaynak: 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, s.29.

Tablo 7’de, ücretsiz yemek uygulamasının 1941 Eylül ayından Aralık ayına kadar geçen dört aylık süredeki değişimi yer almaktadır. Bu dönemde ücretsiz yemek uygulamasının yaygınlaştığı ve düzenli bir artış gösterdiği görülmektedir. Eylül ayında yaklaşık 250 bin adet olan ücretsiz yemek sayısı, sadece üç ay içinde 370 bine kadar yükselmiştir. 1941’den itibaren, parasız, yarı ücretli veya tam ücretli yemek uygulaması, işçilerin ücret seviyelerine göre belirlenmekteydi. Ancak 12 Mart 1945 tarihinde bu uygulamadan vazgeçilerek, kazançları ne olursa olsun tüm gündelikli işçilere ücretsiz yemek verilmesi kararı alınmıştır. Ayrıca, fabrikalar isteyen işçilere ikinci öğün yemeği de maliyet fiyatına sunmaya başlamıştır. Bu uygulamanın amacı, işçilerin evlerinde hijyenik olmayan koşullarda yemek pişirmesinden kaynaklanan düzensizliği önlemek ve işçilere belli kalorili ikinci bir öğün sağlamaktır.

Ücretsiz öğünlere 450 gram ekmek de dâhil edilmiştir. Benzer şekilde, işçileri fabrikaya bağlamak amacıyla 1942 yılında bedava ekmek uygulaması başlatılmıştır. Gündeliği 300 kuruşa kadar olan işçilere yarım ekmek (300 gram) ücretsiz verilmesi kararı 12 Ocak 1943 tarihinde alınmış ve uygulamaya konmuştur. Bu karara göre, 350 kuruşa kadar yevmiye alan işçilerden ekmek bedelinin yarısı alınırken, 350 kuruştan fazla ücret alan işçilerden ise ekmek parasının tamamı tahsil edilmiştir.¹⁴

¹⁴ 1942 Yılı Sümerbank Umumi Murakabe Heyeti Raporu, s.28.

Tablo 8: Ücretsiz Ekmek ve Yemek Maliyetleri ve Miktarları (1945)

Fabrikalar	Direkt veya endirekt bütün yedirme masrafları lira	Bir sene içinde öğün sayısı	Yıllık Vasatı Kalori	Bir öğün yemek ve ekmek maliyeti kuruş
Ereğli	256.865,72	584,96	1.657	46,79
Nazilli	566.503,04	1.027,54	1.696	55,13
Kayseri	387.644,76	957.469	1.934	40,49
Bakırköy	207.539,69	470,434	1.665	44,06
Defterdar	324.283,49	710,429	1.705	45,65
Merinos	275.418,88	622,354	1.700	44,25
Hereke	212.637,87	336,848	2.300	61,33
Gemlik	112.947,81	131,07	1.822	86,17

Kaynak: 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, s.19.

1945 yılı verilerine göre, ücretsiz öğün dağıtımı bakımından Nazilli Fabrikası diğer fabrikaların önünde yer almakta, Gemlik Fabrikası ise en az öğün sunan tesis olarak öne çıkmaktadır. İlginç biçimde, Nazilli işçi sayısı Kayseri'den az olmasına rağmen öğün sayısı daha fazladır; ancak kalori açısından Kayseri ve Hereke fabrikalarının yemekleri daha zengindir. Bir öğün yemek ve ekmek maliyeti açısından en yüksek gider Gemlik, en düşük gider ise Kayseri'de kaydedilmiştir. Raporlar, yemekhanelerin çoğunlukla eski ve hijyen açısından yetersiz olduğunu belirtmekte, ancak fabrikaların işçilerin yaşam maliyetini hafifletmek ve bağılıklarını artırmak amacıyla yalnızca gıda yardımıyla sınırlı kalmayıp çeşitli sosyal politikalar uyguladığı görülmektedir.

Tablo 9: Farklı Fabrikalarda 1944-1949 Yılları Arasında Ücretler (Saat/Günlük-Kuruş)

Fabrikalar	Nakdi Ücretler-Kuruş.					Aynı Ücret-Kuruş.					Sosyal Masraflar-Kuruş.				
	1944	1945	1946	1947	1948	1944	1945	1946	1947	1948	1944	1945	1946	1947	1948
Defterdar	88,18	100,49	102,55	116,45	130,74	19,71	12,94	14,41	12,1	13,27	1,86	3,23	5,32	4,95	7,2
Hereke	61,22	91,96	110,57	116,63	122,52	16,59	19,94	16,94	11,15	11,63	2,55	7,88	6,03	7,42	7,86
Merinos	46,05	73	77,31	93,21	104	13,06	12,12	16,46	15,58	17,31	2,38	3,78	4,14	6,07	7,18
Kayseri	75,43	85,31	93,81	94,02	104,34	11,94	12,36	12,51	11,16	10,7	7,02	6,18	8,67	8,26	7,26
Nazilli	75,02	84,23	85,38	100,5	114,45	13,88	20,85	18,21	12,88	11,22	3,55	5,6	6,88	12	7,43
Ereğli	75,85	77,08	78,31	83,59	92,78	12,59	14,64	14,73	9,45	8,86	2,79	6,76	10,57	8,52	10,21
Bakırköy	85,03	88,88	92,7	113,27	119,9	13,06	11,87	15,87	12,31	16,61	3,32	6	9,66	10,97	9,78

Kaynak: 1944-1949 Yılları arası Sümerbank Umumi Murakabe Heyeti Raporları

Tablo 9'a göre 1944-1948 döneminde Sümerbank fabrikalarında nakdi ücretler, aynı ücretler ve sosyal harcamalar bakımından belirgin farklılıklar gözlenmektedir. Merinos ve Hereke, nakdi ücretlerde %100'ü aşan artışlarla işçilerin reel gelirlerini savaş sonrası dönemde önemli ölçüde iyileştirmiştir; buna karşın aynı ücretlerde dalgalı seyirler gözlenmiş, özellikle Hereke'de belirgin bir düşüş yaşanmıştır. Nazilli ve Bakırköy fabrikalarında nakdi ücret artışları sırasıyla %52 ve %41 civarında olup, sosyal harcamalarda kayda değer yükselişler gerçekleşmiştir; bu, işçilerin yalnızca nakdi gelir değil, sosyal destek açısından da güçlendirilmeye çalışıldığını göstermektedir. Kayseri ve Ereğli ise nakdi ücret artışlarında daha sınırlı (%38 ve %22) kalmış, özellikle Ereğli'de aynı yardımlar azalırken sosyal harcamalara yapılan yatırımlar önemli ölçüde artmıştır; bu durum, düşük ücret artışının sosyal yardımlarla kısmen dengelenmeye çalışıldığını ortaya koymaktadır. Defterdar ve Bakırköy fabrikaları ise hem nakdi ücretlerde hem de sosyal harcamalarda tutarlı artışlar sağlayarak işçilerin yaşam standartlarını desteklemeyi başarmıştır. Genel olarak, fabrikalar arasında nakdi ücret artışları ve sosyal destekler bakımından heterojen bir yapı görülmekte, büyük ölçekli veya merkezi fabrikalar işçilerin ekonomik ve sosyal dayanıklılığını daha güçlü biçimde desteklerken, küçük veya çevresel fabrikalarda ücret artışları sınırlı kalmış ve sosyal yardımlar bu eksikliği kısmen telafi etmiştir.

Bu veriler, savaş ve sonrasındaki ekonomik koşulların işçilerin yaşam standartları üzerindeki etkilerini açıkça göstermektedir. Nakdi ücret artışları, enflasyon ve hayat pahalılığı karşısında kısmen koruyucu rol üstlenmiş, sosyal harcamalar ise özellikle ücret artışlarının yetersiz kaldığı fabrikalarda dengeleyici bir işlev görmüştür. Genel olarak, Sümerbank döneminde devletçi sanayi politikaları çerçevesinde hem ücretler hem de sosyal yardımlar aracılığıyla işçi refahının iyileştirilmesine yönelik sistematik bir çaba olduğu, ancak bu çabanın fabrikalar arasında eşit dağılmadığı, bu çabalara rağmen Nazilli'de hayat pahalılığının devam ettiği ve işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmediği bilinmektedir. Barkın'ın¹⁵ 1949 yılında Nazilli'ye ziyareti sonrası tuttuğu rapor bu durumu özetler niteliktedir.

“...gezdiğimiz bir kira evinde bir avluya nazır 3 odada 3 ayrı aile birliğinin oturduğunu gördük. Bunlardan biri, aile de erkek çalışıyor kadın eve bakıyormuş. Erkeğin eline 90 lira geçiyor ve bundan 20 lira kira veriyormuş. Mesken bir tek odadan ibaretti. Ötekinde bir işçi kadın oturuyor, eline ayda 53 lira geçiyor ve bundan 15 lira kira ödüyormuş. Öteki odada mal sahibi olan bir ihtiyar kadın oturuyormuş. Evin ufakık avlusunun bir kenarında çukuru olmayan etrafı sazla çevrilmiş bir hela

¹⁵ Rebi Barkın'a ait bu belge kendisinin kişisel arşivinde yer almış olup, M. Gökem Doğan tarafından yayımlanan Yüksek Lisans Tezinde ek olarak verilmiştir.

ve bunun yakınında da işçi yosun tutmuş bir kuyu vardı. Kadının üç aylık bir kız çocuğu vardı. Geçen sene birer hafta fasıla ile 9 ve 11 yaşında iki evladını hummalı bir hastalık neticesinde kaybetmiş. Avluda karasinekler pek fazla idi. Kadın çocuğunu korumak için bir cibinlik kurmuştu. Yukarı Nazilli'deki iki odalı bir evin 3 nüfuslu, ötekinde de 3 nüfuslu iki aile kalıyordu. Evde su ve elektrik yoktu. Teneke ile hariçten satın alıyorlarmış. Ev sahibi bunları çıkaracaktı. 50 liraya müşterisi varmış. Kiracıların ikisi de işçi idi. Ve susuzluk ile kiralara ağırlığından çok şikâyet etmekteydiler”.

O dönemde Nazilli’de en belirgin kentsel sorunlar konut yetersizliği ve temiz içme suyuna erişim eksikliği olarak öne çıkmaktadır. İşçiler genellikle üç odalı evlerde birden fazla aileyle yaşamış ve yosunlu kuyulardan su temin etmek zorunda kalmıştır. Ücretler ile kira arasındaki orantısızlık dikkat çekici olup, kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret eşitsizliği de belirgin bir biçimde gözlenmektedir: kadın çalışanlar 53 lira aylık ücret alıp 15 lira kira öderken, erkek çalışanlar 90 lira ücret karşılığında 20 lira kira ödemektedir. Bu durum, dönemin işgücü piyasasındaki toplumsal ve ekonomik adaletsizlikleri göstermektedir.

“...işçi ücretleri 1949 yılı 5. ay ortalamasına göre azami 130, asgari 25, ortalama 43 kuruş saat ücretidir. Günde sekiz saat hesabıyla 6. Aydan itibaren asgari ücret çocuklarda 25, kadınlarda 28, erkeklerde ise 30 kuruş olarak tespit edilmiştir. Ortalama 43 kuruş saat ücretinden 8 saatlik kazanç 344 kuruş ve ayda pazarlar hariç olmak üzere 26 günlük kazanç da 89,41 lira eder. Günde iki liraya kadar olan işçi kazançlarının vergiden muafiyeti nazara alınarak yapılacak bir hesapta işçilerin ortalama ellerine ayda 81-82 lira kadar bir para geçtiği anlaşılır. Bir ailede birden fazla kimse çalışırsa bu ücreti geçinmek imkânı hasıl olursa da tek başına çalışmak mecburiyetinde kalan aileler için geçinmek çok zor olduğu anlaşılmaktadır”.

Sonuç

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası, 1937'nin sonlarına doğru üretime geçmesine rağmen, İkinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle karşı karşıya kalınan ekonomik krizlerden önemli ölçüde etkilenmiştir. Savaş dönemi boyunca yaşanan olumsuz makroekonomik koşullar, yalnızca fabrikanın üretim süreçlerini aksatmakla kalmamış, aynı zamanda işçi sınıfının sosyal ve ekonomik yaşamını da derinden sarsmıştır. Özellikle küçük ölçekli yerleşim birimleri olan Nazilli gibi kentlerde, savaşın yaratmış olduğu yüksek enflasyon ve kaynak kıtlığı, işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamasını güçleştirmiştir. Grev yasağı ve sendikal hakların kısıtlılığı,

işçi hareketliliğinin artmasına ve işten ayrılmaların çoğalmasına neden olmuştur. Buna ek olarak, fabrikanın yetersiz hijyen ve sağlık koşullarıyla birlikte, bölgede sıklıkla görülen sıtma hastalığı, iş gücünün etkin kullanımını engellemiş ve üretim performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Sonuç olarak, savaş yıllarında Nazilli Basma Fabrikası, ekonomik ve sosyal zorluklar nedeniyle ciddi verimlilik kayıpları yaşamıştır.

Bu çalışma kapsamında, ücretlerin yıllar içinde nominal olarak artış gösterdiği tespit edilmekle birlikte, yukarıda da ifade edildiği üzere, savaş yıllarında yaşanan yüksek enflasyon oranları bu artışların reel anlamda işçilerin yaşam standartlarını karşılamasında yetersiz kalmasına sebep olmuştur. Barkın'ın ilgili çalışmasında da belirtildiği gibi, 1940'ların sonlarına kadar işçilerin yevmiyeleri oldukça düşük seviyelerde seyretmiş ve bu durum, özellikle düşük gelirli işçi sınıfının ekonomik dayanıklılığını ciddi ölçüde zayıflatmıştır. Ücretlerin düşüklüğünün yanı sıra, Nazilli'deki konut piyasasındaki yüksek fiyatlar ekonomik kriz bağlamında önemli bir yapısal sorun teşkil etmiş ve işçilerin yaşam maliyetlerini artırarak kriz koşullarını derinleştirmiştir. Savaş sürecinde hızla artan gıda fiyatları, işçilerin satın alma gücünü önemli ölçüde erozyona uğratmış ve onları, neredeyse açlık sınırına yakın bir geçim seviyesine mahkûm etmiştir. Bu durum, savaşın tetiklediği makroekonomik şoklarla birlikte artan hayat pahalılığı, çalışma saatlerindeki uzama ve yükselen konut maliyetleriyle birleşerek, ücret artışlarının işçilerin reel gelirini korumada yetersiz kalmasına yol açmıştır. Bu ekonomik bağlamda, fabrika yönetimleri sosyal politika uygulamalarını devreye sokmakla birlikte, bu müdahaleler sistematik ve merkezi bir yaklaşımdan yoksun olup, büyük ölçüde fabrikadan fabrikaya değişkenlik göstermiştir. Nazilli'nin küçük ölçekli bir ilçe olması, ekonomik daralmanın yerel etkilerini daha belirgin hale getirmiştir. Bu koşullar altında, fabrika yönetiminin işçi kaybını önlemek ve işçilerin savaşın yarattığı ekonomik sıkıntılar karşısında korunmasını sağlamak amacıyla başvurduğu sosyal politika uygulamaları, mevcut yapısal sorunları gidermekte yetersiz kalmıştır. Sonuç olarak, hem ekonomik hem de sosyal yapının karmaşık dinamikleri, Nazilli Basma Fabrikası işçileri için savaş dönemi yaşam koşullarını son derece zorlaştırmış ve işçi sınıfının ekonomik dayanıklılığını olumsuz yönde etkilemiştir.

Tablolarda görüldüğü üzere, ücretler zamanla artmış olsa da, Nazilli'deki konut, altyapı ve temel ihtiyaç sorunları ile yükselen hayat pahalılığı, bu artışların işçilerin yaşam standartlarını iyileştirmeye yetmediğini göstermektedir. Zorlu barınma koşulları, geçim sıkıntıları ve diğer sosyal ödemelerin yetersizliği, işçilerin fabrikadan ayrılmasına ve büyük kentlere göç etmesine yol açmıştır. Ücret artışları, reel olarak işçilerin korunması ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesi için yetersiz kalmış; ekonomik ve yerel yapısal koşullar, işçilerin gündelik yaşamını belirleyen temel sınırlayıcı faktörler olmuştur.

Olumsuz çalışma koşulları nedeniyle işçilerin üretim alanlarını terk etmesi, hem fabrika yönetimlerinin uygulamalarını hem de işçi sınıfına yönelik yasal ve kurumsal düzenlemeleri şekillendirmiştir. Ücretsiz öğünler, kreşler, sağlık hizmetleri, işçi sandıkları ve sendikal düzenlemeler, sosyal politikaların kurumsallaşmasında dönüm noktası olmuş; düşük ücret ve zor çalışma koşullarını kısmen dengeleyen bu önlemler, erken Cumhuriyet döneminde işçi refahını artırmaya yönelik sınırlı ama önemli girişimler olarak öne çıkmıştır.

Extended Summary

In addition to being Turkey's first printing factory, the Sümerbank Nazilli Basma Factory is one of the places where the first experiences of labourisation and industrialisation took place. The Nazilli Basma Factory, together with the Kayseri Cloth Factory, was established with the financial and technical support received from the Soviet Union within the framework of the First Five-Year Industrial Plan (Aykaç, 2021:95). The factory appears as a model in which almost all of the development policies of the early Republican period were realised. In addition to being an economic model since its establishment, the Nazilli Basma Factory has also been effective in social development in the region. In addition, with the establishment of the factory, an effective fight against malaria, which was widespread in the region, was realised. Due to the intensity of the effects of the disease especially on the factory workers, the factory could not work at full capacity most of the time, especially many of the looms remained empty and the single shift system was in effect in the weaving department for a long time. Due to the fear caused by the disease, the perception that 'whoever enters the factory will get sick' was formed and the factory had problems in finding permanent workers for a long time. In addition to all these, the low number of houses in a small city like Nazilli increased the cost of living and made the working and living conditions of the workers difficult. For these reasons, workers did not see the factory as a place of livelihood and left very often. In order to keep the workers, the factory managers, on the other hand, tried not to disrupt production and to create a permanent labour force by introducing various social policy instruments. The most important of these policies were increasing wages, extending seniority incentive premiums and providing free meals and bread.

In this study, the wages of workers at the Sümerbank Nazilli Basma Factory between 1937 and 1950 are discussed. While discussing workers' wages, we also tried to compare them with other Sümerbank factories. While making these evaluations and comparisons, the most important sources of the period, especially the reports of the General Audit Committee and the workers' registry files in the factory, were used. The workers' registry files in the factory archive are also very

important in terms of labour history studies. It should be noted that these registry files are waiting to be examined in the archive of the factory.

Finally, it should be noted that Bigat (2017), İnsel (1996), Meydan (2024), Aykaç (2021), Aydemir (2004) and some other studies emphasise the privileged status of the workers in Sümerbank and its factories, referring to the modernisation emphasis of the new Republic and its rulers and stating that the workers also had modern and fundamental rights. However, the picture we have encountered in this study points to the opposite. It is understood that this was not the case at all, especially in factories during the war. Contrary to their privileged position, it was observed that workers lacked basic rights and opportunities, and that they were oppressed by factory managers and administrators because they could not organise themselves. In the face of the inflation experienced during the war, it was observed that workers worked and lived in very poor conditions. For example, in the Sümerbank Nazilli Basma Factory between 1937 and 1945, workers received a daily wage of 60-80 kurus, while in the same years, workers in the Istanbul Mensucat industry received a daily wage of 120-150 kurus. Even this situation shows us that the workers were not very privileged. Similarly, it is known that the number of workers benefiting from the factory lodgings was quite low. In 1945, the number of those who were housed in wards, pavilions and houses at the Nazilli Factory was 616 in total. In the same year, the number of workers employed in the factory was 3.278, and the rate of those who were housed was 18,78%.

Beyan

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmaya Şenol SIRMA birinci yazar olarak katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Sümerbank Nazilli Basma Fabrikasında Ücretler 1937-1950” başlıklı makalemizde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- 15.07-12.09.1947 Tarihli geziye dair; BCA. 03.10-177.223.14 sayı ve B.C.A. 490.01.728.495.5 Sayı ve 30.12.1947 Tarihli Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu
- BUMH (1946). Sümerbank İşletmelerinde İnsan ve İşçi Meseleleri. 1945 Yılı Raporu Sümerbank 1942 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Başvekâlet Devlet Matbaası, Ankara, 1943.
- Sümerbank 1943 Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Başvekâlet Devlet Matbaası, Ankara, 1944.
- Sümerbank 1944 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1945.
- Sümerbank 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1946
- Akkaya, Y. (2010). *Cumhuriyetin hamalları: işçiler*. 2010, İstanbul, Yordam kitap.
- Akpınar, H. A. (2019). *Bir cumhuriyet akıncısı: Türkiye'de milli sanayinin mimarlarından Nurullah Esat Sumer*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Altay, İ., Sayıl, G. B., & Hanedar, A. Ö. (2023). Enflasyonun Tarihsel Belirleyenleri: Türkiye ve İkinci Dünya Savaşı. *Fiscaoeconomia*, 7(Özel Sayı), 260-282.
- Asiliskender, B. (2009). “Anadolu’da ‘Modern’ Bir Yaşam Kurmak: Sümerbank Kayseri Bez Fabrikası ve Lojmanları”, *Fabrika’da Barınmak*, Der. Ali Cengizkan, Arkadaş Yayınları, Ankara, 2009, s. 111-130.
- Ataay, İ. D. (1974). Türkiye’de Elli Yıllık Maaş ve Ücret Uygulaması. *İstanbul üniversitesi İşletme fakültesi dergisi*, 3(1), 430-455.
- Bigat, B. (2017). Kuruluşu ve ilk yıllarında Nazilli Sümerbank basma Fabrikası *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Buğdaycı, A. (2001). *Dünden Bugüne Nazilli*, Eğitim Yayınları A.Ş, İstanbul.
- Buğra, A. ve Savaşkan, O. (2015). *Türkiye’de yeni kapitalizm*. İstanbul: İletişim Yayınları
- Bülbül, İ. (2006). İkinci Dünya Savaşının Türkiye’de Sosyal Hayata Olumsuz Yansımaları Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları, (9), 1-51.
- Demirhan, N. (2005). *19. yüzyılda Nazillinin sosyal ve ekonomik yapısı* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Doğan, H. (2007) *Sanayinin Musikisinden Bilginin Türküsiine, “Atatürk’ün Nazilli’ye Gelişi ve Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası’nın Açılışının 70. Yılı Anısına (1937-2007)”*,
- Ekin, N. (1960) “Memleketimizde İşçi Devri Mevzuunda Yapılan Araştırmalar ve Ortaya Koydukları Neticeler”, Sosyal Siyaset Konferansları, Dokuzuncu-Onuncu- Onbirinci Kitap. İstanbul:123-192
- Ekin, N. (1958). “Sanayimizdeki Yüksek İşçi Devrinin Tesirleri ve Bu Hususta Alınabilecek Tedbirler”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. Cilt:20, Sayı:1-4. 11. 243-322.

- Erdoğan, A., & Kapıcı, H. Z. (2018). II. Dünya Savaşı Sürecinde Sümerbank. *Erzeyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(45), 83-108.
- Erişçi, L. (1997). Türkiye’de işçi sınıfının tarihi. *İstanbul, Kebikeç Yayınları*.
- Gülerman, A. (1987), Türkiye’nin Ekonomik ve Toplumsal Yapısı, Anadolu Matbaacılık, İzmir
- İnsel, A. (1996). *Düzen ve Kalkınma Kıskaçında Türkiye, Kalkınma Sürecinde Devletin Rolü*, Ayrıntı Yayınları
- Koç, Y. (1999). Türk-İş Tarihinden Portreler Eski Sendikacılardan Anılar-Gözlemler (I)(II).
- Baskı b.). Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Yayınları.
- Koraltürk, M. (2003). Cumhuriyet Dönemi Türkiye İktisat Tarihi Çalışmaları Hakkında Genel
- Bir Değerlendirme. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, (1), 65-80
- Makal, A. (2007). *Ameleden İşçiyen Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Makal, A. (1999). Türkiye’de tek partili dönemde çalışma ilişkileri, 1920-1946. İmge Kitabevi.
- Metinsoy, M. (2020). İkinci Dünya Savaşı’nda Türkiye: Gündelik Yaşamda Devlet ve Toplum. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 2016, 584 s.
- Nacar, C. (2012). İkinci Dünya Savaşı döneminde Türkiye’de devlet işletmelerinde çalışan işçiler. İçinde (Der.: T. Atabaki, GD Brockett, Çev.: Can Cemgil). *Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti’nde emek tarihi*, 153-176.
- Nazilli Belediyesi. (1987). Nazilli Dün, Bugün, Yarın. (1.baskı) Nazilli: Nazilli Belediyesi Yayınları
- Öreroğlu, M., & Palabıyık, E. (2004). *Cumhuriyet Döneminde Türk Sanayinin Kuruluşu ve Nazilli Basma Fabrikası*. Teknoed Yayınları
- Özekan, A. A. “Türkiye’de Sanayide İşçiyi Barındırma Problemi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.3, İstanbul, 1950, s.103-130.
- Özekan, A. (1948). Türkiye’de Sanayi İşçileri. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 1). Istanbul University.
- Sırma, Ş. (2022). Türkiye’de Sıtma Mücadelesinin İşçileşme Üzerindeki Etkisi: Sümerbank
- Nazilli Basma Fabrikası Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(30), 196-216.
- Sırma, Ş. (2024). *Erken cumhuriyet döneminde sanayileşme ve işçileşme süreçleri: Sümerbank Nazilli basma fabrikası örneği*, Yayınlanmamış doktora tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- Scott, J. C. (2014). Tahakküm ve Direniş Sanatları-Gizli Senaryolar (2. Baskı). A. Türker, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Tekeli, İ. ve İlkin, S. (2004) Selim, *Cumhuriyetim Harcı, Köktenci Modernitenin Ekonomik Politikasının Gelişimi*, 2009, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Tekeli, İ. ve İlkin, S. (2014). *İktisadi Politikaları ve Uygulamalarıyla İkinci Dünya Savaşı Türkiye'si*. İletişim Yayınları.
- Tekeli, İ. & İlkin, S. (2016) İktisadi Politikaları ve Uygulamalarıyla İkinci Dünya Savaşı Türkiye'si (Birinci Cilt). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tuna, S. (2009). *Türkiye'de devlet işletmeciliği ve Sümerbank (1932-1939): dünya ekonomik krizine bir cevap mı?* Derlem Yayınları.
- Toprak, Z. (1988). *Sümerbank Holding A.Ş.* İstanbul: Creative Yayıncılık
- Yıldırım, İ., (2001). *Cumhuriyet Döneminde Demiryolları, (1923-1950)*, Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Zaim, S. (1956). Türkiye mensucat sanayiinde ücretler. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 8). Istanbul University.
- Zeybekoğlu, S. (2002) *Erken Cumhuriyet Dönemi Sanayi Komplekslerinin Mekansal Analizi*:
- Nazilli, Kayseri, Bursa ve Eskişehir Örnekleri, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Zorlu, M. (2014). Milli Korunma Kanunu Versus 3008 Sayılı İş Kanunu: Emegi Deneti Altına Alan ve Sermaye Birikimini Destekleyen Bir Kanun. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(1), 119-145.

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

* Av., Dr.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/297

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-735

Karar No. 2025/761

Tarihi: 26.11.2025

- **USULÜ KAZANILMIŞ HAK**
- **KAMU DÜZENİ İLE İLGİLİ KONULARDA DA USULİ KAZANILMIŞ HAKTAN SÖZ EDİLEMEYECEĞİ**
- **SİGORTALILIĞIN TESPİTİ VE BUNA BAĞLI OLARAK ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASINA DAİR TALEBİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI KAPSAMINDA VAZGEÇİLEMEZ, DEVREDİLEMEZ ANAYASAL HAKLARDAN OLDUĞU VE KAMU DÜZENİYLE İLGİLİ OLMASI NEDENİYLE DE DAVALI KURUM LEHİNE USULİ KAZANILMIŞ HAKTAN SÖZ ETME İMKÂNININ BULUNMADIĞI**

ÖZETİ: Anlam itibarıyla usulî kazanılmış hak kavramı, bir davada mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir. Hemen belirtmek gerek ki, gerek Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nda (1086 sayılı Kanun), gerek HMK’da usulî kazanılmış hak kavramına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu kurum davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez, ana ilkelerinden biri hâline gelmiştir.

Türk Hukuk Lûgatında da “kazanılmış hak” daha önce yürürlükte olan hükümlere göre bir kişi yararına kazanılmış olan hak şeklinde ifade edilmiştir (Türk Hukuk Lûgatı, Türk Hukuk Kurumu, Cilt I, Ankara 2021, s. 676).

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde verilen 09.05.1960 tarihli ve 1960/21 Esas, 1960/9 Karar sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında, Yargıtay bozma kararına uyulmakla o kararda belirtilen biçimde işlem

yapılması yolunda lehine bozma yapılan taraf yararına usulî kazanılmış hak, aynı doğrultuda işlem yapılması yolunda mahkeme için de zorunluluk doğacağı, usulî kazanılmış hakka ilişkin açık kanun hükmü olmasa da temyiz sonucu verilecek bozma kararının hakka ve usule uygun karar verilmesini sağlamaktan ibaret olan amacı ve muhakeme usulünün hakka varma ve hakkı bulma maksadıyla kabul edilmiş olması yanında hukuki alanda istikrar amacıyla kabul edilmiş bulunması bakımından usulî kazanılmış hak müessesesinin usul hukukunun dayandığı ana esaslardan ve kamu düzeniyle de ilgili olduğu belirtilmiştir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda da usulî kazanılmış hakka ilişkin açık bir düzenleme bulunmamakta ise de bu ilkenin uygulanma gerekliliği HMK hükümleri karşısında da varlığını sürdürmektedir. Yargıtayın bozma kararına uyan mahkeme, bozma kararı uyarınca işlem yapmak ve hüküm vermek zorundadır, çünkü mahkemenin bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına usulî kazanılmış hak doğmuştur.

Bununla birlikte bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usulî kazanılmış hak gerçekleşebilir. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Bozma kararına uymuş olan mahkeme kesinleşen bu kısımlar hakkında yeniden inceleme yaparak karar veremez. Bir başka anlatımla kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulî kazanılmış hak oluşturur (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 04.02.1959 tarihli ve 1957/13 Esas, 1959/5 Karar sayılı kararı).

Yargısal ve bilimsel içtihatlarda “usulî kazanılmış hak” ya da “usulî müktesep hak” olarak adlandırılan bu ilke Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 10.02.1988 tarihli ve 1987/2-520 Esas, 1988/89 Karar sayılı kararında “Mahkemenin bozma kararına uymasıyla meydana gelen bozma gereğince işlem yapma ve hüküm verme durumu, taraflardan birisinin lehine ve diğeri aleyhine hüküm verme neticesini doğuracak bir durumdur ve buna usuli kazanılmış hak denilmektedir...” şeklinde tanımlanmaktadır.

Yargıtay içtihatları ile kabul edilen usuli kazanılmış hak olgusunun, birçok hukuk kuralında olduğu gibi yine Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiş istisnaları bulunmaktadır. Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı (YİBK, 09.05.1960 tarihli ve 1960/21 Esas, 1960/9 Karar) ya da geçmişe etkili yeni bir kanun çıkması karşısında Yargıtay bozma kararına uyulmuş olmakla oluşan usulî kazanılmış hak hukukça değer taşımayacaktır. Benzer şekilde uygulanması gereken bir kanun hükmünün hüküm kesinleşmeden önce Anayasa Mahkemesince iptaline karar verilmesi hâlinde usulî kazanılmış hakka göre değil Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra oluşan yeni duruma göre karar verilmesi gerekmektedir (Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, C. VI, s. 6340; ayrıca Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 21.01.2004 tarihli ve 2004/10-44 Esas, 2004/19 Karar ile 20.12.2017 tarihli 2017/5-2575 Esas, 2017/1906 Karar sayılı kararları).

Bu belirtilenlerin dışında ayrıca görev, hak düşürücü süre, kesin hüküm itirazı, harç ve maddi hataya dayanan bozma kararlarına uyulmasında olduğu gibi kamu düzeni ile ilgili konularda da usulî kazanılmış haktan söz edilemez (Kuru, s. 4771 vd.).

Gelinen bu noktada belirtilmelidir ki, mahkemenin verdiği hüküm, davayı esastan çözümleyen, taraflar arasındaki uyuşmazlığı sona erdiren nihai karardır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesine göre hüküm sonucu kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında, açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir. Bu biçim yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereğidir. Aksi hâl, yeni tereddüt ve ihtilaflar yaratır. Hatta giderek denebilir ki, dava içinden davalar doğar, hükmün hedefine ulaşılmasını engeller, kamu düzeni ve barışı oluşturulamaz. (YHGK, 26.09.2007 tarihli ve 2007/14-778 Esas, 2007611 Karar)

Şu hâlde yukarıda değinilen mevzuat hükümleri ile yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; İlk Derece Mahkemesince 08.09.2010-06.12.2010 tarihleri arasındaki dönem yönünden olumlu ya da olumsuz bir karar verilmediği, talep hakkında mahkemece hüküm tesis edilmeyen hâllerde o konuda bir hükmün varlığından söz edilemeyeceğinden davacı tarafın hükmü istinaf etmemesi nedeniyle davalı yararına usulî kazanılmış bir hak doğduğu düşünülemez. Öte yandan sigortalılığın tespiti ve buna bağlı olarak ölüm aylığı bağlanmasına dair talebin sosyal güvenlik hakları kapsamında vazgeçilemez, devredilemez anayasal haklardan olduğu ve kamu düzeniyle ilgili olması nedeniyle de davalı Kurum lehine usulî kazanılmış haktan söz etme imkânı bulunmadığından direnme kararının yerinde olduğu, bozma kararının ise isabetli olmadığı sonucuna varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/80

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-490

Karar No. 2025/735

Tarihi: 19.11.2025

●ÜCRET
●TEMEL ÜCRET
●ÜCRETİN İŞVERENCE TEK TARAFLI OLARAK DÜŞÜRÜLEMeyeCEĞİ
●YASAYLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN AZALTILMASI VEYA YASA GEREĞİNCE İŞVERENE DÜŞEN BİR YÜKÜMLÜLÜĞÜN YERİNE GETİRİLMESİ YA DA İŞVERENCE İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNİN HERHANGİ BİRİNİN UYGULANMASI NEDENİYLE İŞÇİNİN ÜCRETİNDE BİR İNDİRİME GİDİLEMeyeCEĞİ
●PRİME ESAS KAZANÇLARIN İŞVERENCE ÖNCEKİ AYLARA GÖRE DÜŞÜK BİLDİRİLMESİNİN GEÇERLİ OLMADIĞI

ÖZETİ: Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş akdinden doğan temel borcudur. Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemez. Ücretin işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturması onu sözleşmeden doğan herhangi bir alacak olmaktan çıkarmış, bu hakka bir sosyal nitelik kazandırmıştır. İşçiler için taşıdığı yaşamsal önem nedeniyle ücret anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve sosyal haklar arasında yer almıştır. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 55. maddesi uyarınca "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." Anayasa'nın buyruğuna uygun olarak devlet, ücretin korunması için emredici hukuk kuralları koymak sureti ile işverenin bu borcuna geniş ölçüde müdahale etmiştir. İş mevzuatında ücreti düzenleyen hükümler bu hakkı sadece işverene karşı değil, aynı zamanda üçüncü kişilere hatta işçinin bizzat

kendisine karşı koruma amacını gütmektedir (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 19. Baskı, 2020, s. 361).

İş Kanunu'nun asıl ücret olarak nitelendirdiği işçiye ödenen temel (çıplak) ücret para ile ödenen tutardır. Temel ücret aynı (eşya) olarak kararlaştırılamaz ve ödenemez. Nitekim 32. maddenin 4. fıkrasında ülkemizin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesi'ne uygun olarak "Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz." hükmüne yer verilmiştir.

İşveren, işçi ile aralarında yapılan iş sözleşmesindeki veya işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücreti, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş bir ücret yoksa asgari ücretin altında kalmamak kaydı ile rayice göre ücret ödemekle yükümlüdür.

İş Kanunu'nun "Ücretten indirim yapılamayacak haller" başlıklı 62. maddesinde ise "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz." hükmü yer almakta olup anılan hüküm emredici niteliktedir.

Bu hükme göre yasayla çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverene düşen bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da işverence İş Kanunu hükümlerinin herhangi birinin uygulanması nedeniyle işçinin ücretinde bir indirimle gidilemeyecektir. O hâlde hukukumuzda azami 45 saat olan haftalık iş süresi (İş Kanunu md. 63) yasayla örneğin 42 saate indirilse işveren bu değişikliğe dayanarak işçi ücretlerini daha aşağı çekemeyecektir (Süzek, s. 395).

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında tarafların karşılıklı anlaşarak çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapabilecekleri düzenlenmiş olduğundan anlaşmak suretiyle ve ileriye dönük olarak tarafların ücrette indirim yapmaları mümkündür. Ancak böyle bir anlaşmanın bulunmaması ya da işveren tarafından yapılan yazılı önerinin işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmemesi hâlinde İş Kanunu'nun 62. maddesindeki emredici düzenleme uyarınca işveren tarafından tek taraflı olarak ücrette indirim yapılamaz.

Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin 1992 yılı Ocak ayından 2014 yılı Ocak ayına kadar davalı şirketler bünyesinde çalıştığını, son ücreti net 6.250,00 TL olduğu hâlde ücret bordrosunda 1.800,00 TL olarak gösterildiğini ve çalışma süresi boyunca primlerinin gerçek ücreti üzerinden Kuruma bildirilmediğini ileri sürerek prime esas kazançlarının gerçek ücreti üzerinden tespitine karar verilmesini talep etmiş, Mahkemece direnmeye esas kararda talebin reddine karar verilmiş, Özel Dairece yapılan araştırmaya yönelik bozmaya ise direnilmiştir.

Ancak davacıya ait hizmet cetveli incelendiğinde 2008 yılının Temmuz, Ağustos, Eylül, Ekim ve Aralık aylarında 30 günlük prime esas kazancın 4.151,70 TL ücret

üzerinden bildirildiği, keza 2009 yılının Temmuz ayına kadar artacak şekilde bildirim yapıldığı ancak 2009 yılının Ağustos ayında 30 günlük prime esas kazancın 1.500,00 TL'ye kadar düştüğü, devamında da düşük ücretler üzerinden bildirim yapıldığı görülmüştür.

Bu durumda dosya kapsamı dikkate alındığında davacının aylık ücretinin düşürüldüğü, ücretin sonraki aylarda değiştirildiğine veya ücrette indirim yapıldığına dair herhangi bir delilin dosyada bulunmadığı, ücretteki indirimin İş Kanunu'nun 62. maddesine aykırı olduğu gibi çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilecek ücret indirimine ilişkin davacının aynı Kanun'un 22. maddesi hükmüne uygun biçimde yazılı rızasının alınmadığı dikkate alındığında mahkemenin ilk esasa yönelik kararındaki gibi istemin kısmen kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
506 S. SSK/63

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-444

Karar No. 2025/704

Tarihi: 12.11.2025

- **SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ İLE ÇALIŞMA**
- **SİĞORTALI İSTER SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİNE TÂBİ, İSTERSE TÜM SİĞORTA KOLLARINA TÂBİ OLARAK ÇALIŞSIN BU ÇALIŞMA KANUNUN ÖNGÖRDÜĞÜ BELLİ BİR SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞU SİĞORTALISI OLMASI, KAMU DÜZENİNE İLİŞKİN, KİŞİYE BAĞLI, VAZGEÇİLMEZ VE KAÇINILMAZ HAK VE YÜKÜMLÜLÜK DOĞURAN BİR HUKUKSAL STATÜ YARATACAĞI**
- **SİĞORTALININ SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ YATIRILARAK ÇALIŞTIĞI DÖNEMİN TESPİTİNDE HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU**

ÖZETİ: Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenmiş süreler, bu Kanuna göre sigortalılık süresinden sayılmaz ve 24/5/1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz, 64 üncü madde hükmüne göre toptan ödeme yapılmaz. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde 12 nci madde hükümleri uygulanır. Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı bir işte çalışmaları dolayısıyla bu maddenin (A) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilenler, çalıştıkları süre içinde (B) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını; (B) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilmeden çalışanlar ise çalıştıkları süre içinde haklarında (A) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını isteyebilirler." şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre mülga 506 sayılı Kanun'un 63. maddesinin (A) bendi hükmüne göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının bu çalışma

olgusuna dayalı ve onunla sınırlı olarak kesilmesi gerekmekte birlikte 63. maddesinin (B) bendi uyarınca sigortalının talepte bulunması hâlinde yaşlılık aylıkları ödenmeye devam edilir ancak bunlardan sosyal güvenlik destek primi kesilir.

Sigortalı ister sosyal güvenlik destek primine tâbi, isterse tüm sigorta kollarına tâbi olarak çalışsın bu çalışma Kanunun öngördüğü belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olması, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü yaratır. Bu statüye Kurumun prim tahakkuk ettirmesi, sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması hâlinde kendisi ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. Bu sonuçlar ile birlikte işçilik alacakları haklarının doğması gibi hususlar da göz önüne alındığında sigortalının bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespitini istemekte hukuki yararının bulunduğu kabul edilmelidir. Aksi hâlde yaşlılık aylığı alan kişilerin sigortasız çalıştırılabileceği gibi sosyal güvenlik hakkının zorunlu ve vazgeçilemez niteliğine aykırı bir sonuç çıkacağı açıktır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/9-507

Karar No. 2025/672

Tarihi: 22.10.2025

●ÜCRETİN SOSYAL HAKLAR VE İKRAMİYE EKLENEREK BORDRODA TEKLEŞTİRİLMESİ
●İŞÇİYE ÖDENEN SOSYAL HAK VE YARDIMLARIN TEK BİR RAKAM ALTINDA TOPLANMASININ, İKRAMİYENİN İSE ON İKİ AYA BÖLÜNEREK ÖDENMESİNİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK ANLAMINA GELMEDİĞİ

ÖZETİ: Hukuk Genel Kurulunun 24.01.2024 tarihli kararı ile davacının imzaladığı 28.02.2006 tarihli belgede bordrolardaki karmaşayı ortadan kaldırıp bordroları daha basit ve anlaşılır hâle getirmek amacıyla sosyal hak ve yardımların tek bir rakam altında toplanacağı, ikramiyenin ise on iki aya bölünerek ödeneceği belirtildiğinden bu belgenin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında sosyal hak ve yardımlar ile ücretin miktarı konusunda esaslı değişiklik içeren bir belge niteliğinde olmadığı kabul edildiği eldeki davada geline aşamada, İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplamanın doğru olup olmadığı hususu çözülmelidir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dosya kapsamına 2005 yılı Eylül ve 2006 yılı Nisan aylarına ait bordolar ile 2007 ila 2015 yılları arasındaki ve 2016 yılı Ocak, Nisan aylarına ait bordroların sunulduğu belirtilmiş, 2005 yılı Aralık ayına ait bordro bulunmadığından en yakın ay olan 2005 yılı Eylül ayı bordrosundaki davacının brüt ücreti asgari ücrete oranlanmış, bulunan kat sayı esas alınarak her dönemin asgari ücretinin kat sayı ile çarpılması sonucu ücret tespit edilerek fark ücret ve kıdem tazminatı alacakları hesaplanmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin, ücretin miktarı asgari ücretin altına düşmemek kaydıyla bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmamışsa veya bu yönde bir işyeri uygulaması yoksa işçinin ücretine zam yapma zorunluluğu veya asgari ücrete yapılan zam oranı kadar zam yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının ücreti ile ikramiye ve sosyal hakların miktarının asgari ücrete oranlama

yapılarak tespit edilmesi ve buna göre fark ücret ve kıdem tazminatı alacaklarının hesaplanması hatalıdır.

6. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, davacının dosya kapsamında bulunan ücret bordrolarına göre her yıl için ücret miktarının tespit edilmesi ve dava konusu alacakların hesaplanması gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/34 vd.

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-334

Karar No. 2025/649

Tarihi: 22.10.2025

- ÖLÜMÜN SOSYAL BİR RİSK OLDUĞU
- ÖLÜM AYLIĞI İÇİN SADECE HAK SAHİBİ OLMANIN YETERLİ OLMADIĞI
- ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI İÇİN GEREKLİ SİGORTALIYA İLİŞKİN KOŞULLARIN SİGORTALININ ÖLÜM TARİHİNDE; HAK SAHİBİNE İLİŞKİN KOŞULLARIN İSE HAK SAHİPLİĞİ SIFATININ KAZANILDIĞI TARİHTE YÜRÜRLÜKTE OLAN MEVZUATA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ GEREKTİĞİ
- DAVACININ EŞİNİN 01.10.2008 TARİHİNDEN SONRA VEFAT ETTİĞİ, BABASINDAN DOLAYI ÖLÜM AYLIĞI ALMA AÇISINDAN HAKKI DOĞURAN OLAYIN EŞİN VEFATI OLDUĞU VE BABASINDAN DOLAYI HAK SAHİBİ SIFATINI EŞİNİN ÖLÜMÜ İLE KAZANDIĞI,
- DAVACIYA HEM EŞİNDEN HEM DE BABASINDAN DOLAYI AYRI AYRI ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI MÜMKÜN OLMAYIP DAVACININ ÇİFT AYLIĞA HAK KAZANMASINA OLANAK BULUNMADIĞI

ÖZETİ: Ölüm ise gerçekleşmesi mutlak ancak ne zaman gerçekleşeceği bilinmeyen tipik bir sosyal güvenlik riskidir (Arıcı, s. 386). Bu risk hak sahibi konumunda olan eş, çocuk ve ana/baba yönünden etkili olacaktır. Sigortalının ölümü ile birlikte sağ kalan hak sahibi aile bireyleri gelir kaybına uğrayacak, bu nedenle sosyal güvenlik yönünden bir korumaya gereksinim duyacaklardır. İşte bu noktada ölüm sigortası ile risk altında olan hak sahiplerinin sosyal güvenlik hakları koruma altına alınmıştır.

Sadece hak sahibi niteliğini taşımak ölüm sigortasından aylık bağlanması için yeterli değildir. Bu niteliğe ek olarak birtakım koşulların gerçekleşmesi gereklidir. Bu koşullardan bir kısmı doğrudan doğruya hak sahibi kişiler ile ilgili iken diğer kısmı ise sigortalıya ilişkindir.

Belirtilmelidir ki, ölüm aylığı tahsisi yönünden ölenin tabi olduğu sosyal güvenlik kanunu kapsamında sigortalı sayılması, belirli bir sigortalılık süresine ulaşılması ve belli gün sayısı prim ödenmesine ilişkin koşullar sigortalıya ilişkin koşullardır.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut dava incelendiğinde; sigortalıya ilişkin koşulların sigortalının ölüm tarihinde; hak sahibine ilişkin koşulların ise hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihte yürürlükte olan mevzuat kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, davacının eşinin 01.10.2008 tarihinden sonra vefat ettiği, babasından dolayı ölüm aylığı alma açısından hakkı doğuran olayın eşin vefatı olduğu ve babasından dolayı hak sahibi sıfatını eşinin ölümü ile kazandığı, bu nedenle eşinin ölüm tarihinde yürürlükte olan ve uygulanması gereken 5510 sayılı Kanun'un 34 ve 54. maddelerindeki düzenlemelere göre davacıya hem eşinden hem de babasından dolayı ayrı ayrı ölüm aylığı bağlanması mümkün olmayıp davacının çift aylığa hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4847 S. İŞK/2
6100 S. HMK/343-371

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/9-98

Karar No. 2025/615

Tarihi: 08.10.2025

- İSTİNAF
- İSTİNAF SEBEPLERİNİN KAMU DÜZENİNE AYKIRILIK VE TARAFLARCA İLERİ SÜRÜLEN NEDENLER OLMAK ÜZERE İKİ AYRIMDA İNCELENMESİ GEREKTİĞİ
- İSTİNAFIN ÖNCELİKLİ AMACI SOMUT OLAY ADALETİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK OLDUĞU
- İSTİNAF İNCELEMESİNDE İLERİ SÜRÜLMEDİĞİ İÇİN İSTİNAF DAİRESİNCE İNCELENMEYEN BİR KONUNUN TEMYİZDE İLERİ SÜRÜLMESİ DURUMUNDA YARGITAYIN BU TEMYİZ SEBEBİNİ İNCELEMESİ MÜMKÜN OLMADIĞI

ÖZETİ: Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen istinaf sebeplerinin kamu düzenine aykırılık ve taraflarca ileri sürülen nedenler olmak üzere iki ayrımda incelenmesi gerekmektedir. Kamu düzenine aykırılık mutlak istinaf sebebidir ve bölge adliye mahkemesince kendiliğinden gözetilir. Bu nedenle kamu düzenine aykırı bir sebebin istinaf dilekçesinde ileri sürülüp sürülmemesinin de bir önemi bulunmamaktadır. Buna karşılık kamu düzenine aykırı olmayan istinaf sebeplerinin istinaf dilekçesinde mutlaka gösterilmesi gerekmektedir. Kamu düzenine aykırı olmayan bir istinaf sebebi istinaf dilekçesinde gösterilmemiş ise bölge adliye mahkemesince kendiliğinden dikkate alınamaz. Çünkü istinaf incelemesi, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15.02.2023 tarihli ve 2021/2-365 Esas, 2023/74 Karar sayılı kararı). Bölge Adliye Mahkemesince istinaf sebepleri ile sınırlı olarak yapılan inceleme sonucu ilk derece mahkemesi kararının hatalı olduğu tespit edildiğinde bölge adliye mahkemesince yeniden yargılama yapılarak esas hakkında karar verilmektedir.

Mahkemenin esas hakkındaki kararında tarafların iradeleri ve tasarrufları belirleyici olmaktadır. İstinafin da öncelikli amacı somut olay adaletini gerçekleştirmek olduğundan tarafların iradesi ve tasarrufuna üstünlük tanınması da bu amacın doğal sonucudur. Resen araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda istinaf mahkemesi taraflarca ileri sürülen sebeplerle bağlı değilse de taraflarca hazırlanma ilkesini uygulandığı davalarda istinaf sebepleri ile bağlıdır. Bunun yanında istinaf sebepleri karşı tarafın muvafakati olmadıkça değiştirilemez ve genişletilemez. Ancak bu yolla dahi yani karşı tarafın muvafakati ile dahi ilk derece mahkemesinde ileri sürülme iddia ve savunmalar ileri sürülemeyeceği gibi yeni delillere dayanılmaz ve karşı dava açılmaz (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 25.03.2021 tarihli ve 2020/9-6 Esas, 2021/342 Karar sayılı kararı).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 361. maddesinde bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurulabileceği öngörülmüş olup 362. maddesinde temyizi mümkün olmayan kararlara ilişkin düzenleme yapılmıştır. HMK'nın 366. maddesinde ise düzenleme ile istinaf hükümlerinin kıyas yoluyla temyiz yolunda da uygulanması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Öte yandan HMK'nın 369. maddesinin 1. fıkrasında temyiz incelemesinin sınırı belirlenmiştir. Temyiz incelemesinde Yargıtay istinaf incelemesinin aksine tarafların ileri sürdükleri temyiz sebepleri ile bağlı olmayıp kanunun açık hükmüne aykırı gördüğü diğer hususları da inceleyebilir. Bu durumda yani temyiz sebepleri ve gerekçelerinin gösterilmemesi hâlinde temyiz incelemesinde istinaf incelemesinden farklı olarak açık kanun hükmüne aykırılık bulunup bulunmadığı hususu da incelenmektedir. HMK'nın 371. maddesindeki hüküm ile bozma sebepleri düzenlenmiş olup Yargıtayın gerekçe göstererek temyiz olunan kararı kısmen veya tamamen bozabileceği hükme bağlanmıştır. 371. madde gerekçesinde de istinaf yolunun hukuk sistemimize girmesi ile zaman zaman maddi vakıa ve delil değerlendirmesi yapan Yargıtayın tamamen hukuki denetim ve içtihat mercii olduğu belirtilmiştir.

Yargıtayın temyiz sebepleri ile bağlı olmaksızın kanunun açık hükmüne aykırılık hâllerini inceleyebileceği öngörülmüşse de istinaf incelemesinde ileri sürülmediği için istinaf dairesince incelenmeyen bir konunun temyizde ileri sürülmesi durumunda Yargıtayın bu temyiz sebebini incelemesi mümkün değildir. Diğer bir ifadeyle temyiz incelemesinin sınırlarından biri ve en önemlisi ileri sürülen temyiz sebebini istinafta ileri sürülüp sürülmediği ve ileri sürülen sebebini istinaf mahkemesince hukuka aykırı olarak değerlendirilip değerlendirilmediği hususudur (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 25.03.2021 tarihli ve 2020/9-6 Esas, 2021/342 Karar sayılı kararı).

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/88

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-404

Karar No. 2025/632

Tarihi: 15.10.2025

- SGK'NIN SÜRESİ İÇERİSİNDE ÖDENMEYEN PRİM VE DİĞER ALACAKLARI
- KURUM ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMININ ALACAĞIN DOĞDUĞU TARİHTE YÜRÜRLÜKTE OLAN YASAYA GÖRE BELİRLENECEĞİ
- PRİM ALACAKLARI KONUSUNDA ÖZEL HUKUK TÜZEL KİŞİLERİNİN ŞİRKET YÖNETİM KURULU ÜYELERİ DE DAHİL OLMAK ÜZERE ÜST DÜZEYDEKİ YÖNETİCİ VEYA YETKİLİLERİ İLE KANUNİ TEMSİLCİLERİ KURUMA KARŞI İŞVERENLERİ İLE BİRLİKTE MÜŞTEREKEN VE MÜTESELSİLEN SORUMLU OLDUĞU

ÖZETİ: Sonuç olarak belirtilmelidir ki, Kurumun süresi içerisinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsil zamanaşımı, diğer bir ifade ile zamanaşımının süresi ve başlangıç tarihi alacağın doğduğu, tahakkuk ettirildiği (muaccel olduğu) tarihte yürürlükte bulunan kurallara göre belirlenir. Ayrıca belirtmek gerekir ki asıl borçlu işveren Kurum alacaklarıyla ilgili zamanaşımı konusunda hangi esaslara tâbi ise aksine açık düzenleme bulunmadığından onunla birlikte şahsi sorumluluğu kabul edilenler de aynı esaslara tâbidir. Buna göre Kurumun prim alacağı için tek zamanaşımı süresi söz konusudur (Mahmut Kabakcı, Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, İstanbul 2019, s. 484).

Görüldüğü üzere prim alacağının tahakkuk ettiği ve ödenmesi gereken dönemde özel hukuk tüzel kişilerinin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olup 5510 sayılı Kanun'un 88. maddesinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra oluşan prim borçları yönünden işveren ile birlikte müteselsilen sorumluluk koşullarının oluşması için şirketin yönetim

kurulu üyesi olunması yeterli görülmüş bunun yanında ayrıca üst düzey yönetici, yönetim kurul başkanı veya başkan yardımcısı gibi ünvan taşınması veya başka bir anlatımla ayrıca şirketin temsil ve ilzam yetkisine sahip yönetim kurulu üyesi olunması aranmamıştır.

506 sayılı Kanun'un 80. maddesi ve 5510 sayılı Kanun'un 88. maddesinde ayrıca “haklı bir sebep olmaksızın” ifadesine yer verilmiştir. Buna göre kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri yönünden primlerin ödenememesi haklı bir nedene dayanmakta ise prim borcundan ötürü şahsen sorumlu tutulamazlar. Diğer bir anlatımla prim borcundan müteselsilen sorumlu olan üst düzeydeki yönetici ve yetkililer borcun haklı nedenle ödenemediği savunmasında bulunabilirler ve haklı nedenin varlığı hâlinde prim borcundan dolayı Kuruma karşı işverenle birlikte müteselsilen sorumlu tutulamazlar.

Haklı nedenlerin neler olduğu konusunda gerek 506 sayılı Kanun'da gerekse 5510 sayılı Kanun'da bir açıklık bulunmamaktadır. Hangi hâllerin haklı sebep teşkil ettiği, her olaydaki özel koşullar ile hukuki ve maddi olgulara göre değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme yapılırken diğer kanunlardaki düzenlemelerden yararlanılmalı ve özellikle sosyal güvenlik hukuku ilkeleri göz önünde tutulmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/7

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-389

Karar No. 2025/596

Tarihi: 01.10.2025

- **HİZMET TESPİT DAVASINDA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**
- **YÖNETMELİKTE SAYILAN BELGELERDEN HERHANGİ BİRİSİNİN KURUMA VERİLMİŞ OLMASI HÂLİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDEN SÖZ EDİLEMEYECEĞİ.**
- **SİGORTALININ KURUMA BİLDİRİMİNİN İŞE GİRİŞ TARİHİNDEN SONRA YAPILMASI**
- **SİGORTALININ HİZMET SÜRESİNİN BAŞLANGIÇTAKİ BİR BÖLÜMÜNÜN KURUMA BİLDİRİLMESİ**
- **BİLDİRİMİN YAPILMASINDAN ÖNCEKİ ÇALIŞMALARIN BİLDİRİM YAPILAN ÇALIŞMA DÖNEMİNİ DE KAPSAR BİÇİMDE KESİNTİSİZ DEVAM ETMİŞ OLMASI**
- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN HESAPLANMASINDA BİLDİRİM DIŞI TUTULAN SÜRENİN SONU DEĞİL, KESİNTİSİZ OLARAK GEÇEN ÇALIŞMALARIN SONA ERDİĞİ YILIN SONU HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDE BAŞLANGIÇ ALINACAĞI**

ÖZETİ: 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 kısmi bildirim yapılan sigortalıların aynı hukuksal statüye tâbi tutulmalarının hukuka ve hakkaniyete aykırı olacağına 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. Hâlbuki blok çalışmanın bildirim öncesi kısmı için bu gerekçe geçerli değildir. Bu nedenle blok çalışmada bildirim öncesi çalışma dönemi yönünden hak düşürücü sürenin işlemeyeceğini kabul etmek Kanun'daki açık düzenlemeye uygun olmayacağı gibi hak düşürücü sürenin işlevsiz hâle gelmesi sonucunu doğuracaktır. Kanun'un açık hükmü karşısında sigortalı lehine yorum ilkesinin uygulanması da mümkün olmayıp bu hâlde bildirim öncesi çalışma süresi bakımından sigortalının sigortalı hizmetlerinin sona ermesinden sonra hak düşürücü süre içinde dava açma hakkı devam etmektedir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/339

Karar No. 2025/579

Tarihi: 01.10.2025

●PRİME ESAS KAZANÇLARIN TESPİTİ
●YAZILI DELİLLE İSPAT SINIRININ
ÜZERİNDE OLAN ÜCRETİN HUKUKSAL
GEÇERLİLİĞE SAHİP OLARAK DÜZENLENMİŞ
OLMAK KAYDIYLA İŞÇİNİN İMZASININ
BULUNDUĞU AYLIK ÜCRETİ GÖSTEREN PARA
MAKBUZLARI, BANKA KAYITLARI, TİCARİ
DEFTER KAYITLARI, ÜCRET BORDROLARI
GİBİ BELGELERLE İSPATININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Hizmet tespiti davasının niteliği gereği çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabilmesine rağmen ücretin ispatında bu denli serbestlik söz konusu değildir. Ücretin ispatında Hukuk Genel Kurulunun 16.04.2025 tarihli ve 2023/10-608 Esas, 2025/243 Karar; 17.05.2023 tarihli ve 2022/(21)10-650 Esas, 2023/483 Karar; 05.11.2019 tarihli ve 2015/10-3509 Esas, 2019/1127 Karar ile 07.02.2018 tarihli ve 2015/10-843 Esas, 2018/126 Karar sayılı kararlarında da belirtildiği üzere HMK'nın 200. maddesinde yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu itibarla ücret miktarı HMK'nın 200. maddesinde belirtilen sınırları aşıyorsa tespiti gereken gerçek ücretin hukuksal geçerliliği haiz olarak düzenlenmiş olmak kaydıyla işçinin imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle ispatı mümkündür. Yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için veya bu miktar üzerinde olsa bile varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait delil başlangıcı sayılabilecek belgelerin bulunması hâlinde tanık dinletilmesi mümkündür (HMK md. 202).

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/122

T.C
YARGITAY
6. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3534

Karar No. 2025/15

Tarihi: 13.01.2025

●MUNZAM (AŞKIN) ZARAR
●MUNZAM ZARARI TALEP ETMENİN
KOŞULLARI

ÖZETİ: Para borçlarında borçlunun temerrüdünün bir sonucu niteliğindeki munzam (aşkın) zarar TBK. m. 122 (B.K.105) hükmünde düzenlenmektedir. Söz konusu hükmün ilk fıkrasına göre, "Alacaklı, temerrüt faizini aşan bir zarara uğramış olursa, borçlu kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı da gidermekle yükümlüdür". Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 10.11.1999 tarihli ve 1998/13-353 E. 1999/929K. sayılı kararında da vurgulandığı üzere munzam zarar, sorumluluğu kusura dayanan borçlu temerrüdünün hukukî bir sonucudur ve alacaklının zararının faizi aşan bölümüdür. Munzam zarar, borçlu temerrüde düşmeden borcunu ödemiş olsaydı, alacaklının mal varlığının kazanacağı durum ile temerrüt sonucunda ortaya çıkan ve oluşan durum arasındaki farktır. Diğer bir anlatımla temerrüt faizini aşan ve kusur sorumluluğu kurallarına bağlı bir zarar şeklinde tanımlanabilir.

(...)

Yukarıda belirtilen kararlar uyarınca kişinin mal varlığında meydana gelen azalmanın mülkiyet hakkının ihlâli niteliğinde olduğu munzam zarar ispatı konusunda katı ispat kurallarına bağlı kalındığında ihlâl kararları verildiği ve tazminata hükmedildiği yine yüksek enflasyonist dönemlerde borçlunun borcunu ödemeyerek düşük temerrüt faizinden yararlanarak haksız kazanç elde ettiği ve borçlunun borcunu ödememesi, direngen durumda olması nedeniyle mahkemelerdeki dava sayısının hızla arttığı görülmektedir. Bu nedenle yüksek enflasyonist dönemde soyut yöntemin dikkate alınması tüm bu sakıncaları ortadan kaldıracak, adaletin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Her somut olayın özelliği de dikkate alınarak bulunulacak zarar miktarının TBK'nun 50 ve 51. maddeleri (mülga BK'nın 42 ve 43 md) kapsamında değerlendirilerek belirlenmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/15

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7717
Karar No. 2025/9268
Tarihi: 27.11.2025

- **SENDİKA GENEL KURULU**
- **GENEL KURULUN DEMOKRATİK ESASLAR DOĞRULTUSUNDA GERÇEKLEŞTİRİLMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **DÜRÜSTLÜK KURALI**
- **KAPATILMASINA KARAR VERİLEN ŞUBELERE İLİŞKİN KAPATMA KARARLARININ KEŞİNLEŞMİŞ YARGI KARARI İLE İPTAL EDİLMİŞ OLMASI**
- **KAPATMA KARARININ İPTALİ İLE KAPATMA ÖNCEKİ HUKUKİ DURUMA DÖNÜLMÜŞ OLACAĞI**
- **YARGI KARARLARI UYGULANMADAN KAPATILMA KARARI İPTAL EDİLEN ŞUBELERİN GENEL KURULA KATILMASININ ENGELLENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Genel kurul sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli olarak yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur.

Sendikanın en üst karar organı olan genel kurulların demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Belirtmek gerekir ki bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (Fevzi Şahlanan, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.119).

Dürüstlük kuralı, herkesin uyması gerekli olan genel ve objektif bir davranış kuralıdır. Genel olarak dürüstlük kuralı kişilerin tarafı oldukları hukuki ilişkilerde dürüst, namuslu, ahlaklı ve diğer kişilerde yaratılan güvenle tutarlı şekilde davranmalarını ifade eder. Buna göre belirli bir hukuki ilişkide dürüstlük kuralına uygun davranış; toplumdaki dürüst, namuslu ve orta zekâlı bir kişinin, genel ahlâk, doğruluk ve karşılıklı güven esaslarına uygun davranış biçimidir (Mustafa Dural/Suat Sarı, Türk Özel Hukuku, İstanbul, 2011, s.226-227).

Sendika Yönetim Kurulunun belirtilen 420, 421 ve 422 sayılı kararlarının iptali istemiyle açılan davada ise İlk Derece Mahkemesinin 18.05.2021 tarihli ve 2020/358 Esas, 2021/177 Karar sayılı kararı ile; kapatılmasına karar verilen İstanbul Avrupa Yakası ve İstanbul Anadolu Yakası Şubelerinin kapatılması yönünde hangi gerekli şartların oluştuğu, İstanbul Marmara Şubesinin sorumluluk sahasının İstanbul Avrupa ve Anadolu Yakasındaki işyerlerini de kapsayacak şekilde belirlenmesini gerektirecek hangi durumun mevcut olduğu ve Bursa Şubesinin kurulmasına ilişkin kararlarda hangi gerekli şartların oluştuğu hususunun davalı Sendika tarafından ispatlanamadığı, işyerlerinin bağlı bulunduğu şubenin değiştirilebilmesi ve/veya şubenin kapatılmasına dair yetkinin 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesindeki objektif iyiniyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği, soyut gerekçeler ile alınan kararın sendikal özgürlüklere, sendika içi demokrasi ilkesine uygun olmadığı, kaldı ki daha önce aynı yönde genel kurulda alınan kararların kesinleşmiş mahkeme kararları ile iptal edildiği, buna rağmen davalı Sendika tarafından fiili durum yaratacak şekilde kanun dolanılarak karar verildiği ve bu şekilde alınan kararların hukuken korunmasına olanak bulunmadığı gerekçesi ile asıl ve birleşen davaların kabulü ile Sendika Yönetim Kurulunun 18.09.2020 tarihli ve 420 sayılı İstanbul Marmara Şubesinin açılmasına, 21.09.2020 tarihli ve 421 sayılı İstanbul Avrupa Yakası Şubesinin ve İstanbul Anadolu Yakası Şubesinin İstanbul Marmara Şubesi altında birleştirilmesine, 22.09.2020 tarihli ve 422 sayılı Bursa Şubesinin açılmasına ilişkin kararlarının tüm sonuçları ile birlikte iptaline karar verilmiştir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında belirtmek gerekir ki Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 18.10.2018 tarihli ve 2018/12276 Esas, 2018/22581 Karar sayılı onama kararı ile Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 10.09.2019 tarihli ve 2019/5313 Esas, 2019/15698 Karar sayılı onama kararı ile İstanbul Anadolu Yakası Şubesi ve İstanbul Avrupa Yakası Şubesinin kapatılmasının Anayasa'nın 51. maddesinin son fıkrasında yer alan "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz" şeklindeki emredici düzenlemeye aykırı olduğu ve ayrıca 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesindeki objektif iyiniyet (dürüstlük) ilkesinin ihlali niteliğinde olduğu kesinleşmiştir. Buna karşın, İstanbul Anadolu Yakası Şubesi ve İstanbul Avrupa Yakası Şubesi faaliyete geçirilmeyerek, anılan Şubelerden hiçbir üst kurul delegesinin dava konusu 16-17 Ekim 2021 tarihlerinde

icra edilen 14. Olağan Genel Kurula katılmaması hukuka aykırı olup, sendika içi demokrasi ilkesine de aykırıdır. Bir başka açıdan bu durum, kesinleşmiş mahkeme kararlarının da uygulanmaması anlamına gelmektedir.

Bu itibarla İstanbul Anadolu Yakası Şubesi ve İstanbul Avrupa Yakası Şubesinin kapatılmadan önceki yetkili olduğu alanda faaliyete geçmesi, Sendika Tüzüğü'ndeki düzenlemelere uygun şekilde anılan şubelerde üst kurul delegelerinin seçilmesi ve belirlenmesi, diğer şubelerden belirlenecek üst kurul delege sayılarının da bu çerçevede Sendika Tüzüğü'ne göre tespiti, bu ilke ve esaslar gözetilerek sendika içi demokrasi kuralına uyulmak suretiyle 14. Olağan Genel Kurulun toplanması ve icrası gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4957 S. İŞK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4942
Karar No. 2025/5661
Tarihi: 01.07.2025

**●ARABULUCULUĞUN USULÜNE UYGUN
YAPILMADIĞI İDDİASI**

ÖZETİ: Kanun hükümlerine göre usulüne uygun bir başvuru olmadığını, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığını ve mevzuat hükümleri çerçevesinde usulüne uygun, geçerli bir tutanak düzenlenmediğini, dava tarihi itibarıyla dava şartı arabuluculuk şartının henüz yürürlüğe girmedigi de dikkate alınarak, davaya konu ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacakları yönünden işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken, hukuken geçerli bir anlaşmanın varlığı kabul edilerek "arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılan konularda dava açılmayacağı" yönündeki gerekçeyle davanın usulden reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/61, 92

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7762
Karar No. 2025/9251
Tarihi: 27.11.2025

- YER ALTI MADEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ
- YER ALTI MADEN İŞÇİLERİNİN HAFTADA İKİ GÜN HAFTA TATİLİ YAPACAKLARINA İLİŞKİN YASAL BİR DÜZENLEMENİN BULUNMADIĞI
- YERALTI MADEN İŞÇİLERİNİN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN 37,5 SAATİ GEÇEMEYECEĞİ
- YER ALTI MADEN İŞÇİLERİNİN SAAT ÜCRETİNİN GÜNLÜK ÜCRETİN 6,15'E BÖLÜNMESİ İLE BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ Sonuç olarak 4857 sayılı Kanun'da veya diğer mevzuatta yeraltında çalışan maden işçilerinin hafta tatilinin en az 48 saat (2 gün) olduğu yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda yeraltında çalışan maden işçilerinin hafta tatili hakları bakımından esas alınması gereken hüküm, 4857 sayılı Kanun'un 46/1 hükmüdür. Söz konusu hükme göre yeraltı maden işçileri de, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki diğer işçilerde olduğu gibi, Kanun kapsamına giren işyerlerinde, tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme hakkına sahiptir. Hâl böyle olunca yeraltı maden işçilerinin saat ücretlerinin hesabında; haftalık çalışma süresinin 37,5 saat, haftalık çalışılan gün sayısının ise 6 gün olarak kabulü gerekir. Bu durumda saat ücretinin tespitinde izlenmesi gereken yöntem, haftada 6 gün çalışan ancak haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işçinin saat ücretinin tespitinde dikkate alınan yöntemle aynıdır. Haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işçinin saat başına düşen ücret tutarı; günlük ücret sisteminde günlük ücretinin 7,5'a (7 saat 30 dakika) bölünmesi (45:6=7 saat 30 dakika), aylık ücret sisteminde ise aylık ücretinin 225'e bölünmesi suretiyle

bulunur. Haftalık çalışma süresi 37,5 saat olan yeraltı maden işçisi bakımından da saat ücreti; günlük ücret sisteminde günlük ücretinin 6,15'e (6 saat 15 dakika) bölünmesi ($37,5:6=6$ saat 15 dakika), aylık ücret sisteminde aylık ücretinin 187,5'a bölünmesi suretiyle tespit edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41
MÖHUK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6517
Karar No. 2025/9197
Tarihi: 04.12.2023

**●YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ
SÖZLEŞMESİ**
**●YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN
SÖZLEŞMEYE DAYALI DAVADA HUKUK SEÇİMİ**
**●DAVACININ DAVA DİLEKÇESİNDE FAZLA
ÇALIŞMA SÜRESİNİ “EN AZ” İFADESİYLE
BELİRTMİŞ OLDUĞU**
**●TANIKLARIN DAVACININ FAZLA ÇALIŞMA
SÜRESİNİ DAVACIDAN DAHA NET BİR
ŞEKİLDE TANIMLAYAMAYACAĞI**
**●DAVA DİLEKÇESİNDEKİ “EN AZ”
İFADESİNİN DİKKATE ALINMASININ
GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılik unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda, uyumsuzlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyumsuzlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7218
Karar No. 2025/8433
Tarihi: 04.11.2025

●İŞE İADE SONRASI İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN ÜCRETİ
●İŞYERİNDE TİS BULUNDUĞU İÇİN İŞÇİNİN ÜCRETİNİN GEÇERSİZ SAYILAN FESİH TARİHİNDEKİ ÜCRETİNE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ZAMLARI UYGULANARAK İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİHTE ÜCRETİNİN GELEBİLECEĞİ SEVİYE ÜZERİNDEN HESAPLANMASI GEREKTİĞİ

Hesaplama uyuşmazlıkta; davalı işyerinin toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyeri olduğu, buna göre davacının işe başlatılmadığı tarihteki ücreti belirlenirken geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücretine toplu iş sözleşmesi zamları uygulanarak işe başlatılmadığı tarihte ücretinin gelebileceği seviye üzerinden hesaplama yapılması gerekirken davalı tarafından bildirilen emsal işçi ücretine göre hesaplama yapılması hatalı ise de ileri sürülen temyiz nedenlerine göre bu husus bozma sebebi yapılmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7317
Karar No. 2025/7146
Tarihi: 30.09.2025

●İŞ YASASI KAPSAMINA GİRMEYEN İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞMA
●İŞ YASASI KAPSAMINDA OLMAYAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATI ALAMAYACAĞI
●İŞVEREN HAKLI FESİH NEDENİNİ KANITLAYAMADIĞINDA İŞ YASASI KAPSAMINDA OLMAYAN İŞLERE DE İHBAR TAZMİNATI ÖDENECEĞİ

ÖZETİ Şu hâlde yapılan işin niteliği göz önünde bulundurularak uyuşmazlığa 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulandığından davacılar Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kapsamında kıdem tazminatına hak kazanamasa da 6098 sayılı Kanun'un 432 ve 438. maddeleri uyarınca ihbar tazminatına hak kazandıklarından, sözü edilen alacağın hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece bu husus gözetilmeden ihbar tazminatının reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17
1475 S. İŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3435
Karar No. 2025/6923
Tarihi: 24.09.2025

- **TALEPLE BAĞLILIK KURALI**
- **İŞÇİNİN FASILALI (ARA VEREREK) AYNI İŞYERİNDE ÇALIŞMASI**
- **KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN ARALIKLI ÇALIŞMALARIN TOPLANARAK HESAPLANACAĞI**
- **İHBAR TAZMİNATININ ARALIKLI ÇALIŞMALARIN TOPLAMI ÜZERİNDEN HESAPLANAMAYACAĞI HER BİR SÜRE İÇİN İHBAR TAZMİNATININ KOŞULLARININ VE SÜRESİNİN AYRI AYRI HESAPLANMASININ GEREKTİĞİ**
- **ZORLAYICI NEDEN**
- **ZORLAYICI NEDENLERE DAYALI FESİHTE İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANACAĞI İHBAR TAZMİNATINA HAK KAZANAMAYACAĞI**

ÖZETİ 2. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) "Taleple bağlılık ilkesi" başlıklı 26. maddesine göre hâkim; tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.

Davacı tarafça dava dilekçesinde yalnızca yurt içi çalışmasına yönelik olarak kıdem tazminatı talebinde bulunduğu gözetildiğinde, taleple bağlılık kuralına aykırı şekilde, yurt içi ve yurt dışında geçen toplam hizmet süresinin dikkate alınarak yapılan hesaplamanın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasılalı çalışmaları dikkate alınır. Ancak ihbar tazminatı bakımından, 1475

sayılı Kanun'un 14. 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 biçimde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığıнын tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25/III hükmünde, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hâlinde, işverenin derhal fesih hakkının olduğu açıklanmıştır. İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.4.2008 tarihli ve 2007/16205 Esas, 2008/10253 Karar sayılı kararı). Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir.

İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III hükmü uyarınca feshi hâlinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5704
Karar No. 2025/6646
Tarihi: 22.09.2025

●İŞKOLUNUN İŞİN TEKNİK AMACINA GÖRE BELİRLENECEĞİ
●İŞYERİNDE BİRDEN FAZLA TEKNİK AMACIN BULUNMASI HALİNDE İŞKOLUNUN AĞIRLIKLI İŞE GÖRE SAPTANACAĞI
●İŞKOLLARI YÖNETMELİĞİNİN DEĞİŞMESİ
●YÖNETMELİK DEĞİŞİKLİNE BAĞLI OLARAK İÇTİHAT DEĞİŞİKLİĞİNE GİDİLMESİ
●YÖNETMELİK DEĞİŞİKLİĞİ ÖNCESİ YARDIMCI İŞ NİTELİĞİNDE OLDUĞU İÇİN ASIL İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNA GÖRE BELİRLENEN İŞLERİN DEĞİŞİKLİK SONRASI AYRI BİR İŞ OLARAK İŞKOLLARININ SAPTANACAĞI

ÖZETİ 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).

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/67, 68

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5288
Karar No. 22025/6597
Tarihi: 18.09.2025

●GREV KIRICILIĞI
●GREVDEKİ İŞÇİLERİN YAPTIĞI İŞLERİN
BAŞKA İŞÇİLERE YAPTIRILDIĞININ TESPİTİ
İÇİN İŞLERİN NİTELİĞİNİN İŞÇİLERİN
SOMUT OLARAK BELİRLENMESİNİN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 68/1 hükmünde işverene getirilen yasak, aynı Kanun'un 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamayacağı veya başkalarını çalıştıramayacağına ilişkindir. 6356 sayılı Kanun'un 67/1 hükmüne göre de "Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır."

Bu itibarla Mahkemece; grevci işçilerin yapmış oldukları işin nitelikleri ile grev süresince işe yeni alınan işçilerin yapmış oldukları işlerin niteliklerinin saptanması, gerekli araştırma ile denetime elverişli ve somut tespitler yapılmak suretiyle greve katılan işçilerin yerine yeni işçi alınıp alınmadığının belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5021
Karar No. 2025/6138
Tarihi: 10.09.2025

- **VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞANLAR**
- **VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞANLARIN İDARİ SÖZLEŞME İLE ÇALIŞTIKLARININ KABULÜNÜN GEREKTİĞİ**
- **İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: Anayasa'nın 31. maddesi düzenlemesi ve 2547 sayılı Kanun hükümleri ile özellikle kadroların akademik yönden belirlenmesi ve sözleşmelerin onaya tâbi tutulması hususları dikkate alındığında, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının idari sözleşmelerle çalıştığının kabulü gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davalı Üniversitenin sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının statüsü, göreve alınma usulü, hak ve yetkileri gözetildiğinde, idari sözleşme ile işe alındığı ve idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır.

Davacı, Süleyman Demirel Üniversitesinde SDÜTÖMER biriminde Türkçe okutmanı öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu nedenle uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114 ve 115. maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6382

Karar No. 2025/5955

Tarihi: 03.09.2025

●İŞE İADE DAVASINDA FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİNE İLİŞKİN KARARIN KESİNLEŞMİŞ OLMASI
●İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLATILMAMASININ İŞVERENCE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ ANLAMINA GELDİĞİ
●KIDEM İHBAR TAZMİNATLARINA ESAS ÜCRETİN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİHTEKİ ÜCRET OLDUĞU
●İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİHTEKİ ÜCRETİ İŞÇİNİN İSPAT ETMESİNİN GEREKTİĞİ
●EMSAL İŞÇİ
●İŞÇİNİN KENDİSİNE EMSAL İŞÇİYİ BİLDİRMESİNİN GEREKTİĞİ
●EMSAL İŞÇİNİN BİLDİRİLMEMESİ VEYA BULUNMAMASI HALİNDE İŞÇİNİN İŞE BAŞLATMAMA SURETİYLE FESİH TARİHİNDEKİ ÜCRETİNİN, GEÇERSİZ FESİH TARİHİNDEKİ ÜCRETTEN DAHA FAZLA OLDUĞU YÖNÜNDEKİ İDDİASINI İSPAT EDEMEDİĞİ KABUL EDİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması hâlinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu hâlde, ihbar ve kıdem tazminatları ile işe başlatmama tazminatı belirtilen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanır. Ücret miktarının ispat yükü davacıda olduğundan, işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin ispat yükü de davacıya aittir. İşçinin işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesinde, davacı ile aynı

işyerinde çalışmakta olan emsal işçi ücreti dikkate alınır. İspat yükünün dağılımına göre, davacının kendisine emsal olabilecek işçiyi veya işçileri bildirmesi gerekir. Emsal işçinin belirlenmesinde ilk şart, bu işçinin hem geçersiz sayılan (ilk) fesih tarihinde hem de başlatmama suretiyle fesih tarihinde aynı işyerinde çalışmakta olmasıdır. Bu özelliği taşıyan işçinin varlığı hâlinde ise emsal işçinin davacı ile eşdeğer görevde çalışıp çalışmadığı, kıdeminin davacının kıdemi ile aynı veya kıdemine yakın olup olmadığı gibi kriterler yönünden araştırma yapılmalı, bu araştırmanın sonucuna göre o işçinin emsal işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği belirlenmelidir. Emsal işçi ücretinin belirlenememesi yahut emsal işçinin bulunmaması, bir diğer ifade ile işçinin ispat yükünü yerine getirmemesi durumunda ise işçinin işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin, geçersiz fesih tarihindeki ücretten daha fazla olduğu yönündeki iddiasını ispat edemediği kabul edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6681
Karar No. 2025/8257
Tarihi: 23.10.2025

- YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINA HAK KAZANMA
- YAŞIN DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINA HAK KAZANMANIN KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİ GEREKTİREN BİR FESİH TÜRÜ OLDUĞU
- YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINA HAK KAZANMANIN İŞ YASASINDA HAKLI FESİH NEDENİ OLARAK DÜZENLENMEMİŞ OLMASI

ÖZETİ Uyuşmazlık, davalı işyerinden yaş hariç emeklilik hakkını kullanarak ayrılmış bulunan davacının, işyerinde uygulanan Bireysel Emeklilik Sistemi gereği fon hesabında biriken işveren katkı payını almaya hak kazanıp kazanmayacağı hususuna ilişkindir.

(...)

Somut olayda davacı 26.05.1982 doğumlu olup fesih tarihinde 37 yaşındadır. Yasal emeklilik koşulları oluşmadığı gibi 3 yıl bekleme şartı da gerçekleşmemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinde işçinin haklı nedenle derhâl feshi düzenlenmiş olup yaş dışında emeklilik koşullarına hak kazanmış olma durumu yasal mevzuat uyarınca kıdem tazminatı ödemesini gerektiren bir neden olarak düzenlenmiş olsa da haklı fesih nedeni kabul edilemeyeceğinden davanın reddi yerine kabulü isabetsiz olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7526
Karar No. 2025/8256
Tarihi: 23.10.2025

- OLUMLU YETKİ TESPİTİ**
- OLUMLU YETKİ TESPİTİNİN TARAFI SENDİKANIN YETKİ TESPİTİ İSTEMİNDEN FERAGAT EDEBİLECEĞİ**
- SENDİKANIN YETKİ TESPİT İSTEMİNDEN FERAGAT NEDENİYLE BAKANLIĞIN YETKİ TESPİTİNİ GERİ ALMASININ OLANAKLI OLDUĞU**

ÖZETİ Davalı işçi Sendikası 21.08.2024 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne vermiş olduğu dilekçe ile yukarıda ayrıntıları belirtilen yetki başvurusundan feragat ettiklerini bildirmiştir. Bu olgulara göre davalı Sendika yetki başvurusuna bağlı hukuki sonuçlardan yararlanamayacağından davanın konusuz kaldığı açıktır. Belirtmek gerekir ki dava konusu yetki tespit kararına ilişkin idari işlemi tesis eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, somut olaydaki gibi şartları bulunması durumunda, bu idari işlemi geri alması da her zaman olanaklıdır.

Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükümlerin bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7327
Karar No. 2025/8255
Tarihi: 23.10.2025

**●SENDİKA ŞUBE SEÇİMLERİNİN GENEL
MERKEZ GENEL KURUL TARİHİNDEN İKİ AY
ÖNCE TAMAMLANMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Dosya içeriğinden, davalı Sendika 1. Olağan Genel Kurulunun 20.06.2020 tarihinde icra edildiği, 2. Olağan Genel Kurulun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alındığı, şube genel kurulunu oluşturacak delege seçimlerinin 24.03.2024 tarihinde icra edildiği, Sendika Genel Merkezinin 29.03.2024 tarihli yazısı ile Sendika Genel Kurul tarihi de dikkate alınarak şube genel kurulunun vakit kaybetmeden yapılması gerektiğinin Trabzon Şubesine bildirildiği, bunun üzerine dava konusu Trabzon Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 29.04.2024 tarihinde gerçekleştirildiği görülmektedir.

Sendika Tüzüğü'nün yukarıda belirtilen 13/1 ve 33/1 hükümlerinde yer alan düzenlemeler ile Sendika 2. Olağan Genel Kurulunun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alındığı ve Sendika Tüzüğü'nde yer alan en az iki aylık sürenin de sendika genel kuruluna ilişkin olduğu dikkate alındığında; Trabzon Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 29.04.2024 tarihinde gerçekleştirilmesinde hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/2

T.C
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6812

Karar No. 2025/8254

Tarihi: 23.10.2025

- SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ
- SENDİKALARIN FAALİYETLERİNDE VE YÖNETİMLERİNDE SERBEST OLDUĞU
- SENDİKANIN, TÜZÜK VE İÇ YÖNETMELİKLERİNİ KENDİ İRADESİ İLE BELİRLEME HAKKINA SAHİP OLDUĞU
- SENDİKALARIN NİTELİKLERİ GEREĞİ DEMOKRATİK KURULUŞLAR OLDUĞU
- SENDİKALARIN, KENDİ İRADELERİ İLE TÜZÜK VE İÇ YÖNETMELİKLERİNİ BELİRLEME HAKKI DA, ÖZGÜR VE SERBESTÇE FAALİYET DE BULUNMALARININ ÖN KOŞULUNUN SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLKESİ OLDUĞU
- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLKESİNİN SENDİKALARIN KENDİ İRADELERİ İLE TÜZÜK VE İÇ YÖNETMELİKLERİNİ BELİRLEME HAKKININ SINIRINI OLUŞTURDUĞU
- SENDİKALARIN ÜYELERİ ÜZERİNDE OTORİTEYE SAHİP OLMALARININ GEREKTİĞİ, BU OTORİTENİN OBJEKTİF KURALLAR ÇERÇEVESİNDE BAĞIMSIZ BİR ORGAN TARAFINDAN KULLANILMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- DİSİPLİN KURULLARININ GÖREV VE YETKİLERİ İLE TOPLANTI VE KARAR ALMA USUL VE ESASLARINA DAİR DÜZENLEMELERİN SENDİKA TÜZÜĞÜNDE YER ALMASINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMENİN MUTLAK EMREDİCİ HÜKÜM OLDUĞU

●SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ HAZIRLAMA YETKİSİNİN BULUNMADIĞI

ÖZETİ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 2/1-(ğ) hükmünde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Anayasa'nın 51. maddesi ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun (4688 sayılı Kanun) 3/(f) hükmü de aynı doğrultudadır. Sendikaların özgür oldukları oranda belirtilen amacı gerçekleştirebileceği kuşkusuzdur.

6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, sendikal hak ve hürriyetlerin özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde düzenlendiği belirtilmiştir. Bu bağlamda sendikal özgürlüklerin başında, sendikaların, kurulduktan sonra faaliyetlerinde ve yönetiminde serbest olabilmeleri hususunun geldiğini ifade etmek gerekir. Şüphesiz yönetimde serbest olması gereken sendikanın, tüzük ve iç yönetmeliklerini kendi iradesi ile belirlemesi gerektiği tabiidir. Ülkemizin de taraf olduğu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3/1 hükmüne göre de "Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler."

Niteliği gereği demokratik kuruluş olması gereken sendikaların, kendi iradeleri ile tüzük ve iç yönetmeliklerini belirleme hakkı da, özgür ve serbestçe faaliyet de bulunmalarının ön koşulu olan sendika içi demokrasi ilkesi ile sınırlıdır. Uluslararası sözleşmeler, hukukun genel ilkeleri ve demokratik hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan düzenlemelerin, sendika içi demokrasiye zarar verecek olması nedeniyle, çağcıl hukuk düzenince korunması düşünülemez. Nitekim 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3/2 hükmünde de, sendikaların tüzüklerini düzenleme hakkının, yasaya uygun şekilde kullanılması gerektiği ifade edilmiştir.

Sendikalar, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak için, üyelerinin üzerinde bir otoriteye sahip olmalıdır. Sendikanın disiplin yetkisinin kaynağını da bu otorite oluşturmaktadır (Fevzi Şahlanan, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.194). Belirtilmelidir ki disiplin yetkisinin objektif kurallar çerçevesinde bağımsız bir organ tarafından kullanılması, Anayasa'nın 51/son hükmünde yer alan "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz." düzenlemesinin bir gereğidir. Bu sebeptendir ki disiplin kurulu, gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse 4688 sayılı Kanun'da sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları arasında ayrı bir kurul olarak öngörülmektedir.

Belirtilen kanun hükümlerinde açık bir şekilde disiplin kurullarının görev ve yetkileri ile toplantı ve karar alma usul ve esaslarına dair düzenlemelerin sendika tüzüğünde yer alması gerektiği ortaya konulmuştur. Söz konusu kanuni düzenlemelerin mutlak emredici nitelikte olduğu da tartışmasızdır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece davanın kısmen kabulü ile davalı Sendika Yönetim Kurulunun 29.05.2023 tarihli ve 99 sayılı kararı ile ihdas edilen Disiplin Yönetmeliği'nin geçersizliğinin tespitine ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
5953 S. BİŞK/4

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6397

Karar No. 2025/8222

Tarihi: 22.10.2025

- BASIN İŞÇİSİ**
- GAZETE**
- GAZETECİ**
- GAZETECİNİN ÜCRETİ**

ÖZETİ Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazetenin yayımlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayımlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Dairemizce elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan çalışanın, 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olduğu kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.4.2007 tarihli ve 2006/33909 Esas, 2007/11104 Karar sayılı kararı).

Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir.

Davacının başka işyerlerinden sigortalı bildirimi yapılmış olması, tek başına davalıda çalışması bulunmadığı şeklinde yorumlanamaz. Kaldı ki 5953 sayılı Kanun'un 13/1 hükmüne göre, aksi kararlaştırılmadığı takdirde basınla alakası olsun veya olmasın basın işçisi, başka iş yapmakta serbesttir. Nitekim tanık beyanları dâhil dosya kapsamıyla da davacının köşe yazarlığı yaptığı ve Gazete Ankara temsilcisi olduğu doğrulanmıştır. Köşe yazarlığı yaptığı internet sitesi kayıtlarında da yer almıştır. Yapılan açıklamalara ve dosya içeriğine göre davacının davalı bünyesinde, 09.04.2005 tarihinden itibaren 5953 sayılı Kanun anlamında fikir işçisi olarak çalıştığı kabul edilmelidir. Belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Diğer yandan 5953 sayılı Kanun'da gazetecinin ücretinin tanımı yapılmamış olup Kanun'un 14. maddesinde "kararlaştırılan ücret" ifadesine yer verilmiştir. Basın iş sözleşmesinin tarafları olan işveren ve gazeteci, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. Kanun'un 4. maddesine göre gazetecinin ücretinin sözleşmede gösterilmesi şarttır. Basın iş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, gazeteci ile işveren arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 401. maddesine göre tespit olunmalıdır. Buna göre basın iş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı yahut gazetecinin gerçek ücret miktarı konusunda ihtilaf olduğu hâllerde ücretin miktarı, ücret bordroları ya da yazılı belgeler, tanık beyanları ve gerekirse meslek kuruluşlarının bildirdiği ücret dikkate alınarak gerçek durumun tespitine çalışılmalıdır. Bu noktada gazetecinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek ünvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutulur.

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili, müvekkilinin ücret miktarına ilişkin bir beyanda bulunmadığı gibi dosyada dinlenen tanıklar da aylık ücret miktarı konusunda bilgi vermemişlerdir. Bununla birlikte banka kayıtları incelendiğinde görüldüğü üzere, davalı tarafından davacıya telif ücreti adı altında ödemeler yapılmıştır. Açıklanan ispat durumuna göre, işverence yapılan bu ödemeler dikkate alınarak aylık ücretin belirlenmesi gerekir. Bu nedenle Mahkemece 6098 sayılı Kanun'un 401. maddesi uyarınca asgari ücretin altında ücret kararlaştırılamayacağı da gözetilmek suretiyle banka kayıtlarına göre davacıya telif adı altında yapılan toplam ödemenin, ödeme yapılan dönem içerisindeki aylara bölünmesiyle bulunacak miktarın, ortalama aylık ücret miktarı olarak esas alınması; bundan sonra dava konusu talepler hakkında bir karar verilmesi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6645
Karar No. 2025/8204
Tarihi: 22.10.2025

●İHBAR ÖNEL SÜRELERİNİN ARTTIRILMASI
●ÖNEL SÜRRESİNİN SINIRSIZCA ARTTIRIL-
MAYACAĞI
●İHBAR ÖNEL SÜRELERİNİN KÖTÜ NİYET
TAZMİNATINA ESAS SÜRE KADAR
ARTTIRILABİLECEĞİ

ÖZETİ Bildirim sürelerinin arttırılabileceği kanunda belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.03.2006 tarihli ve 2006/109 Esas, 2006/7052 Karar sayılı kararı). Dairemizce bildirim süresinin, en fazla ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatına esas süre kadar arttırılabileceği kabul edilmektedir.

(...).

Belirtmek gerekir ki 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde bildirim sürelerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, iş sözleşmesi ile bildirim süresinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, fahiş şekilde belirlenen bildirim sürelerine hâkimin müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” kuralı mevcuttur. Bildirim süresini fahiş şekilde artıran toplu iş sözleşmesi hükmü, işverenin bildirimli fesih hakkını orantısız bir şekilde sınırlandırdığı gibi iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatına ilişkin yasal düzenlemenin amacını da aşmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6599
Karar No. 2025/8115
Tarihi: 20.10.2025

●MAKTU ÜCRET
●MAKTU ÜCRETLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN
HASTALIK NEDENİYLE RAPORLU OLDUĞU
GÜNLER İÇİN ÜCRETİNDE KESİNTİ
YAPILAMAYACAĞI
●SGK TARAFINDAN İŞ GÖREMEZLİK
ÖDENEĞİ OLARAK ÖDENEN MİKTARIN
DIŞINDA KALAN AYLIK ÜCRETİN İŞVERENCE
TAM OLARAK ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un "Geçici iş göremezlik" kenar başlıklı 48. maddesinin 2. fıkrasına göre "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." Sözü edilen düzenleme çerçevesinde hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın, aylık ücretli çalışan işçinin aylık ücretinden mahsup edilmesi mümkün olmakla birlikte SGK tarafından iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın dışında kalan aylık ücretin işverence tam olarak ödenmesi gerekir.

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklama doğrultusunda davacının raporlu olduğu dönemlerde SGK tarafından yapılan iş göremezlik ödemeleri ile davalı tarafından davacıya yapılan aylık ücret ödemeleri tespit edilerek, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre kıdem tazminatı talebi de yeniden değerlendirilmelidir. Belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6100 S. HMK/266

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7023
Karar No. 2025/8091
Tarihi: 20.10.2025

●BİLİRKİŞİ RAPORU
●BİLİRKİŞİ RAPORU ALINMASINI
GEREKTİREN DURUMLAR
●BİLİRKİŞİ RAPORUNUN TAKTİRİ DELİL
NİTELİĞİNDE OLDUĞU
●BİLİRKİŞİ RAPORUNA TARAFLARIN İTİRAZ
ETMEMİŞ OLMASI USULÜ KAZANILMIŞ HAK
DOĞURMAYACAĞI
●İŞE İADE DAVASI KAPSAMINDA BAŞVURULAN
ARABULUCULUKTA İŞE İADE DAVASI SONRASI
İŞE BAŞLATMAMADAN DOĞAN HAKLARIN
TARTIŞILMASININ OLANAKLI OLMADIĞI
●İŞE BAŞLATMAMA NEDENİYLE DOĞAN
ALACAKLAR İÇİN İŞE İADE DAVASI İÇİN
GİDİLEN ARABULUCULUK DIŞINDA YENİDEN
ARABULUCULUĞA BAŞVURMANIN ZORUNLU
OLDUĞU

ÖZETİ: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 266/1 hükmünde bilirkişiye başvurulmasını gerektiren hâller; “Mahkeme, çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir. Ancak genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. Hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelendirmedikçe, bilirkişi olarak görevlendirilemez” şeklinde düzenlenmiştir. Kanun'daki bu anlatımdan da hareketle bilirkişi raporu; bilirkişinin, hukuki değerlendirmeleri içermeyecek şekilde davanın çözümlenmesinde gereken teknik konulardaki açıklamalarını içeren mahkemeye sunduğu metindir.

(...)

Belirtilen düzenlemeler gereğince mahkeme, çözümü hukuk dışında özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verebilir.

6100 sayılı Kanun'un 282. maddesine göre hâkim, bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirir. Madde düzenlemesinden hareketle bilirkişi incelemesi, 6100 sayılı Kanun'da yer alan “kesin delil” ve “takdiri delil” şeklindeki tasnifte, takdiri deliller içerisinde yer almaktadır. Bir vakianın doğruluğunun belirlenmesi için ileri sürülen takdiri delilin ispat gücü, hâkimin bu konuda vicdani kanaatiyle yapacağı değerlendirme ile belirlenir. Bu çerçevede takdiri deliller içerisinde yer alan bilirkişi incelemesinin dosyaya sağlamış olduğu özel veya teknik bilgi ya da tespit vasıtasıyla, inceleme konusu olan vakialara dayalı iddiaların ispatı hususunda hâkimde oluşan kanaat neticesinde bir karar verilir. Bu aşamada hâkim, uyuşmazlık konusuyla ilgili Kanun tarafından tanınan takdir yetkisi çerçevesinde, olumlu ya da olumsuz bir karar vermek için gerekli olan kanaatin oluşumunda, bilirkişi raporunu dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirerek bir karar tesis edecektir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.07.2023 tarihli ve 2023/6-487 Esas, 2023/708 Karar sayılı kararı).

Diğer yandan taraflardan biri bilirkişi raporuna itiraz etmemiş olabileceği gibi her iki taraf da rapora itiraz etmeyebilir. Böyle bir durumda karar vermeye elverişli olmayan bir rapora taraflarca itiraz edilmemiş olmasının hâkimin vereceği hüküm sonucunu bağlar şekilde bir usuli kazanılmış hak doğuracağından söz etmek ve özellikle bilirkişi raporu hükme esas almaya uygun değilse, hâkimin davayı hatalı bu rapora göre çözümlendirmek zorunda olduğunu kabul etmek, açık yasal düzenlemeler ve usul hukukunun değinilen temel ilkeleri yanında hâkimin maddi gerçeğe ulaşma amacıyla bağdaşmayacaktır (YHGK, 2022/3-508 E., 2023/226 K.). Dolayısıyla bir takdiri delil olan bilirkişi raporunun herhangi bir şekilde hâkimi bağlayıcı etki doğurması, özellikle de bu etkinin taraflardan birinin itirazı ve diğer tarafın hareketsiz kalmasına bağlanması kabul edilebilir bir sonuç olmadığı gibi eksik ve hatalı olan bir raporun sadece tarafların itirazları doğrultusunda hâkimi bağlayıcı bir kesinlik kazanmasından söz edilmesi de doğru değildir (Hakan Pekcanıtez vd., s.3081, 3083). Ayrıca kamu düzeniyle ilgili olması nedeniyle mahkemenin resen inceleme yapması gereken konularda tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesinin bir etkisi bulunduğundan söz edilemeyeceği de açıktır (YHGK, 2024/11-250 E., 2025/354 K.).

İşe iade talebiyle arabuluculuk faaliyetine konu edilen feshin geçersiz olup olmadığı, geçersizliği durumunda işçinin işe iade başvurusunda bulunup bulunmayacağı ve sonuç olarak işverence işe başlatılıp başlatılmayacağı henüz belirsiz olduğundan, bu aşamada sözleşmenin başlatmama suretiyle feshine bağlı alacaklar üzerinde müzakere edildiğini söylemek fiilen imkânsızdır. Çünkü henüz hak doğmamıştır. Hâl böyle olunca iş sözleşmesinin işe başlatılmamak suretiyle feshedildiği iddiasında

olan işçinin bu feshe bağlı alacaklarını talep edebilmesi için, öncelikle sözleşmenin usulüne uygun işe iade başvurusuna rağmen işçinin işe başlatılmaması suretiyle sona ermesi ve ardından doğmuş alacakların arabuluculuk faaliyetine konu edilmeleri gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/4

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7825
Karar No. 2025/8082
Tarihi: 20.10.2025

●USTA ÖĞRETİCİ OLARAK ÇALIŞMA
●USTA ÖĞRETİCİLERİN STATÜ HUKUKUNA
TABİ OLDUĞU
●İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU
●UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ KARARLARININ
OLAYLA SINIRLI OLDUĞU BENZER İŞLERDE
BAĞLAYICILIĞININ BULUNMADIĞI

ÖZETİ: İnceleme konusu uyuşmazlıklara konu dosyalarda, davacıların Millî Eğitim Bakanlığı nezdindeki ilçe halk eğitim merkezinde usta öğretici olarak çalıştıkları ve taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmadığı, davalı savunması ve dosyada yer alan belgelere göre davacı usta öğreticilerin 657 sayılı Kanun'un 89. maddesinde belirtilen statü içinde ek ders ücreti karşılığında ve kaymakamlık Olur'u ile görevlendirildikleri anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen düzenlemeler dikkate alındığında davacılar ile davalı Bakanlık arasında iş sözleşmesi bulunduğundan söz edilemeyecektir. Bu kişilerin sosyal güvenlik hukuku yönünden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/1-(a) bendi kapsamında gösterilmeleri de iş sözleşmesi ile çalıştıklarını göstermeyecektir. Bu durumda aradaki hukuki ilişki iş sözleşmesi, bir başka anlatımla işçi işveren ilişkisi olarak nitelendirilemeyeceğinden taraflar arasındaki ilişkinin statü hukukuna tâbi olduğunun ve somut uyuşmazlıkların çözüm yerinin idari yargı olduğunun kabulü gerekmektedir.

Diğer yandan belirtmek gerekir ki, Uyuşmazlık Mahkemesinin hüküm uyuşmazlığı konusunda verdiği kararlar kesin hüküm ifade eder. Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarına ilgili bütün mahkeme ve yargı mercileri uymakla yükümlü olmakla beraber söz konusu kararlar olayla sınırlı bulunduğu ve ilke niteliği taşımadığı için benzer işlerde bağlayıcı değildir (Necip Bilge, Hukuk Başlangıcı: Hukukun Temel Kavram ve Kurumları, Ankara, 2000, s.103-104).

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6864
Karar No. 2025/8070
Tarihi: 20.10.2025

- DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYmayan BİR DAVRANIŞ
- İŞÇİNİN İŞYERİNDE OLMAYAN İŞÇİNİN YERİNE KART BASMASININ DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYmayan BİR DAVRANIŞ NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYmayan BİR DAVRANIŞIN HAKLI FESİH NEDENİ OLDUĞU
- DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYmayan BİR DAVRANIŞ HAKLI FESİH NEDENİ OLARAK KABUL EDİLMESİ İÇİN İŞVERENİN ZARARA UĞRAMAMIŞ OLMASININ ÖNEMLİ OLMADIĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) hükmünde; "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması." hâlinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre somut olay değerlendirildiğinde; davacının, işyerinde olmayan bir başka çalışanın kartını işyerindeymiş gibi okuttuğu gerek savunması gerekse tanık anlatımı ile sabittir. Söz konusu davranış, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olup bu davranış nedeniyle işverenin herhangi bir zarara uğraması şart değildir. Kaldı ki, işyerinde olmadığı hâlde çalışmış gibi kartı okutulan işçiye çalışmadığı süre için ücret ödenmesi söz konusudur.

Bu durumda davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6285
Karar No. 2025/7939
Tarihi: 15.10.2025

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL NEDENLE FESHİN KANITLAN-
DIĞI DURUMLARDA YASA DIŞI GREVİN
TESPİTİ İÇİN AÇILAN DAVANIN BEKLETİCİ
MESELE YAPILAMAYACAĞI

ÖZETİ: Dosyada bulunan kamera kayıtları ve belgeler, işverence yapılan fesih bildirimi ve tanık beyanları ile birlikte dosya kapsamı, kesinleşen yargı kararlarıyla birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından sendikal nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi dosya içeriğine uygun olup buna göre ve 6100 sayılı Kanun'un 165/1 hükmü de dikkate alındığında, davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçilere karşı kanun dışı grev yaptıkları gerekçesiyle açılan tazminat talepli Antalya 3. İş Mahkemesinin 2023/225 Esas sayılı dosyasının işbu dava dosyası bakımından bekletici mesele yapılmamasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5983
Karar No. 2025/7908
Tarihi: 15.10.2025

●FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
●İŞÇİNİN 09-24 ARASI ÇALIŞMASINDA
YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞI İNSAN TAKATİ
ÖLÇÜTLERİNE GÖRE DÖRT SAAT ARA
DİNLENMESİ KULLANDIĞININ KABULÜNÜN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda dahi işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazı kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Somut uyuşmazlıkta; İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının yaz döneminde haftada 108,5 saat çalışarak haftalık 63,5 saat fazla çalışma yaptığı, kış döneminde haftada 94,5 saat çalışarak haftalık 49,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda, dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından davacının fazla çalışmalarının tanık beyanlarına göre kabulünde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki tüm dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, davacının çalışma düzeni, yapılan işin niteliği, dosya

kapsamında dinlenen tanıkların beyanları, insan takati ve hayatın olağan akışı hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının tüm çalışma döneminde 09.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını ispatladığı ve günlük 4 saat ara dinlenme süresi kullandığı kabul edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6398
Karar No. 2025/7870
Tarihi: 15.10.2025

- FASILALI (ARA VEREREK) ÇALIŞMA
- FASILALI ÇALIŞMALARDA KIDEM
- TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN ARALIKLI
- ÇALIŞMA SÜRELERİNİN TOPLANARAK
- BELİRLENECEĞİ
- İLK DÖNEM ÇALIŞMA SONRASI ÖDENEN
- KIDEM TAZMİNATI HESABINA YOL YEMEK
- ÜCRETİNİN DAHİL EDİLMEMİŞ OLMASININ
- KIDEM SÜRESİNİN TASFİYE EDİLMEMİŞ
- OLMASI ANLAMINA GELECEĞİ

ÖZETİ Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun (1475 sayılı Kanun) 14/2 hükmü, 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 fasılalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte; her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. 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 hesabı 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 kazanıldığıının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, ödeme yapılırken giydirilmiş ücrete yol ve yemek ücretinin eklenilmemesi nedeniyle ilk dönemin tasfiye edilmediğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var

ki ilk dönem için ihbar tazminatı yönünden hesaplama yapılırken, davacının son ücretinin asgari ücrete oranlanarak bu oranın ilk fesih tarihindeki ücretle çarpılması suretiyle aylık ücretin yeniden belirlenmesi ve bu şekilde hesaplanan miktardan işverence yapılan ödemenin mahsubuyla sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/24,25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4527
Karar No. 2025/7838
Tarihi: 14.10.2025

- İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESİH EDEN TARAFIN TAZMİNAT İSTEME HAKKI
- SÖZLEŞMEYİ HAKLI NEDENLE SONA ERDİREN TARAFIN TAZMİNAT ÖDEMEYECEĞİ
- HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN TARAFIN İSTEYEBİLECEĞİ TAZMİNATIN İŞ SÖZLEŞMESİNE DEVAMI BEKLENMEZ KILAN, KARŞI TARAFI SÖZLEŞMEYİ FESHE ZORLAYAN TARAFIN, BU SEBEPLE ORTAYA ÇIKAN ZARARI GİDERMESİ OLDUĞU
- HER HAKLI NEDENLE FESİH HÂLİNİN TAZMİNAT İSTEME HAKKI VERMEYECEĞİ
- HAKLI NEDENLE FESHE BAĞLI TAZMİNAT İSTENİLEBİLMESİ İÇİN FESİH İÇİN HAKLI NEDEN OLUŞTURACAK BİR SÖZLEŞME İHLALİNİN BULUNMASI, BU AYKIRILIĞIN KUSURA DAYANMASI, SÖZLEŞMESİNİN BU NEDENLE FESHİ VE FESİH NEDENİYLE BİR ZARARIN ORTAYA ÇIKMASININ GEREKECEĞİ
- HAKLI NEDENLE FESHE TAM TAZMİNATIN İFA MENFAATİNİ İFADE ETTİĞİ
- İFA MENFAATİNİN SÖZLEŞME DEVAM ETSEYDİ TALEPTE BULUNANIN İÇİNDE BULUNACAĞI DURUMA GETİRİLMESİ ANLAMINA GELDİĞİ

**●HAKLI NEDENLE FESHE BAĞLI
TAZMİNATTAN HAKİMİN İNDİRİM
YAPABİLECEĞİ
●HAKLI FESİH NEDENİYLE VERİLEN
TAZMİNATTAN HAKİMİN İNDİRİM
YAPABİLMESİ İÇİN ZARAR GÖRENİN, ZARARI
DOĞURAN FİİLE RAZI OLMUŞ OLMASI VEYA
ZARARIN DOĞMASINDA YA DA ARTMASINDA
ETKİLİ OLMUŞ OLMASI VEYA TAZMİNAT
YÜKÜMLÜSÜNÜN DURUMUNU
AĞIRLAŞTIRMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin feshi geçmişe etkili olmadığından sözleşmenin fesih anına kadar doğmuş hükümleri, fesihden etkilenmezler.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bunun için tazminat ödemesi söz konusu değildir. Aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı alt bendi ile 25. maddesinin (II) numaralı alt bendi uyarınca iş sözleşmesini fesheden tarafın aynı Kanun'un 26. maddesi uyarınca diğer taraftan tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

Aynı şekilde 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde de sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın diğer taraftan talep edebileceği tazminat düzenlenmektedir.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bu hüküm kapsamındaki tazminat talep hakkının özü, kendi kusurlu davranışı ile iş sözleşmesine devamı beklenmez kılan, karşı tarafı sözleşmeyi feshetmeye zorlayan tarafın, bu sebeple ortaya çıkan zararı gidermesidir (Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.74, 2022/3, s.1762). Özetle buradaki zarar, müsbet zarar niteliğinde olup taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğan ve belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin süresinden önce feshi ile uygun illiyet bağı içinde olan zarardır (Alpagut, s.1755).

Esasen 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında tazminat talep hakkı, 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesinin özel bir görünümüdür. Ancak her haklı nedenle fesih hâli anılan hüküm uyarınca tazminat isteme hakkı vermez. Fesih için haklı neden oluşturacak bir sözleşme ihlalinin bulunması, bu aykırılığın kusura dayanması, sözleşmesinin bu nedenle feshi ve fesih nedeniyle bir zararın ortaya çıkması gerekir (Alpagut, s. 1751).

İlgili düzenlemede sözü edilen tam tazminat ifa menfaatini ifade etmektedir. Bunun anlamı, sözleşme devam etseydi talepte bulunanın içinde bulunacağı duruma getirilmesidir (Polat Soyer, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin 'Yeni' Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, s.15; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s. 825).

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde ifa menfaati, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi sonuna, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşme süresi sonuna kadar olan menfaatlerdir. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi fesih ile sona erdiğinden bakiye süre ücret alacağından değil bakiye süre ücret alacakları da dikkate alınarak belirlenecek bir tazminattan söz edilmelidir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.825).

Sözleşmeden doğan tazminat taleplerinde indirim bakımından kıyasen uygulanması gereken hüküm ise aynı Kanun'un "III.Tazminat" üst başlıklı bölümünün "İndirilmesi" kenar başlıklı 52. maddesidir. Söz konusu hükümde; tazminatın hangi hâllerde indirilebileceği düzenlenmiş olup buna göre zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Görüldüğü gibi genel hüküm niteliğindeki 52/1 hükmünde; hâkime, haksız feshin sonuçlarını düzenleyen 438. maddede öngörülenden daha geniş bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Şüphesiz hem iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında hak kazanabileceği tazminat miktarı belirlenirken, hem de 52/1 hükmünde indirim bakımından hâkime tanınan takdir yetkisi kullanılırken, işçinin başka iş aramak üzere gereken çabayı gösterip göstermediği, sözleşmenin feshi nedeniyle tasarruf ettiği miktar bulunup bulunmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresi içinde başka bir işe başlayıp başlamadığı veya bu süre içinde başka bir gelir elde edip etmediği gibi indirim etki eden tüm unsurlar dikkate alınmalıdır. Bu noktada işçinin herhangi bir iş arayışında olmaksızın tazminat talebinde bulunması zararın artmasına sebebiyet vermek olarak değerlendirilebilir.

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7894
Karar No. 2025/7745
Tarihi: 13.10.2025

●İFA
●İHTİRAZI KAYIT
●KIDEM TAZMİNATININ DAVA VEYA İCARA
TAKİBİNDEN ÖNCE ÖDENMESİ HALİNDE
İHTİRAZI KAYIT KONULMAMMIŞSA FAİZ
İSTENİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ Borç ilişkisinden doğan tüm borçlar sona ermişse, kural olarak borç ilişkisi ve dolayısıyla da sözleşme sona erer.

İfa da borcu sona erdiren en doğal sebeptir. Bir borç ilişkisi alacaklısına borcun ifasını isteme yetkisi verir. Ancak alacaklı ve borçlu olmaktan kaynaklanan hukuksal ilişkiler her zaman tereddütsüz bir süreç içinde gerçekleşmeyebilir ve bazı durumlarda borçlunun ifasının borcu sona erdirip erdirmediği hususu ayrı bir değerlendirmeyi gerektirebilir.

Özel hukuk alanında borç ilişkileri bakımından ifa kavramı ile sıklıkla bir araya gelen ihtirazı kayıt kavramı da asıl borç ilişkisinden kaynaklanan ve ona bağlı olarak varlık kazanan bir hak niteliği taşır. Bu kavramla, çoğunlukla alacaklının borcun tam olarak ifa edilip edilmediği konusundaki tereddütlerinin bir görünümü olarak karşılıklıdır. Hukuk düzeni ifadaki belirsizliğin hak sahibine zarar vereceğini düşündüğü konularda bu belirsizlikten kaçınmak için ihtirazı kayıt ileri sürme hakkının kullanımına yer vermiştir.

Kelime anlamı olarak ihtirazı kayıt; belirli hakları kullanma konusunda serbestliğini korumak isteyen kişinin bu konudaki oy açıklamasıdır (Türk Hukuk Lügatı: Türk Hukuk Kurumu, Ankara, 2021, s. 239).

İhtirazı kaydın alacak ilişkisindeki etkisi, ifa işleminin bitmediğinin hukuksal olarak borçluya hatırlatılmasıdır. İfa teknik anlamda tam bir ifa olmasa da ihtirazı kayıtsızlık borcun teknik anlamda ifası dışında borçtan kurtulmanın bir şekli olarak tezahür edebilir.

Bu noktada ifayla ilgili ihtirazı kaydın ifadan önce veya ifa sırasında hakkın sona ermesinden önce kullanılması gerektiği de gözden kaçırılmamalıdır.

6098 sayılı Kanun'un 131. maddesinde de; "Asıl borç ifa ya da diğer bir sebeple sona erdiği takdirde, rehin, kefalet, faiz ve ceza koşulu gibi buna bağlı hak ve borçlar da sona ermiş olur. İşlemiş faizin ve ceza koşulunun ifasını isteme hakkı sözleşmeyle veya ifa anına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş ise ya da durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılmaktaysa, bu faizler ve ceza koşulu istenebilir." düzenlemesine yer verilmiştir.

Başvuru konusu kararlardan, iş sözleşmesinin feshinden sonra, ancak davacılar tarafından açılan ya da yapılan icra takibinden önce kıdem tazminatının işverence ödendiği, davacılar tarafından ise 6098 sayılı Kanun'un 131/1 hükmü gereği, ifadan önce veya ifa sırasında herhangi bir ihtirazı kayıt konulmadığı gibi bu anlama gelebilecek bir açıklama ya da ibareye de yer verilmediği anlaşılmaktadır. 6098 sayılı Kanun'un anılan hükmü uyarınca temerrüt nedeniyle, ifadan önce veya ifa sırasında işlemiş faiz hakkının saklı tutulduğuna ilişkin ihtirazı kaydın konulmaması karşısında davacıların işlemiş faiz alacaklarına yönelik taleplerinin reddi gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSK/15

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6069
Karar No. 2025/7705
Tarihi: 13.10.2025

- KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKASINA ÜYE OLAMAYACAKLAR**
- KURUM VE KURULUŞLARIN MERKEZİ DENETİM ELEMANLARININ SENDİKA ÜYESİ VE KURUCUSU OLAMAYACAĞI**
- BELEDİYE MÜFETTİŞİNİN "MERKEZİ DENETİM ELEMANI" OLDUĞU SENDİKANIN ÜYESİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEKLERİ**

ÖZETİ 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde " Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları"nın sendika üyesi ve kurucusu olamayacağı belirtilmiştir. İlk Derece Mahkemesince sendika üyesi olabilecekleri kabul edilen 4 belediye müfettişinin Kartal Belediyesi Teftiş Kurulu Müdürlüğünde belediye müfettişi olarak görev yaptıkları uyuşmazlık dışıdır. İlgili Kanun hükmü ile Kartal Belediyesi Teftiş Kurulu Müdürlüğü Yönetmeliği'nin Teftiş Kurulu Müdürlüğünün görev ve yetkilerini düzenleyen 6. maddesinin kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; 4 belediye müfettişinin "merkezi denetim elemanı" olduğu anlaşılmakta olup davacı Sendikanın üyesi olarak kabul edilmeleri isabetli değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6055
Karar No. 2025/7634
Tarihi: 09.10.2025

SENDİKA TÜZÜĞÜ'NDE YER ALAN EN AZ İKİ
AYLIK SÜRENİN GÖZETİLEREK SENDİKA
GENEL KURULUNUN YAPILMASINDA
HUKUKA AYKIRILIK BULUNMADIĞI

ÖZETİ Sendika Tüzüğü'nün yukarıda belirtilen 13/1 ve 33/1 hükümlerinde yer alan düzenlemeler gözetildiğinde, Sendika 2. Olağan Genel Kurulunun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alınmasına göre, Sendika Tüzüğü'nde yer alan en az iki aylık sürenin de sendika genel kuruluna ilişkin olduğu gözetildiğinde, Ankara Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 20.04.2024 tarihinde gerçekleştirilmesinde hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Diğer taraftan Ankara şubeye yeni illerin bağlanmasına ilişkin Sendika Yönetim Kurulunun 28.03.2024 tarihli kararı da şube delege seçimlerinin tamamlanmasından sonra alındığından, bu husus şube genel kurulunu etkileyecek bir olgu teşkil etmez.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/14
4688 S. KSTK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6054
Karar No. 2025/7633
Tarihi: 09.10.2025

●SENDİKA GENEL KURULU
●SENDİKA GENEL KURULUNUN
DEMOKRATİK İŞLEYİŞE SAHİP OLMA
ZORUNLULUĞU
●GENEL KURULUN İPTALİNİ GEREKTİRECEK
VE SONUCA ETKİLİ KANITLANAN BİR
HUKUKA AYKIRILIK BULUNMAMASI

ÖZETİ: 4688 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, 4688 sayılı Kanun'un 12. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre sendikanın en üst karar organı olan genel kurulların demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Belirtmek gerekir ki, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (Fevzi Şahlanan, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul 1980, s.119).

Nitekim 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinin son fıkrası da; "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz" şeklindedir.

Sendika Tüzüğü'nün yukarıda belirtilen 13/1 ve 33/1 hükümlerinde yer alan düzenlemeler gözetildiğinde, Sendika 2. Olağan Genel Kurulunun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alınmasına göre, Sendika Tüzüğü'nde yer alan en az iki aylık sürenin de sendika genel kuruluna ilişkin olduğu dikkate alındığında, Bursa Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 21.04.2024 tarihinde gerçekleştirilmesinde hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır.

Diğer taraftan Bursa Şubeye yeni illerin bağlanmasına ilişkin Sendika Yönetim Kurulunun 28.03.2024 tarihli kararı da, şube delege seçimlerinin

tamamlanmasından sonra alındığından, bu husus şube genel kurulunu etkileyecek bir olgu teşkil etmez.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, askı ilan tutanakları, duyuru metinleri, birleşen dosya davacısının şube genel kuruluna katılmış olması, genel kurula katılma hakkı olan diğer kişilerin itirazının bulunmaması, genel kurula katılım oranı ve seçim sonuçları dikkate alındığında, genel kurulun iptalini gerektirecek ve sonuca etkili kanıtlanan bir hukuka aykırılık söz konusu olmadığından, davaların reddine karar verilmesi gerekmektedir. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5559
Karar No. 2025/7557
Tarihi: 08.10.2025

●İŞ SÖZLEŞMESİ
●İŞ SÖZLEŞMESİ İLE HASILAT KİRASİ AYRIMI
●ESNAF VE SANATKAR STATÜSÜNÜN
BELİRLENMESİNDE ÖLÇÜTLER
●İŞİNDE BEDENİ GÜCÜ İLE ÇALIŞMAKTA
OLAN ESNAF DÂHİL OLMAK ÜZERE TOPLAM
ÇALIŞAN SAYISININ ÜÇÜ AŞMASI
DURUMUNDA İŞYERİ, 4857 SAYILI KANUN'A
TÂBİ OLACAĞI

ÖZETİ: İş sözleşmesinin, "iş görme", "ücret" ve "bağımlılık" unsurlarından oluştuğu açıktır.

Kira sözleşmesi bir malın kullanımının devredildiği sözleşme türü olup 6098 sayılı Kanun'un 229. maddesinde "Kira sözleşmesi, kiraya verenin bir şeyin kullanılmasını veya kullanmayla birlikte ondan yararlanılmasını kiracıya bırakmayı, kiracının da buna karşılık kararlaştırılan kira bedelini ödemeyi üstlendiği sözleşmedir." şeklinde tanımlanmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesi bulunup bulunmadığının tespitinde görünürdeki işlemler değil, fiilî durum önemli olup fiilî (gerçek) durum tespit edilerek sonuca gidilmesi gerekir. Taraflar arasında ürün (hasılat) kirasının varlığı bakımından, kira sözleşmesinin sözlü hatta zımni olarak yapılmasının dahi mümkün olması karşısında mutlaka yazılı kira sözleşmesi yapılması da şart değildir. Aksine yazılı bir kira sözleşmesi sunulmuş olsa bile, taraflar arasında iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren bir iş sözleşmesinin varlığının tespiti hâlinde gerçek fiilî durumun iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekecektir.

Kira sözleşmesi yapılmış olsa da işletme ruhsatı devredilmediği sürece, trafik cezalarının ve hasarın davalı adına işlenmesi doğaldır. Taraflar arasında hasılat kirasına yönelik bir anlaşma olsa dahi, gerçek fiilî durum hasılat kirasıyken, araç sahibinin işletme ruhsatını devretmemesi uygulamada mümkündür. Sırf işletme

ruhsatının devredilmemiş olması, o ilişkiyi hasılat kirası olmaktan çıkarmayacağı gibi bu ve benzeri durumlarda trafik cezalarının kimin adına kesildiği de taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliğini etkileyebilecek esaslı unsurlardan değildir. Bu tür özellikler, ancak yardımcı ve destekleyici ölçüt olarak kullanılabilir (Gaye Baycık, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Tebliğ, s.7).

Aynı şekilde kişinin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) 4/1(a)'lı olarak bildiriminin yapılmış olması, aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir. Aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmamasına rağmen yapılan SGK bildiriminin gerçeğe aykırı olduğunun tespiti hâlinde SGK tarafından iptal edilmesi mümkündür.

4857 sayılı Kanun'un 4/1-(ı) hükmü uyarınca, "507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz".

5362 sayılı Kanun'un 3. maddesinde belirtilen esnaf ve sanatkâr faaliyeti kapsamında kalan işyerinde 4857 sayılı Kanun'un 4/1-(ı) hükmü uyarınca, üç kişinin çalışması hâlinde bu işyeri 4857 sayılı Kanun kapsamının dışında kalmaktadır. Maddede, üç işçi yerine "üç kişi" den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dâhil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri, 4857 sayılı Kanun'a tâbi olacaktır.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/176 vd.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6205
Karar No. 2025/7513
Tarihi: 07.10.2025

- **ISLAH**
- **KISMEN ISLAHIN, TAHKİKATIN SONA ERMESİNE KADAR YAPILABİLECEĞİ**
- **HENÜZ ISLAH HAKKININ KULLANILMADIĞI, ISLAH HAKKININ KULLANILMASI İÇİN SÜRE TALEP EDİLDİĞİ BİR ANDA, BİR HAFTALIK KESİN SÜREDEN SÖZ EDİLEMEYECEĞİ**
- **DURUŞMA SIRASINDA ISLAH HAKKINI KULLANAN VEYA DAHA ÖNCE DİLEKÇE İLE ISLAH HAKKINI KULLANAN TARAF AÇISINDAN ISLAHA İLİŞKİN USUL İŞLEMİNİN TAMAMLANMASI, İÇİN BİR HAFTALIK KESİN SÜRE VERİLEBİLECEĞİ**

ÖZETİ: 6100 sayılı Kanun'un 176. maddesine göre, taraflardan her biri, yapmış olduğu usul işlemlerini kısmen veya tamamen ıslah edebilir, yine aynı Kanun'un 177. maddesine göre ıslah, tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir. 6100 sayılı Kanun'un 177. maddesinde ıslahın zamanı ve şekli düzenlenmiştir. İlgili maddenin 1. fıkrasına göre kısmen ıslah, tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir. Bilindiği gibi kısmen ıslah işleminin dilekçe ile veya duruşma sırasında yapılması zorunlu değildir. Bununla birlikte duruşma sırasında ıslah hakkını kullanan veya daha önce dilekçe ile ıslah hakkını kullanan taraf açısından ıslaha ilişkin usul işleminin tamamlanması, örneğin harcın ödenmesi bakımından 181. maddede öngörülen bir haftalık kesin süre verilebilir. Çünkü bu aşamada ıslah hakkı kullanılmış olup ıslaha ilişkin usul işleminin yapılması 181. maddedeki kesin süreye tâbidir. Ancak henüz ıslah hakkının kullanılmadığı, ıslah hakkının kullanılması için süre talep edildiği bir anda, 181. maddenin uygulanmasından söz edilmesi de mümkün değildir. Belirtilen nedenlerle, duruşma sırasında ıslah hakkının kullanımı veya ıslah dilekçesi sunulması için mahkemeden süre talep edilmesi hâlinde, 6100 sayılı Kanun'un 181.

maddesinin uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Bu durumda ıslah hakkının 6100 sayılı Kanun'un 177. maddesi gereğince tahkikat bitimine kadar kullanılabileceği dikkate alınmalı, bu hüküm çerçevesinde sonuca gidilmelidir. Dairemizin yerleşik hâle gelen uygulaması bu doğrultudadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.10.2023 tarihli ve 2023/9686 Esas, 2023/15843 Karar sayılı kararı).

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5407

Karar No. 2025/7471

Tarihi: 07.10.2025

**●İŞ SÖZLEŞMESİ NEDENİYLE VERİLEN
TEMİNAT SENEDİ
●İŞ SÖZLEŞMESİ NEDENİYLE VERİLEN
TEMİNAT SENEDİ NEDENİYLE BORCUN
BULUNMADIĞI İSTEMİ İLE AÇILAN DAVADA
SENET LEHTARI İLE BİRLİKTE İŞVERENİN
DE DAVALI GÖSTERİLMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Bir senedin, iş sözleşmesi nedeniyle teminat senedi olduğu ileri sürüldüğünde yargılamanın sağlıklı biçimde sürdürülmesi için senet lehdarına dava açılması yeterli olmayıp husumetin işverene de yöneltilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinden kaynaklandığı ileri sürülen uyuşmazlıkta, senet lehdarı ile birlikte işverene de kendi hukukunu koruyacak açıklama ve ispat hakkı tanınması hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ve hem de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir.

Açıklanan sebeplerle; iş sözleşmesi gereğince teminat olarak verildiği iddia edilen senetten dolayı borçlu olunmadığının tespiti istemiyle açılan bir davada, senet lehdarı ile işveren arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu kabul edilmeli; dava dışı işveren davaya dâhil edilerek her iki tarafa karşı yargılama sürdürülerek işin esası hakkında bir karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6216
Karar No. 2025/7422
Tarihi: 06.10.2025

- ÜÇLÜ VARDİYA ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMA
- ÜÇLÜ VARDİYA DÜZENİNDE HANGİ NEDENLERLE VARDİYA DÜZENİNİN AŞILDIĞININ AÇIKÇA ORTAYA KONULUP KANITLANMASININ GEREKTİĞİ
- SADECE DAVACI TANIKLARININ ANLATIMI İLE ÜÇLÜ VARDİYA DÜZENİNDE FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞININ İSPATININ OLANAKLI OLMADIĞI
- ÜÇLÜ VARDİYA DÜZENİNDE FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI İÇİN YAZILI DELİL VEYA DAVALI TANIK ANLATIMLARI, İŞ MÜFETTİŞİ RAPORU GİBİ SOMUT GÜÇLÜ DELİLLE İSPATIN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Üçlü vardiyanın varlığı hâlinde fazla çalışma yapılması fiilen mümkün olmadığından bu çalışma düzeninde hangi sebeple vardiya düzeninin aşıldığının açıkça ortaya konulup ispatlanması gerekir. Bir diğer anlatımla; işçinin fazla çalışma yaptığının yazılı delil veya somut güçlü delille (davalı tanık anlatımları, iş müfettişi raporu gibi) ispatı gerekir. Sadece davacı tanıklarının anlatımı ile üçlü vardiya düzeninde fazla çalışma yapıldığının ispatı mümkün olmaz.

Dosya kapsamında mevcut davacı tanık beyanlarından, davalı işyerinde üçlü vardiya sistemi ile çalışıldığı sabit olup davacının vardiya düzenini aşar şekilde çalıştığı hususunda davacı tanık anlatımlarının beyanı dışında yazılı bir delil veya somut güçlü delil bulunmamaktadır. Bu nedenle davacının üçlü vardiya düzeninde fazla çalışma yaptığını ispatlayamadığı kabul edilmelidir. Ancak davacının üçlü vardiya düzeni dışında ebat değişim günlerinde ayda bir gün 24 saat çalıştığı, günlük 10 saat ara dinlenme süresinin düşümü ile ayda bir gün 14 saat çalıştığı dosya kapsamına göre ispatlandığından fazla çalışma ücreti alacağının buna göre hesaplanıp varsa hüküm altına alınması gerekir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6197
Karar No. 2025/7421
Tarihi: 06.10.2025

- **GRUP ŞİRKETLERİ**
- **GRUP ŞİRKETLERİNDE ORGANİK BAĞ**
- **TÜZEL KİŞİLER ARASINDA SADECE ORGANİK BAĞ BULUNMASI, ÇALIŞMA DÖNEMİNİN TAMAMINA İLİŞKİN ALACAKLARDAN İŞÇİNİN ÇALIŞMIŞ OLDUĞU HER BİR TÜZEL KİŞİNİN MÜTESELSİLEN SORUMLU OLMASI SONUCUNU DOĞURMAYACAĞI**
- **GRUP ŞİRKETLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞÇİLİK ALACAKLARININ HESABINDA, HİZMETLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARININ BELİRLENMESİ İÇİN ORGANİK BAĞIN YANINDA ŞİRKETLER/İŞVERENLER ARASINDA İŞYERİ DEVRİ, İŞ SÖZLEŞMESİ DEVRİ, ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ VEYA BİRLİKTE İSTİHDAM OLGULARININ BULUNUP BULUNMADIĞININ SOMUT OLARAK BELİRLENMESİ GEREKİR.**

ÖZETİ: Grup şirketleri veya holdingler bünyesinde yer alan çalışmalar açısından; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında grubun başka şirketlerine hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan bu şirketler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Sadece şirketler arasında organik bağdan söz edilerek işçilik alacaklarından aralarında bağlantı bulunan işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla şirkette geçen çalışmalar için sadece bir şirketin sorumluluğunun yeterli görülmesi mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki aynı gruba

ait olan şirketlerin aralarında organik bağ bulunması olağandır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi noktasında, kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Bu gibi durumlarda işçilik alacaklarının hesabında, hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesi için şirketler/işverenler arasında işyeri devri, iş sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi veya birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir.

Tüzel kişiler arasında sadece organik bağ bulunması, çalışma döneminin tamamına ilişkin alacaklardan işçinin çalışmış olduğu her bir tüzel kişinin müteselsilen sorumlu olması sonucunu doğurmaz. Zira sadece organik bağın varlığı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/179

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6202
Karar No. 2025/7395
Tarihi: 06.10.2025

- **CEZAI ŞART**
- **BAKİYE SÜRE ÜCRETİ**
- **SÖZLEŞMEDE KARARLAŞTIRILMAMIŞSA**
HEM CEZAI ŞART HEM BAKİYE SÜRE ÜCRETİ
İSTENEMEYECEĞİ
- **İŞ SÖZLEŞMESİNDE HEM CEZAI ŞART HEM**
BAKİYE SÜRE ÜCRETİNİN ÖDENECEĞİ
HÜKMÜNÜN BULUNMASI HALİNDE HEM
CEZAI ŞAR HEM BAKİYE SÜRE ÜCRETİNİN
İSTENİLEBİLECEĞİ

ÖZETİ 6098 sayılı Kanun'un 179. maddesinde “Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir.” hükmü düzenlenmiştir.

Seçimlik ceza koşulunda alacaklı seçimlik bir yetkiye sahiptir. Buna göre o koşulun gerçekleşmesi, yani borçlunun asıl edimi hiç veya gereği gibi ifa etmemesi hâlinde ya asıl edimin ifasını ister ya da bundan vazgeçerek ceza koşulunun ödenmesini talep eder. Seçimlik ceza koşulunda alacaklı hem asıl edimin ifasını hem de ceza koşulunun ödenmesini isteyemez (Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yirmi Beşinci Baskı, Ankara, 2020, s.1314).

6098 sayılı Kanun'un 179/1 hükmü emredici değil düzenleyici bir kural olduğundan taraflar aksini kararlaştırabilir. Şu hâlde; feshe bağlı olarak ortaya çıkan cezai şart ile bakiye süre ücretinden kaynaklı tazminatın ayrı ayrı talep edilebilmesi için bu yönde sözleşmede açık düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır. Yargıtayın yerleşik hâle gelen içtihatları bu doğrultudadır (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 12.02.2020 tarihli ve 2016/29534 Esas, 2020/2899 Karar sayılı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.03.2021 tarihli ve 2021/498 Esas, 2021/6992 Karar sayılı, 13.06.2022 tarihli ve 2022/6065 Esas, 2022/7555 Karar sayılı kararları).

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5644
Karar No. 2025/7274
Tarihi: 02.10.2025

- İŞVERENİN İŞVEREN SENDİKASI ÜYESİ OLMASI
- İŞVERENİN İŞVEREN SENDİKASINA ÜYE OLMASI HALİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YETKİLİ TARAFININ İŞVEREN SENDİKASI OLDUĞU
- TOPLU SÖZLEŞMENİN İŞVERENİN İŞVEREN SENDİKASI ÜYESİ OLMASI HALİNDE İŞVEREN SENDİKASI YETKİLİLERİNCE İMZALANMASININ GEREKTİĞİ
- TOPLU SÖZLEŞMENİN PROTOKOLLE DEĞİŞTİRİLMESİNDE DE İŞVEREN SENDİKASI YETKİLİSİNİN PROTOKOLÜ İMZALAMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki işverenin sendika üyesi olması durumunda, toplu iş sözleşmesi ehliyeti işveren sendikasına ait olacağından, toplu iş sözleşmesi işveren tarafı adına işveren sendikası temsilcisince imzalanmalıdır. Bu kural toplu iş sözleşmesine ek protokol için de geçerlidir.

Dosya içeriğine göre 08.08.2023 imza tarihli toplu iş sözleşmesinin, 01.01.2024 tarihli birinci ek protokolün ve dava konusu 01.03.2024 tarihli ikinci ek protokolün işveren Sendikası temsilcisi H.Y. tarafından imzalandığı, 19.04.2023 tarihli yetki belgesine göre de anılan kişinin münferiden toplu iş sözleşmesi imzalamaya ve ek protokol düzenleyip imzalamaya işveren Sendikası yetkili kılındığı görülmektedir. Bu itibarla toplu iş sözleşmesine ek protokolün tekemmülü için işveren Sendikası temsilcisinin imzası gerekli ve yeterli olduğundan, Mahkeme kararı sonucu itibarıyla isabetlidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5229
Karar No. 2025/7255
Tarihi: 01.10.2025

**●CEZAI ŞART OLARAK GAYRİMENKUL
DEVİRİNİN KARARLAŞTIRILMASI**
**●CEZAI ŞART SÖZLEŞMESİNİN YETKİSİZ
KİŞİLERCE İMZALANMIŞ OLMASI**
**●İŞYERİNDE MUHASEBE SERVİSİNDE
ÇALIŞAN İŞÇİNİN SÖZLEŞMEYİ
İMZALAYANLARIN YETKİLİ OLUP
OLMADIKLARINI BİLEBİLECEK KONUMDA
OLDUĞU**
**●YETKİSİZ KİŞİLERCE İMZALANAN CEZAI
ŞART SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ OLDUĞU**

ÖZETİ Öncelikle belirtmek gerekir ki; dava konusu cezai şart alacağının kaynağı gayrimenkul devri olup 15.01.2015 tarihli sözleşme ile söz konusu gayrimenkullerin devrinin, davacının alacaklarının karşılığı olarak yapılacağı öngörülmüştür. Her ne kadar anılan sözleşmede devre ilişkin olarak "bedelsiz devir" yani bağış olarak yapılacağından bahsedilmiş ise de; aslında yapılan işlem karşılıklı edim içeren bir satış sözleşmesidir. Dolayısıyla öncelikle gayrimenkul satışı noktasında temsil yetkisinin değerlendirilmesinde fayda vardır.

Şöyle ki; Ticaret Sicil Gazetesinde 05.08.2014 tarihinde yayımlanan imza sirkülerinde davalı Şirket adına işlem yapma yetkilerinin sınırları belirlenmiştir. Söz konusu sirkülerde 700.000,00 TL ve üzeri bedelli gayrimenkul satışı işleminin yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış yönetim kurulu kararına dayanılarak yapılmasının zorunlu olduğu öngörülmüştür. Ancak uyuşmazlık konusu sözleşmenin; sadece birinci derecede imza yetkili iki imza ile tanzim edildiği, geçerlilik şartı olarak kabul edilen yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış bir yönetim kurulu kararı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu açıklamalara göre A. Ö. ve E. K. isimli şahısların bu işlemi yapma noktasında tek başlarına Şirketi temsil yetkisi bulunmadığı, bu durumun Ticaret Sicil Gazetesinde yayımlandığı, muhasebe müdür yardımcısı olarak çalışan davacının ise yapılan işlemin yetki sınırlarını aştığını bilecek durumda olduğu ve iyiniyetli olarak da kabulünün mümkün olmadığı anlaşıldığından söz konusu sözleşme davalı Şirketi bağlamaz. Şu hâlde Mahkemece sözü edilen sözleşmede yazılı cezai şartın hüküm altına alınması hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/15

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8935
Karar No. 2025/10121
Tarihi: 18.12.2025

- **SENDİKA GENEL KURUL TOPLANTISINDAN ÖNCE MALİ RAPORUN GENEL KURULU OLUŞTURAN ÜYELERE GÖNDERİLMEMİŞ OLMASI**
- **GENEL KURULDA YÖNETİM KURULUNUN İBRA EDİLMİŞ OLMASI**
- **GENEL KURULDA MALİ MÜŞAVİR RAPORUNUN TARTIŞILMASININ SAĞLANDIĞI**
- **GENEL KURULUN İPTALİNİ GEREKTİRECEK USULSÜZLÜK BULUNMADIĞI**

ÖZETİ Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; uyulan bozma ilâmı doğrultusunda gerekçe tesisi suretiyle, Genel Kurulun yapılacağı tarihin belirlendiği tarih ile Genel Kurul tarihi arasında geçen bir zaman diliminin bulunacağı ve yapılacak dış denetimin bu ara zaman dilimini kapsamayacağı dikkate alındığında mevzuat gereği mutlak suretle denetim harici kalan bir tarih aralığının bulunacağı, bu durumun mevzuattan kaynaklandığı, davacı tarafça ileri sürülen iptal gerekçelerinin Genel Kurul görüşmeleri sırasında tartışıldığı, Genel Kurulun usulüne uygun olarak toplandığı, oylama öncesinde tüm üyelere 2021 yılı YMM raporunun henüz hazır olmadığından gönderilemediği, bu hususta usule aykırı bir durumun olup olmadığı sorulduğu, bu hususun Genel Kurul nezdinde görüşülmesinin sağlandığı, üyelerin bu durumun farkında olarak görüş belirttiği, aranılan nitelikli çoğunluk sayısının üzerinde bir sayı ile Yönetim ve Denetim kurulunun ibra edildiği ve yeni dönem bütçesinin kabul edildiği yani iptali istenen kararların toplantı ve yeter sayıları sağlanarak alındığı, dosyada mübrez YMM raporlarında ve sendika denetleme kurulu raporlarında mali açıdan bir usulsüzlük olmadığı ve sendikanın herhangi bir maddi zarara uğratılmadığının tespit edildiği, yapılan Genel Kurul toplantısı ve alınan kararlar noktasında usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
5718 S. MÖHUK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7107
Karar No. 2025/9476
Tarihi: 03.12.2025

●YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMESİ
●TARAFLARIN HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASI YAPMAMIŞ OLMASI
●HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASI BULUNMAYAN DÖNEMDE İŞ SÖZLEŞMESİNE, DAHA SIKI İLİŞKİLİ HUKUKUN VARLIĞI TESPİT EDİLMEDİĞİ SÜRECE, İŞÇİNİN İŞİNİ MUTAD OLARAK YAPTIĞI İŞYERİ HUKUKUNUN UYGULANMASININ GEREKTİĞİ
●DAHA SIKI İLİŞKİLİ HUKUKUN TESPİTİNDE SADECE İŞÇİ VE İŞVERENİN TÜRK OLMASININ TEK BAŞINA BELİRLEYİCİ KRİTER KABUL EDİLEMeyeCEĞİ

ÖZETİ Dosya kapsamına göre taraflar arasında yapılan açık ya da zımni bir hukuk seçimi anlaşması bulunmamaktadır. Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun'un 27/2 hükmünde genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kılınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Ancak 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun varlığı hâlinde bu hukuk uygulanabilir. Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, işçinin tâbi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri, sosyal ve hukuki ilişkilerin yoğunlaştığı yer, ücretin ödendiği yer, iş sözleşmesinin daha sıkı ilişkili hukuka özgü kurumlar (Örneğin Türk hukuku) gözetilerek yapılması, daha önceki (daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı) iş sözleşmesine gönderme yapılması gibi unsurların

sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşması bulunmayan uyuşmazlık konusu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde ise sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Yukarıda açıklanan hususlara göre somut uyuşmazlıkta davalı Şirketin Rusya/Tataristan'da bulunan şantiyelerinde çalışan davacı işçinin çalışma döneminde Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine tâbi olmaması, sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ve ücretinin ödendiği yer dikkate alındığında, uyuşmazlık konusu dönemde daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşıldığından davacının tespit edilen tüm çalışma dönemi bakımından, uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8339

Karar No. 2025/9478

Tarihi: 03.12.2025

- BORDRO HİLESİ**
- BORDRO HİLESİNİN YAPILDIĞI HALLERDE BORDRODA GÖSTERİLEN FAZLA ÇALIŞMA GENEL TATİL ÜCRETLERİNİN GERÇEKTE İŞÇİNİN TEMEL ÜCRETİNİN PARÇASI OLDUĞUNUN KABUL EDİLECEĞİ**
- BORDRO HİLESİNİN OLDUĞU DURUMLARDA İŞVERENİN KAYITLARINDA HİLELİ BİR İŞLEMİN VARLIĞI KABUL EDİLDİĞİNDEN, ÜCRET BORDROSUNUN İMZALI VEYA İMZASIZ OLMASI SONUCU ETKİLEMEYECEĞİ.**

ÖZETİ Bordro hilesinin söz konusu olduğu hâllerde, bordrodaki tahakkukların (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel ücreti gibi) aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmadığı, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin kayıtlarında hileli bir işlemin varlığı kabul edildiğinden, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması sonucu etkilemez. Bu kabulün sonucu ise bordroda "fazla çalışma", "hafta tatili", "ulusal bayram ve genel tatil ücreti" gibi adlarla gösterilen ancak temel ücrete dâhil olduğu kabul edilen ödemelerin gerçekte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak dikkate alınmamalarıdır. Bir diğer ifade ile bordro hilesinde bordroda ücret olarak gösterilen miktar ile fazla çalışma ve/veya hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin toplamı gerçek ücreti yansıttığından fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının varlığı her türlü delille ispatlanabilir. Ancak bordrodaki fazla çalışma saati, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gün sayısı, diğer delil veya olgularla desteklenmediği sürece tek başına ispat aracı olarak kabul edilemez. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki bu husus, davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına itibar edilmesini gerektiren bir olgu olarak değerlendirilebilir. Fazla

çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatlanması hâlinde, hileli bordroda gösterilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin hesaplanan miktardan mahsup edilmesi de söz konusu değildir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6130
Karar No. 2025/14909
Tarihi: 06.11.2025

●GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ
●SİGORTALININ RAPORLU OLDUĞU
DÖNEMDE %100 ORANINDA MALUL KALDIĞI
KABUL EDİLEREK BU DÖNEMDE
ÇALIŞAMAMASI NEDENİYLE YOKSUN KALDIĞI
ÜCRETİ KADAR BİR ZARARININ OLDUĞUNUN
KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

ÖZETİ Davacı kazalının davalı işverenlik bünyesinde çalıştığı sırada 02.02.2014 tarihinde iş kazasına maruz kaldığı, İlk Derece Mahkemesince davacının iş kazası nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının % 0 olarak belirlendiği gerekçesiyle maddi tazminat talebinin reddine karar verdiği ve davacı sigortalının dava konusu iş kazası nedeniyle bir süre çalışmadığı, davacının istirahatlı kaldığı bu süreler bakımından ücret kaybının doğduğu hususu göz ardı edilerek neticeye varıldığı anlaşılmaktadır.

Sigortalıya, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremez durumda bulunduğu sürece, Kurum tarafından 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Bu ödenek iş kazalarında olay, meslek hastalığında da tedavinin başladığı tarihten itibaren çalışmaz durumda kaldığı (raporlu olduğu) sürece ödenir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelir de iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışmayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararın da maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı bu dönemde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabulüne göre yapılmalıdır. Bilirkişi aracılığıyla maddi zararı tespit edilip SGK'ca sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği var ise bunun rücuya tabi kısmının hesaplanan maddi zarardan düşülmesi ile elde edilecek sonuç kazalının geçici iş göremezlik dönemi de denilen istirahatlı dönemdeki karşılanmamış zararını ortaya koyacaktır.

Mahkemece yapılacak iş; davacının raporlu olduğu dönemde %100 oranında malul kaldığını değerlendirerek, bu dönemde çalışamaması nedeniyle yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının olduğunun kabulüne göre maddi zarar tutarını bilirkişiye hesaplattırmak ile tüm delilleri bir arada değerlendirip sonucuna göre karar vermekten ibarettir.

İlgili Kanun / Madde
5953 S. BİŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7054
Karar No. 2025/8330
Tarihi: 03.11.2025

●GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATI
●GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATI
HESABINDA TAVAN SINIRLAMASININ
BULUNMADIĞI
●GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATINA FESİH
TARİHİNDEN FAİZ İŞLETİLMEYECEĞİ
●GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATINA DAVA
VE ISLAH TARİHİNDEN YASAL FAİZ
UYGULANACAĞI

ÖZETİ: Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler.

Somut uyuşmazlıkta, davacının 01.07.1986 tarihinde işe ilk başladığında karanlık oda teknisyeni olarak çalıştığı, davacının foto muhabiri olarak geçtiği ilk haber arşiv kaydının 22.08.1990 tarihi olduğu dosya kapsamına göre sabittir. Her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesinin İlk Derece Mahkemesinin ilk kararının ortadan kaldırılmasından sonra İlk Derece Mahkemesince, karanlık oda teknisyenliği görevi 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmemiş ise de işe ilk başladığı yıllarda karanlık oda teknisyeni olan davacının icra ettiği işin esasen, çekilen fotoğrafların habere hazırlanması olduğu gözetildiğinde; davacının davalı işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalıştığı ve tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğu anlaşılmaktadır. Şu hâlde davacının 01.07.1986 yılında işe ilk başladığı günden itibaren tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğu kabul edilerek hak kazandığı kıdem tazminatı, tavan uygulaması olmadan son ücreti

üzerinden hesaplanmalı, davalı tarafından fesih sonrası ödenen kıdem tazminatı miktarı mahsup edilerek davacının bakiye kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık ise hüküm altına alınan kıdem tazminatına yürütülecek faizin başlangıç tarihi hususundadır. 5953 sayılı Kanun'da kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz ödeneceği yönünde bir düzenleme yer almamaktadır. Dava kısmi dava olarak açıldığından kıdem tazminatına işletilecek faiz, dava ve ıslah tarihlerinden itibaren yasal faiz olmalıdır. Mahkemece kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren faiz işletilmesi bir diğer bozma nedenidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/56

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9040
Karar No. 2025/14859
Tarihi: 05.11.2025

●YETİM AYLIĞININ KESİLMESİ
●BOŞANILAN EŞLE EYLEMLİ OLARAK BİRLİKTE YAŞAMA
●BOŞANILAN EŞLE EYLEMLİ OLARAK BİRLİKTE YAŞAMANIN SONA ERMİŞ EVLİLİK BİRLİĞİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN SÜRDÜRÜLDÜĞÜ BERABERLİKLER VEYA KESİNLEŞMİŞ YARGI KARARINA BAĞLI OLARAK GERÇEKLEŞMİŞ BOŞANMANIN VAR OLAN-OLASI SONUÇLARINI ORTADAN KALDIRICI/GİDERİCİ NİTELİKTEKİ BİRLİKTELİKLER ANLAMINA GELDİĞİ

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanunu'nun 56. maddesinin ikinci fıkrası, daha önceki sosyal güvenlik kanunlarında yer almayan, boşanılan eşle fiilen (eylemli olarak) birlikte yaşama olgusu, gelir-aylık kesme nedeni olarak düzenlendiği gibi, eylemli olarak birlikte yaşama, aynı zamanda gelir-aylık bağlama engeli olarak da benimsenmiştir. Burada, eylemli olarak birlikte yaşama olgusunun/durumunun tanımlanması, hukuki sınır ve çerçevesinin çizilip ortaya konulması önem arz etmektedir. Taraflar arasında hangi hukuki sebep ve maddi vakiya dayanmış olursa olsun sona ermiş evlilik birliğinin hak ve yükümlülüklerinin sürdürüldüğü beraberlikler veya kesinleşmiş yargı kararına bağlı olarak gerçekleşmiş boşanmanın var olan-olası sonuçlarını ortadan kaldırıcı/giderici nitelikteki birliktelikler madde kapsamında değerlendirilmeli, ortak çocuk-çocuklar yönünden, boşanma kararına bağlanan veya bağlanmayan kişisel ilişkilerin yürütülmesini sağlamaya yönelik olarak, eşlerin belirli aralıklarda ve günlerde zorunlu şekilde bir araya gelmeleri durumunda ise kanun koyucunun bu türden ilişkinin varlığının gelir-aylık bağlanmaması veya kesilmesi nedeni olarak öngörmediği kabul edilmeli, boşanılan eşle kurulan-yürütülen

ilişkinin, eylemli olarak birlikte yaşama kavramı kapsamında yer alıp almadığı dikkatlice irdelenerek saptama yapılmalıdır.

Anılan 56'ncı maddede, oldukça yalın olarak “eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen” ibareleri yer almakta olup, kanun koyucu tarafından örneğin; “sosyal güvenlik kanunları kapsamında ölüm aylığına hak kazanmak amacıyla eşinden boşanan”, “hak sahibi sıfatını haksız yere elde etme amacıyla eşinden boşanan”, “gerçek boşanma iradesi söz konusu olmaksızın (muvazaalı olarak) eşinden boşanan” veya bunlara benzer ifadelere yer verilmemiş, sade olarak kaleme alınan metinle uygulama alanı genişletilmiştir. Maddede boşanma amacına-saikine yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, gerek Kurumca, gerekse yargı organlarınca uygulama yapılırken; eşlerin boşanma iradelerinin gerçekliğinin-samimiliğinin araştırılıp ortaya konulması söz konusu olmamalı, boşanmanın muvazaalı olup olmadığına ilişkin herhangi bir araştırma-irdeleme ve boşanma yönündeki kesinleşmiş yargı kararının geçerliliğinin sorgulaması yapılmamalı, özellikle, kesinleşmiş yargı organının verdiği karara dayanan “boşanma” hukuki durum ve sonucunun eşlerin gerçek iradelerine dayanıp dayanmadığının araştırılmasının bir başka organın yetki ve görevi içerisinde yer almadığı, kaldı ki, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda “anlaşmalı boşanma” adı altında hukuki bir düzenlemenin de bulunduğu dikkate alınmalıdır. Şu durumda sonuç olarak vurgulanmalıdır ki, boşanma tarihi itibarıyla gerçek-samimi boşanma iradelerine sahip olan (evlilik birliği temelinden sarsılan) veya olmayan tüm eşlerin, maddenin yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden itibaren her ne sebeple olursa olsun eylemli olarak birlikte yaşadıklarının saptanması durumunda gelirin-aylığın kesilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7189
Karar No. 2025/13038
Tarihi: 06.10.2025

**●YURT DIŞINDA GEÇİRİLEN KAZANIN İŞ
KAZASI SAYILMASININ KOŞULLARI**

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesi kapsamında sigortalı sayılabilmek için, Türkiye Cumhuriyeti ile yabancı ülke arasında sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlenmemiş olması, Türk işverenin iş merkezinin Türkiye'de bulunması, gerçek veya tüzel kişi Türk işverenin Türkiye'de iş yapmak koşulu aranmaksızın Türkiye'de tescil edilmiş ya da tescil edilebilir nitelikte işyerinin olması, Türk işveren ile Türk işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek iş görme edimine ilişkin bireysel iş sözleşmesinin Türkiye'de yapılması, Türk işçinin işbu yazılı veya sözlü hizmet sözleşmesinin Türk işçiye yüklediği iş görme ediminin yerine getirilmesi gereği olarak yurt dışında yaşamasının sürekli olmayıp geçici nitelik taşıması gerekmektedir. Anılan maddede “geçici görev” kavramı bakımından herhangi bir süre sınırlaması öngörülmediğinden, görevin geçici mi yoksa sürekli mi olduğunun belirlenmesinde her somut olayın özelliği, bu yönde hizmet akdinin sigortalıya yüklediği iş görme ediminin niteliği, iş süresini belirlemeye ilişkin iş hayatının olağan akışı ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri gözetilecektir.

Ancak, işverenin baştan beri yurt dışında faaliyet göstermesi halinde, bu işveren yanında işe başlanması ve orada çalışma yapılması halinde 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesinin uygulama imkânı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, geçici olarak götürülmeyip yurt dışında o ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve faaliyet gösteren, Türkiye'de iş yeri bulunmayan işverenler yanında, doğrudan yurt dışındaki iş nedeniyle işe alınan Türk işçileri o ülke mevzuatına tabi olacakları, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılamayacaklarından uğradıkları kazalar, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmayacaktır. (Yargıtay Dergisi Cilt:44 sayı: 3 Temmuz 2018- Türk Mevzuatında İş Kazasının Tespiti Davaları- Halil Özdemir)

İş kazasının zorunlu unsurlarından birisinin kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmaktır. Aksi halde meydana gelen

kaza, iş kazası olarak nitelenemez. Sigortalı olma ve dar anlamda kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmanın şartları, 506 ve 5510 sayılı Kanunlarda sınırlı olarak belirtilmiştir. Kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmayan birisinin maruz kaldığı olay, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı açısından iş kazası sayılmayacağı ancak işveren yönünden iş kazası sayılacağına da karar verilemez. İş kazasının tanımı ve unsurları 506 veya 5510 sayılı Kanunlarda yapılmış olup bu Kanunlar dışında iş kazası sayılabilen bir hal yoktur. Yurt dışında meydana gelen bir kazanın genel olarak adı iş kazası olsa da anılan Kanunlara göre iş kazası sayılamayacağı durumda işveren yönünden de iş kazası sayılması mümkün değildir.

Eldeki somut olayımızda; Irak ile Türkiye arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmadığı, davacının iş kazası geçirdiğini iddia ettiği şirketin Irak mevzuatına göre kurulmuş bir şirket olduğu, davacının hizmet cetveli incelendiğinde, davacının davalı şirketten herhangi bir bildirimi olmadığı, davalı şirketin davacıyı geçici olarak yurt dışına götürüldüğüne dair bir kanıt bulunmadığı, taraflar arasında yazılı hizmet sözleşmesi bulunmadığı, davalı işveren tarafından Kurumla arasında yapılmış bir topluluk sigortası bulunmadığı, işveren sıfatının yabancı firmaya ait olması karşısında, mülkilik prensibi gereği davacının Türkiye'de sigortalı kabul edilemeyeceği ve geçirdiği kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği açıktır. (Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2022/6258 E. 2022/9136 K. sayılı ilamı),

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6016
Karar No. 2025/12912
Tarihi: 02.10.2025

●HİZMET TESPİTİ
●HİZMET TESPİTİ DAVALARINDA GÖZETİL-
MESİ GEREKEN OLGULAR

ÖZETİ: Bu tür davalarda Mahkemece yapılacak iş, davacıyla ilgili varsa tüm belge ve kayıtlar işverenden istenilmeli, çalışmanın gerçekleştiği ileri sürülen işyerinin Kurum nezdinde bulunan dosyası, işverence hazırlanması gerekli ücret ödeme bordroları, puantaj kayıtları ve diğer kayıtlar getirilmeli, dönemsel sigorta primleri bordrosuyla veya aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirimleri yapılan sigortalılar tanık sıfatıyla dinlenilmeli, Kurum müfettişlerince inceleme yapılıp yapılmadığı sorulmalı, inceleme yapılmışsa belgeler getirilmeli, aynı çevrede faaliyet yürüten ve davacının çalışmasını bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte başka işverenler ve bordrolu çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenilmeli, işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyasının varlığı araştırılarak celbedilmeli ve işçilik hakları davasında dinlenen tanıkların anlatımları ile bu dosyada bilgi ve görgüsüne başvuru tanıkların anlatımları karşılaştırılmalı, varsa çelişki giderilmeli, yargılama sürecinde dinlenen tanık anlatımlarının değerlendirilmesinde, iş yerinin kapsamı, kapasitesi ve niteliği nazara alınmalı, işin mevsimlik olduğu anlaşılırsa dönemleri belirlenmeli, bu dönemde davacı ile işveren arasındaki sözleşmenin askıda olduğu ve mevsimlik dönemlerde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği gözönünde bulundurulmalı; böylelikle; çalışmanın varlığı, başlangıç ve bitiş tarihleri, mevsimlik mi, sürekli mi olduğu, yapılan işin kapsam ve niteliği de nazara alındığında kısmi çalışma mümkün olduğundan kısmi ve kesintili olup olmadığı yöntemince araştırılmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10139
Karar No. 2025/17662
Tarihi: 18.12.2025

- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI ARASINDAKİ AYRIM
- İŞ KAZASINDA KURUMCA İŞ GÖREMEZLİK ORANIN TESPİT EDİLMİŞ OLMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- KURUM DENETMEN RAPORUYLA HÜKME ESAS KUSUR BİLİRKİŞİ RAPORU ARASINDAKİ ÇELİŞKİLERİN GİDERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZET: Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlülük halleridir. İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki temel fark iş Kazasının ani bir olay sonucu meydana gelirken Meslek hastalığının çalışılan ortam ve koşullar neticesindeki süreç neticesinde meydana gelmesidir.

Kurumca davacıların iddiasına konu eylem iş kazası olarak değerlendirilmiş ise de, Kurum tarafından sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespiti konusunda verilmiş herhangi bir kararın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple mahkemece öncelikle davacı sigortalının Kurum tarafından davaya konu iş kazası nedeniyle oluşan sürekli iş göremezlik oranının tespiti gerekmektedir. İlgili eksikliğin yanında mahkemece Kurum denetmen raporuyla hükme esas kusur bilirkişi raporu arasındaki çelişkiler giderilmeden karar tesis edildiği de anlaşılmaktadır. Bu nedenle davaya konu maddi olgu doğru belirlenerek, olayın niteliği ve kusur oranları arasındaki çelişkilerin giderilmesi amacıyla, uzman kişilerden oluşan bir bilirkişi heyetinden olaya ve mevzuat hükümlerine uygun kusur raporu alınmadan, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm tesisi de isabetsizdir ve ifade edilen hususlar bu aşamada tarafların sair temyiz itirazları incelenmeksizin bozmayı gerektirir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/63

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/883
Karar No. 2025/16497
Tarihi: 01.12.2025

- **KURUMCA FİNANSMANI SAĞLANACAK SAĞLIK HİZMETLERİ**
- **YAŞAM HAKKI VE SOSYAL DEVLET İLKELERİ GÖZETİLEREK HİÇBİR SINIRLAMA OLMASIZIN İLAÇ BEDELİNİN ÖDENMESİNİN OLANAKLI OLMADIĞI**
- **KAMU KAYNAKLARININ SINIRLILIĞI NEDENİYLE KURUMUN ASGARİ DÜZEYDE SAĞLIK HİZMETİ SUNMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU**
- **KURUMUN TÜM HASTALARA EŞİT OLARAK SUNMASI GEREKEN SAĞLIK HİZMETİNİN FİNANSMANIN SAĞLANMASI VE SAĞLIK HİZMETLERİNİN FİNANSMANIN SÜRDÜRÜLMESİ OLANAĞINI ORTADAN KALDIRACAK ÖLÇÜDE İLAÇ BEDELLERİNİN KARŞILANMAYACAĞI**

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 hayatı 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 gerekmele birlikte bu talebin yaşam hakkı ve sosyal devlet ilkeleri gözetilerek hiçbir 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 kaldıracığı 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. Penticova/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.

Kanun tarafından tıbbi cihaz ve ilaçların finansmanı konusunda yetki verilen Kurumun yetkisini ortadan kaldıracak şekilde karar verilemez. Bu bakımdan yargı kararı ile bir ilacın ödenebilmesi için yukarıda yapılan açıklamalar ışığında öncelikle tüm faz çalışmalarını tamamlamış, ilacın tıbben ve fennen zorunlu, hayati öneme haiz ve özellikle sürekli olarak etkin ve yararlı olması, tıbbi otoritelerce kabul görmüş bir ilaç olması ve davalı Kurumun kabul edilebilir itiraz ve çekincelerinin bulunmaması halinde mümkün bulunmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6675
Karar No. 2025/15910
Tarihi: 24.11.2025

- İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ
- KUSUR ORANIN KESİN OLARAK TESPİT EDİLMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU
- MADDİ TAZMİNAT HESABINA ESAS ALINMASI GEREKEN ÜCRETİN GERÇEK ÜCRET OLMASI GEREKTİĞİ
- GERÇEK ÜCRETİN İŞÇİNİN İMZASININ BULUNDUĞU ÜCRET TEDİYE BORDROLARINDAN SAPTANACAĞI,
- İŞÇİNİN İMZASININ BULUNMADIĞI İŞYERİ VE SİGORTA KAYITLARININ NAZARA ALINAMAYACAĞI,
- İŞÇİNİN İMZASININ BULUNDUĞU ÜCRET TEDİYE BORDROLARININ BULUNMAMASI DURUMUNDA İŞÇİNİN YAŞI, KIDEMİ, MESLEKİ DURUMU DİKKATE ALINARAK, EMSAL İŞİ YAPAN İŞÇİLERİN ALDIĞI ÜCRET GÖZÖNÜNDE TUTULARAK BELİRLENMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ İş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında zararlandırıcı olaya neden oldukları ileri sürülen kişi veya kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti önem taşımaktadır. Zira maddi tazminat davalarında sigortalının kazanç kaybının hesaplanmasında davacının kendi kusuru oranında tespit olunan kazanç kaybından indirim yapılacağı gibi yine manevi tazminat davalarında hükmedilecek manevi tazminat miktarının takdirinde tarafların kusur durumu Mahkemece öncelikle dikkate alınacaktır. Bunun yanında meydana gelen zarardan müteselsilen sorumlu olanların kendi aralarındaki kusur dağılımı, kendi payına

düşenden fazla ödeme yapan müteselsil borçlunun diğer müteselsil borçlu veya borçlulara karşı yönelteceği rücu alacağının miktarını da etkilemektedir.

Somut olayda, Mahkemece itibar edilen kusur raporunda, olaydaki sorumluluk ve kusur durumunun yeterince incelenmediği ve açıklanmadığı, özellikle kesinleşen ceza dava dosyasında alınan bilirkişi raporunda kazazede sigortalıya da kusur verildiği dikkate alındığında, çelişkilerin giderilmediği anlaşılmıştır.

Öte yandan, zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri 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 gözönünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6600
Karar No. 2025/15302
Tarihi: 13.11.2025

●USULÜ KAZANILMIŞ HAK
●İŞ GÖREMEZLİK DERECEŚİNE İTİRAZ
ETMEYEN DAVACININ DAVALININ İTİRAZI
ÜZERİNE ARTAN İŞ GÖREMEZLİK
ORANINDAN YARARLANMASININ USULÜ
KAZANILMIŞ HAK İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU

ÖZETİ: Usuli kazanılmış hak davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrarı sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretilde kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez ana ilkelerinden biri haline gelmiştir. Usulü müktesep hak, anlam itibariyle, bir davada, mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usulü kazanılmış hak doğabileceğı gibi, bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usulü kazanılmış hak gerçekleşebilir. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Bozma kararına uymuş olan mahkeme kesinleşen bu kısımlar hakkında yeniden inceleme yaparak karar veremez. Bir başka anlatımla, kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur (04.02.1959 gün ve 13/5 sayılı YİBK).

Kazanılmış haklar “Hukuk Devleti” kavramının temelini oluşturan en önemli unsurlardandır. Kazanılmış hakları ortadan kaldıracı nitelikte sonuçlara yol açan yorumlar Anayasa’nın 2.maddesinde açıklanan “Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir” hükmüne aykırılık oluşturacağı gibi toplumsal kararlılığı, hukuksal güvenceyi ortadan kaldırır, belirsizlik ortamına neden olur ve kabul edilemez.

Yargıtay içtihatları ile kabul edilen “usulü kazanılmış hak” olgusunun, birçok hukuk kuralında olduğu gibi yine Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiş istisnaları bulunmaktadır. Örneğin Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı (09.05.1960 gün ve 21/9 sayılı YİBK) ya da geçmişe etkili yeni bir

kanun çıkması karşısında, Yargıtay bozma ilamına uyulmuş olmakla oluşan usulü kazanılmış hak hukukça değer taşımayacaktır.

Usulü kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için; bir davada ya taraflar ya mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir. (HGK.nun 12.07.2006 T., 2006/4-519 E, 2006/527 K, 03.12.2008 T., 2008/10-730 E., 2008/732 K.) Zira usulü kazanılmış hak ilkesi kamu düzeniyle ilgilidir. (09.05.1960 T., 21/9; 04.02.1959 gün 13/5 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı)

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 Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir.

Somut olayda, davacı vekilinin Kurum Sağlık Kurulu Kararı ile Yüksek Sağlık Kurulu kararları ile belirlenen %38 oranına itiraz etmemesi hususu gözden kaçırılarak davalı itirazları üzerine ATK 3. İhtisas ve 2. Üst Kurulunca belirlenen daha yüksek oran olan % 47,2 oranına itibarla hüküm tesisi davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hakkı ihlal eder mahiyette olup hatalı olmuştur. Ayrıca somut olayda davacının ücret iddiası yönünden emsal ücretin tespitine dair araştırma yapmaksızın tanık beyanları ile doğrulandığı gerekçesiyle davacı iddiası gibi ücretin kabulü de hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2143
Karar No. 2025/14951
Tarihi: 06.11.2025

●İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ
ALANINDAKİ YÜKÜMLÜĞÜ
●OBJEKTİFLEŞTİREN KUSUR
●ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

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 iş yerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulunun 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.

Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaşırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanısıra, 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.

Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi ya da yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa, işi alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön; yapılan işin, diğerinin bütünleyici, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, alt işverenden söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 24.05.1995 gün ve 1995/9-273-548 sayılı kararı da aynı yöndedir.)

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Çev: Alpay HEKİMLER*

Köln Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 30.9.2025

Sayısı : 10 SLa 289/24

Bir profesörün intihal içerikli yayın içeren yayın sunması, iş ilişkisinin feshi için haklı neden oluşturur.

Özü:

Bilimsel standartlara uymak, bir üniversite öğretim üyesinin mesleki profilinin temel bir gerekliliğidir. Profesörlük atamasında önemli bir yeri olan, intihaller içeren bir çalışmanın sunulmuş olması, kişinin görevini ihlal ettiğini göstermekte olduğu gibi, bilimsel faaliyetlerde bulunan kişinin bu eylemi gelecekte de araştırma ve öğretim faaliyetleri üzerinde etkiler yaratır. Bu standartların ihlali ağır bir suç oluşturup, ihtar gereksinim kalmadan iş ilişkisinin sonlandırılması yönünde haklı neden oluşturur.

Olay:

Davacı, 2021 yılından itibaren siyasal bilimler alanında davalı üniversitede iş sözleşmesi kapsamında profesör olarak istihdam edilmiştir. Davalı üniversite, 31.3.2023 tarihinde, bilimsel etik kurallarına uyulmadığı iddiası ile iş ilişkisini feshetmiştir.

İş Mahkemesi, açılan işe iade davasının reddi yönünde karar vermiştir. Davacı, profesörlük ataması için önemli bir eser niteliğinde olan çalışmasının birçok yerinde intihalde bulunmuştur. Bir profesörün temel görevleri içerisinde yer alan bir alanda bu denli ağır kusur, istisnai olarak ihtar gereksizdir iş ilişkisinin sonlandırılabilmesini haklı kılar.

Davacı, istinaf yoluyla davalı ile aralarındaki iş ilişkisinin devamını talep etmektedir. Davacı, davalının iddiasını oluşturan yerlerin, salt atıfların net belirlenmemiş ve sınırlı olan yerler olduğunu iddia etmektedir. Bunun ile birlikte profesörlük başvurusunda ilgili eseriyle, bilimsel ilkelerin ölçülebileceği nitelikte bir çalışma ortaya koymuş olduğunu iddia etmediğini de belirtmiştir.

Davacının Eyalet İş Mahkemesi nezdindeki temyiz başvurusu reddedilmiştir. Eyalet İş Mahkemesi, fesih kararının haklı bir nedene dayandığını ve hukuka uygun olduğunu hükme bağlamıştır. Federal İş Mahkemesi nezdinde temyiz yolu kapalıdır.

Gereke:

Davacı, başvuru sürecinde ilan edilen profesörlük pozisyonu için uygunluğunu kanıtlayan doğru bilgileri vermek ve bilimsel etik ilkelerine uygun olan

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

doçentlik çalışmalarını sunmak ile yükümlüydü. İntihaller içeren bir çalışmayı sunmuş olması ile birlikte davacı bu yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Davacı, ancak en azından eserin bilimsel standartlara uymadığını kabul etmiştir. Bu durum, diğer yayınlara yeterince atıf yapılmamış olunmasıyla özellikle kanıtlanmaktadır.

Davacının, yayınlarını sadece atama komisyonu tarafından incelenmek üzere davalı üniversiteye sunmuş olduğunu da ileri sürmesi mümkün değildir. Her durumda, bu çalışmaların bilimsel standartlara uygun olduğu ve intihal içermediğinden hareket edilmesi gerekmiştir.

Bilimsel standartlara uymak, bir üniversite öğretim üyesinin mesleki profilinin temel bir gerekliliğidir. Davacının görevini ihlal etmiş olması, bilimsel faaliyetlerin en temel yapısını zedelemiş olup, gelecekteki eğitim ve öğretim faaliyetlerini de etkilemektedir.

Davacıya atfedilen standartlara aykırı davranışlar ağır nitelikte olup, önceden ihtarda bulunulmasına gereksinim kalmadan iş ilişkisinin feshedilmesini haklı kılmaktadır. Bilimin bütünlüğünün ve üniversitenin itibarının korunması ile kısa çalışma süresine bağlı olarak iş güvencesi arasındaki çıkar dengesi, davalı lehine sonuçlanmaktadır.

Köln Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 10.7.2025

Sayısı : 8 SLa 582/24

Teşmil kararının alınmasına yönelik ortak başvuruyu desteklemek amacıyla yapılan dayanışma grevinin hukuka uygunluğu

Özü:

Bir holdinge bağlı faaliyet gösteren işletmeye yönelik olarak yürütülen dayanışma grevi, asıl grev, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5/1. maddesi hükmü gereğince alınmak istenen teşmil kararına ilişkin ortak başvuru üzerine alınmışsa, hukuka uygun olabilir.

Olay:

Davacı işveren, sendikadan yaklaşık 300.000 Euro tutarında tazminat talep etmektedir. Bu talebin gerekçesini, sendikanın çağrısı üzerine 24 saat sürmüş olan bir dayanışma grevine dayandırmaktadır. Bu grev ile, holdinge bağlı olan diğer işletmelerde devam etmekte olan asıl grevin desteklenmesi amaçlanmıştır. Asıl grev ile sendikanın amaçladığı, ücret artışının yanında aynı zamanda Kuzey Ren Vestfalya Eyaleti toptan ve dış ticaret sektörü için geçerli olan toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi yönünde karar alınmasıdır.

Davacı işveren, söz konusu dayanışma grevinin hukuka aykırı olduğunu ileri sürmüş; bu nedenle sendikanın, grev sebebiyle uğranılan zararı tazmin etmesi gerektiğini savunmuştur. Davacıya göre, grevin amacı – ortak bir başvuruda bulunulması – iş mücadelesi araçlarına başvurmak için meşru hedefler arasında sayılamaz.

İş Mahkemesi davayı reddetmiştir. Davacının istinaf başvurusu Köln Eyalet İş Mahkemesi tarafından da reddedilmiştir. Karar henüz kesinleşmemiş olup, davacı işveren tarafından Federal İş Mahkemesi nezdinde temyiz başvurusu yapılmıştır.

Gerekçe:

Mahkeme, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5/1. maddesi uyarınca bir toplu iş sözleşmesinin teşmiline ilişkin ortak başvurunun, hukuka uygun bir iş uyuşmazlığı hedefi oluşturabileceğini kabul etmiştir. Bu nitelikteki borçlar hukukuna ilişkin yükümlülüklerin, grev hakkının kapsamı dışında genel ve soyut biçimde bırakılması, Alman Anayasası'nın 9/3. maddesi ile güvence altına alınan koalisyon özgürlüğü ile bağdaşmamaktadır.

Aksi yöndeki bir yaklaşım, belirli çalışma ve ekonomik koşulların hukuka aykırı biçimde iş uyuşmazlığı araçlarının dışında bırakılması, başka bir ifadeyle bu alanların “grevden muaf” hâle getirilmesi sonucunu doğurur.

Mahkeme ayrıca, teşmil kararı için ortak başvurunun, çalışma ilişkileri ve ekonomik koşulların düzenlenmesine yönelik bir işlem olarak değerlendirilmesine, teşmil kararının toplu iş sözleşmesine taraf olmayan işçi ve işverenleri (üçüncü kişileri) de kapsamasının engel teşkil etmediğini vurgulamıştır. Aksine, bu durumun da Anayasa'nın 9/3. maddesi uyarınca koalisyonlara yüklenen kamusal görevin, yani çalışma ilişkileri ve ekonomik koşulların düzenlenmesi görevinin doğal bir parçası olduğu ifade edilmiştir.

Hamm Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 28.5.2025

Sayısı : 18 SLa 959/24

İşyerinde Sürekli ve Hukuka Aykırı Video Gözetimi Nedeniyle 15.000 Euro Manevi Tazminat

Özü:

Yaklaşık 22 ay boyunca, işyerinin neredeyse tamamının ve çalışma alanlarının sürekli ve hukuka aykırı biçimde video ile izlenmesi – işçinin itiraz etmesine rağmen – kişilik hakkının ağır ihlalini teşkil eder ve 15.000 Euro tutarında manevi tazminata hükmedilmesini haklı kılar.

Olay:

Davalı işveren çelik kütük üretimi yapmaktadır. İşletme alanı toplam 33.000 m² büyüklüğünde olup, bunun 15.000 m²'si üretim biriminden oluşmaktadır. Çitle çevrili olmayan işletme sahası bir sanayi bölgesinde yer almakta olup, girişler bariyerle kontrol edilmektedir.

Üretim birimi, depo alanları ve bürolar dâhil olmak üzere işletme genelinde 34 adet video kamera bulunmaktadır. Kameraların büyük bölümü, günde 24 saat boyunca tüm alanı kaydetmekte ve 48 saatlik kayıt saklama süresi uygulanmaktadır. Büro alanlarında da HD kalitesinde kayıt yapan kameralar mevcuttur. Görüntüler eş zamanlı olarak (“canlı”) izlenebilmektedir. İşyerinin tüm giriş kapılarında yer alan uyarı levhaları ile video gözetimi konusunda bilgilendirme yapılmaktadır.

Davacı işçi, 01.08.2020 tarihinden itibaren davalı işveren nezdinde üretimde istihdam edilmiştir. İş sözleşmesinde, “iş ilişkisinin amaçları çerçevesinde ve veri koruma mevzuatına uygun olmak kaydıyla kişisel verilerin işlenmesine rıza gösterildiği” yönünde bir hüküm yer almaktadır.

Kamera gözetimi daha önce, taraflar arasında 2023 yılında görülen bir davaya konu olmuş ve bu dava 21.11.2023 tarihinde sulh ile sonuçlanmıştır. Bu sulh kapsamında davalı işveren, davacıya kameralar hakkında; özellikle çalışma süreleri, sayıları, kayıt türleri ve saklama süreleri bakımından bilgi verme yükümlülüğü altına girmiştir.

Davacı, 2024 yılında açtığı başka bir dava ile taleplerini sürdürmüştür. Şubat 2025'te, taraflar arasında feshe ilişkin uyuşmazlık ayrı bir sulh ile sona ermiştir. Dava konusu olayda davacı; video gözetiminin ve kayıtların durdurulmasını, manevi tazminat ödenmesini ve bilgi verilmesini talep etmiştir. Davalı ise video gözetiminin, üretim alanı, depo, yükleme sahası ve karmaşık dış alanlarda iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacı taşıdığını ileri sürmüştür.

İlk derece mahkemesi, bilgi verilmesine ilişkin talebi reddetmiş, bunun dışındaki talepleri kabul etmiştir. Davalı, davacıya 15.000 Euro manevi tazminat ödemeye mahkûm edilmiştir. Eyalet İş Mahkemesi, istinaf incelemesinde bu tazminat yükümlülüğünü onamıştır.

Gerekçe:

Mahkeme, taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona ermiş olduğundan, video gözetiminin durdurulmasına yönelik eda talebinin artık ileri sürülemeyeceğini belirtmiştir. Buna karşılık davacının, 15.000 Euro tutarında manevi tazminat talep etme hakkının bulunduğu kabul edilmiştir.

Bu talep, davalı işverenin, aşırı ve ölçsüz kamera gözetimi yoluyla davacının kişilik hakkını hukuka aykırı, kusurlu ve ağır biçimde ihlal etmesine dayanmaktadır.

Tazminat talebi; BGB 280/1. maddesi (işverenin, BGB 241/2. maddesi uyarınca işçiye karşı kişilik hakkını koruma yönündeki yan edim yükümlülüğünü ihlal etmesi) ve BGB 823/1. maddesi (kişilik hakkının “diğer bir hak” olarak haksız fiil sorumluluğu kapsamında korunması) hükümlerine, her iki hâlde de BGB 253/2. maddesi ile birlikte dayanmıştır.

Mahkeme, bireyin kendi görüntüsü üzerinde tasarruf etme ve görüntüsünün kaydedilip kullanılmasına karar verme hakkının, kişisel özgürlüğün bir parçası olduğunu vurgulamıştır. Video kayıtları yoluyla kişinin kendi görüntüsü üzerindeki hakka yapılan müdahalenin hukuka uygunluğu, Federal Veri Koruma Kanunu (BDSG) ile Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR/DSGVO) hükümleri çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Somut olayda, kamuya açık alanlar bakımından öngörülen video gözetimine ilişkin kolaylaştırılmış hukuka uygunluk şartları (BDSG 4. maddesi) uygulanabilir değildir. Video gözetimi, BDSG 26/1. maddesi kapsamında da meşru kabul edilmemiştir. Ayrıca GDPR 6. maddesi anlamında da hukuka uygunluk söz konusu değildir; zira GDPR 6/1-a maddesi kapsamında geçerli bir rıza bulunmamaktadır.

Davacının iş sözleşmesinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel bir rıza beyanı yer alsa da, bu beyan video gözetimine yönelik geçerli bir açık rıza olarak değerlendirilmemiştir. Özellikle rıza özgürlüğü şartı sağlanmamıştır (BDSG 26/2-c1 maddesi, GDPR 7/4. maddesi).

Son olarak, video gözetiminin GDPR 6/1-f maddesi uyarınca “meşru menfaat” gerekçesiyle de hukuka uygun olduğu kabul edilmemiştir. Bu hükme dayanan veri işleme faaliyetlerinin, orantılılık denetiminden geçmesi gerekmektedir (Avrupa Adalet Divanı, 11.12.2019, C-708/18). Somut olayda ise, gözetimin ölçsüz olduğu sonucuna varılmıştır. Davalı işveren, özellikle davacının çalışma alanı bakımından, tüm üretim holünün izlenmesini zorunlu kılacak derecede yüksek bir tehlike potansiyelinin varlığını ortaya koyamamıştır.

Mahkeme, Hessen Eyalet İş Mahkemesi’nin 25.10.2010 tarihli kararında (7 Sa 1586/09), üç aylık sürekli gözetim nedeniyle 7.000 Euro manevi tazminata hükmedildiğini hatırlatmıştır. Somut olayda ise gözetimin hem süre hem yoğunluk bakımından çok daha ağır olduğu, ayrıca paranın değer kaybı ve davalı işverenin azımsanmayacak kusuru dikkate alındığında 15.000 Euro tutarındaki manevi tazminatın uygun ve ölçülü olduğu sonucuna varılmıştır. Davalı işverenin, veri koruma hukukunun temel ilkelerini açık biçimde ihlal ettiği özellikle vurgulanmıştır.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İşverenin Şirket İçi İnceleme Kapsamında Çalışanın İş Telefonu Dolaşım Kayıt Verilerini İşlemesinin Sözleşmenin 8. Maddesini İhlal Edip Etmediği

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

Guyvan/Ukrayna Kararı

(Başvuru no. 46704/16)

06 Kasım 2025

İrem ÇELİK¹

ORCID: 0000-0002-6926-1087

GİRİŞ

Başvuru, işverenin şirket içi inceleme kapsamında başvurucuya tahsis edilen iş cep telefonuna ait verileri işlemesi ve bu yolla topladığı veriler hakkında başvurucuya bilgi vermeyi reddederek AIHS'nin 8. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

OLAYLAR

Başvurucu 1958 doğumlu olup Poltava'da yaşamaktadır.

Hükümet, Adalet Bakanlığı Temsilcisi Bayan M. Sokorenko tarafından temsil edilmiştir.

Olayların özeti şöyledir:

Başvurucunun hem iş amaçlı hem de özel görüşmeler için kullandığı bir cep telefonu bulunmaktadır. Başvurucunun belirttiği üzere, bu telefon numarasını 2002 yılından beri özel numarası olarak kullanmış ancak daha sonra bu numara işvereni olan P. şirketi tarafından ödenen mesleki cep telefonu numarası haline gelmiştir.

7 Kasım 2003 tarihinde P. şirketi ile mobil telefon operatörü, mobil hizmetlerin sunumuna ilişkin bir sözleşme akdetmiştir. Sözleşme, diğer hizmetlerin yanı sıra başvurucunun telefonuna ilişkin mobil hizmetleri de kapsamaktadır.

P. şirketinin 1 Kasım 2005 tarihli 402 sayılı talimatına göre söz konusu telefon numarası, iş amaçlarıyla başvurucuya şahsen tahsis edilmiş olarak listelenmiştir.

¹ Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

6 Mayıs 2010 tarihinde P. şirketi, mobil hizmetlerin kullanımına limit getirilmesine ilişkin 142 sayılı talimatı yayımlamıştır. Bu talimata ekli Ek 1 uyarınca başvurunun iş telefonu üzerinden iş amaçlı kullanımı aylık 300 Ukrayna grivnası (ilgili dönemde yaklaşık 30 Euro) limiti ile sınırlandırılmıştır. Talimata ekli Ek 3'te, hangi telefon haberleşmelerinin iş ile ilgili sayılacağı ve bu nedenle belirlenen limit dahilinde işveren tarafından karşılanacağı düzenlenmiştir. Talimatta özellikle, uluslararası dolaşım ücretlerinin işveren tarafından yalnızca söz konusu numarayı kullanan kişinin resmi görev seyahatinde bulunması halinde karşılanacağı belirtilmiştir. Aksi halde uluslararası dolaşım hizmetlerinin bedeli ile limitin aşılması nedeniyle doğan haberleşme giderleri çalışanın ücretinden kesilecektir.

Şubat 2015'te, başvurunun telefon faturalarının, personel devam çizelgesine göre işyerinde bulunduğu dönemlerde iş telefonunda uluslararası dolaşım hizmetlerini kullandığını göstermesi üzerine bir iç soruşturma başlatılmıştır.

P. şirketi 6 ve 26 Şubat 2015 tarihlerinde mobil telefon operatöründen, 1 Ocak 2014 ile 31 Ocak 2015 tarihleri arasında başvurunun cep telefonundan yapılan ilgili aramalara dair ayrıntılı bilgileri ve bu süre içinde telefonda dolaşım hizmetlerinin kullanıldığı ülkelerin belirtilmesini talep etmiştir. Operatör, istenen bilgileri sağlamış olup bu bilgiler, haberleşmelere ilişkin şu ayrıntıları içermiştir: haberleşmenin tarih ve saati, haberleşmenin gelen mi giden mi olduğu, dolaşım hizmeti için kullanılan yabancı telefon şirketi, dolaşım hizmetinin kullanıldığı ülke, başvurunun cep telefonu ile haberleşmenin yapıldığı veya başvurunun cep telefonuna yönelik haberleşmenin yapıldığı telefon numarası, haberleşmenin sesli arama mı kısa mesaj mı olduğu ve aramaların süresi.

P. şirketi 11 Eylül 2015 tarihinde Poltava Şehir Polis Müdürlüğü nezdinde başvuru hakkında suç duyurusunda bulunmuştur. Bu yargılama, tarafların AİHM önündeki yargılamada görüş alışverişinde bulunduğu tarihte derdesttir. Başvurucuya göre P. şirketinin kendisi hakkında suç duyurusunda bulunduğunu, AİHM önündeki yargılamada Hükümet tarafından sunulan görüşlerden öğrenmiştir. Başvurucu, bu ceza sürecinden ilk kez Haziran 2023'te haberdar olduğunu belirtmiştir.

Başvurucu Eylül 2015'te Poltava Leninsky Bölge Mahkemesi nezdinde P. şirketi aleyhine dava açmıştır. Başvurucu, işverenin kendisine ilişkin kişisel nitelikte bilgi topladığından ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu ihlal edecek şekilde bu yolla topladığı verilere erişim talebini reddettiğinden şikayet etmiştir. Başvurunun talebi üzerine mahkeme, tazminata ilişkin talebi incelememiştir. Yine başvurunun talebi üzerine mahkeme, mobil telefon operatörünü yargılamaya üçüncü kişi olarak dahil etmiştir. Başvurucu, P. şirketinin kişisel verilerini toplama ve işleme eylemlerinin hukuka aykırı olduğunun tespitine ve davalının mobil telefon operatöründen ve çalışma arkadaşlarından elde ettiği kişisel verilerine ilişkin bilgileri kendisine vermesine karar verilmesini talep etmiştir.

Başvurucunun iş sözleşmesi, 29 Ekim 2015 tarihinde, geçerli bir neden olmaksızın işyerinde bulunmama nedeniyle feshedilmiştir.

İlk derece mahkemesi 16 Aralık 2015 tarihinde başvurunun taleplerini reddetmiştir. Mahkeme, başvurunun kullandığı telefon numarasının P. şirketine ait olduğunu ve bu numaranın sahibi olarak P. şirketinin mobil telefon operatöründen sunulan hizmetlere ilişkin ayrıntılı bilgi isteme ve bu bilgileri edinme hakkına sahip olduğunu tespit etmiştir. Uluslararası dolaşım hizmetlerine ilişkin bilgilerin, bir çalışanın işyerindeki varlığını doğrulamak amacıyla talep edildiğini ve dolayısıyla iş ilişkilerine ilişkin olduğunu belirtmiştir. Mahkeme, P. şirketinin başvurunun kişisel verilerini topladığına dair bir emare bulunmadığı sonucuna varmış ve aksine yöndeki iddiaları reddetmiştir.

Poltava Bölge Mahkemesi 26 Ocak 2016 tarihinde ilk derece mahkemesinin kararını onamıştır. İlk derece mahkemesinin tespitlerine katılmış ve başvurunun, uluslararası dolaşım hizmeti kullanımının iş ile ilgili olmadığına, zira bu hizmetlerin bedelini işverenine iade etmek zorunda kaldığına ilişkin argümanını eleştirel biçimde değerlendirmiştir. Mahkeme, başvurunun kullandığı dolaşım hizmetlerine ilişkin bilgilerin edinilmesinin amacının ne katlanılan masrafların iadesini sağlamak ne de başvurunun tatilde nerede bulunduğunu veya kimlerle haberleştiğini belirlemek olduğunu, aksine çalışma saatleri içinde işyerinde bulunup bulunmadığını ortaya koymak olduğunu vurgulamıştır.

Hukuk ve Ceza Yüksek İhtisas Mahkemesi, 14 Nisan 2016 tarihinde alt derece mahkemelerinin kararlarını onamış ve başvurunun iş telefonunda kullanılan uluslararası dolaşım hizmetlerine ilişkin bilgilerin başvurunun kişisel verisi niteliğinde olmadığını teyit etmiştir.

İLGİLİ HUKUKİ ÇERÇEVE

I. ANAYASA

Anayasa'nın ilgili hükümleri şöyledir:

Madde 32

“Kimse, Ukrayna Anayasası'nda öngörülen haller dışında, kişisel ve aile hayatına müdahaleye tabi tutulamaz.

Bir kişinin rızası olmaksızın, kendisine ilişkin gizli nitelikteki bilgilerin toplanmasına, saklanmasına, kullanılmasına ve yayılmasına izin verilmez; ancak bu, kanunla belirlenen hallerde ve yalnızca ulusal güvenlik, ekonomik refah ve insan hakları menfaatleri doğrultusunda mümkündür ...”

Madde 34

“... Herkes, seçtiği sözlü, yazılı veya diğer yollarla bilgileri serbestçe toplama, saklama, kullanma ve yayma hakkına sahiptir.

Bu hakların kullanılması, ulusal güvenlik, ülkesel bütünlük veya kamu düzeni menfaatleri doğrultusunda, kargaşaların veya suçların önlenmesi, nüfusun sağlığının, diğer kişilerin itibarının veya haklarının korunması, gizlilik içinde edinilen bilgilerin

ifşasının önlenmesi ya da yargının otoritesi ve tarafsızlığının desteklenmesi amacıyla kanunla sınırlandırılabilir.”

II. 2010 TARİHLİ KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU

Kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi, 2010 tarihli Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile ayrıca düzenlenmiştir. Kanun’un 2. maddesi uyarınca “kişisel veri”, “kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiye ilişkin bilgi”yi kapsamaktadır. 5. madde, kişisel verilerin kanunla veya ilgili kişi tarafından gizli nitelikte olarak belirlenebileceğini öngörmektedir. 6. ve 14. maddeler, ilgili kişinin rızası olmaksızın kişisel verilerin açıklanmasına, kanunda öngörülen hallerde ve ulusal güvenlik, ekonomik refah veya insan hakları menfaatleri doğrultusunda izin vermektedir. İlgili kişinin kimliğinin belirlenmesine imkan veren bir biçimde verilerin, hukuka uygun bir amaçla haklı gösterilebilecek sürenin ötesinde işlenmesi yasaktır. Somut olayda ulusal mahkemelerce atıf yapılan Kanun’un 7. maddesinin 2. fıkrasının 2. bendi, kişisel verilerin işlenmesi yasağına ilişkin istisnalardan birini düzenlemekte olup işlemenin, “yeterli bir koruma düzeyinin sağlanması koşuluyla, kanuna uygun olarak çalışma ilişkileri alanında bir veri sorumlusunun görevlerini yerine getirmesi için gerekli olması” haline ilişkindir. Kanun’un 22. maddesi uyarınca, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuata uyulmasının sağlanmasından İnsan Hakları Parlamento Komiseri ile mahkemeler sorumludur.

III. UKRAYNA ANAYASA MAHKEMESİ’NİN 20 OCAK 2012 TARİHLİ KARARI

Anayasa Mahkemesi, 20 Ocak 2012 tarihli kararında, Anayasa’nın 32. ve 34. maddelerinin kapsam ve anlamını açıklığa kavuşturmuştur.

Mahkeme, özel ve aile hayatına ilişkin tüm bilgilerin gizli nitelikte olduğunu, ancak kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirmesine ilişkin bilgilerin bu kapsamda olmadığını belirtmiştir. Gizli nitelikteki bilgi; mali ve mali olmayan nitelikteki ilişkilere, olaylara, kişiye ve ailesine ilişkin hususlara dair tüm bilgileri kapsamaktadır; etnik köken, eğitim, medeni hal, dini inançlar, sağlık, malvarlığı, adres, doğum tarihi ve yeri ile kişinin gündelik, mahrem, mesleki, ticari ve diğer yaşam alanlarındaki olaylara ilişkin bilgiler bu kapsamdadır. Bu tür bilgilerin, ilgili kişinin rızası olmaksızın toplanmasına, saklanmasına, kullanılmasına ve yayılmasına yalnızca kanunda öngörülen hallerde ve ulusal güvenlik, ekonomik refah veya insan hakları menfaatleri doğrultusunda izin verilebilir.

V. KİŞİSEL VERİLERİN OTOMATİK İŞLEME TABİ TUTULMASI KARŞISINDA BİREYLERİN KORUNMASI SÖZLEŞMESİ

108 no’lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi, 28 Ocak 1981 tarihinde imzaya sunulmak üzere kabul edilmiş olup Ukrayna bakımından 1 Ocak 2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme’nin ilgili kısımları şöyledir:

Madde 2-Tanımlar

“Bu Sözleşme’nin amaçları bakımından:

(a) ‘kişisel veri’, kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişiye (“veri sahibi”) ilişkin her türlü bilgiyi ifade eder;

...

(c) ‘otomatik işleme’, tamamen veya kısmen otomatik yollarla gerçekleştirildiği takdirde şu işlemleri kapsar: verilerin saklanması, bu veriler üzerinde mantıksal ve/veya aritmetik işlemler yapılması, verilerin değiştirilmesi, silinmesi, geri alınması veya yayılması;

...”

Madde 5 – Verilerin niteliği

“Otomatik işleme tabi tutulan kişisel veriler ...

(b) belirli ve meşru amaçlarla saklanacak ve bu amaçlarla bağdaşmayan bir şekilde kullanılmayacaktır;

(c) saklandıkları amaçlar bakımından yeterli, ilgili ve aşırı olmayacaktır ...”

Madde 8 – Veri sahibi için ek güvenceler

“Her kişinin ...

(d) bu maddenin (b) ve (c) bentlerinde anılan, teyit talebine veya duruma göre bildirim, düzeltme ya da silme taleplerine uyulmaması halinde bir başvuru yoluna sahip olması sağlanacaktır.”

HÜKMÜN GEREKÇESİ

SÖZLEŞMENİN 8. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI

Başvurucu, işverenin kişisel verilerini işlemesi bağlamında ulusal mahkemelerin AİHS’nin 8. maddesine aykırı biçimde özel hayata saygı hakkını korumadığını ileri sürmüştür. Anılan madde şöyledir:

Madde 8

"1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak kanunda öngörülen ve demokratik bir toplumda milli güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve orantılı tedbirlerle sınırlı olabilir.”

1. Tarafların beyanları

Başvurucu, AİHS’nin 8. maddesi kapsamında özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvurucuya göre işveren, şirket içi bir denetleme sırasında başvurucuya tahsis edilen iş cep telefonuna ilişkin verileri işlemiş ve bu yolla topladığı veriler hakkında kendisini bilgilendirmeyi reddetmiştir. İş telefonu numaralarının kullanımına ilişkin düzenlemeler, telefonun iş ile ilgili olmayan haberleşmeler için de kullanılabildiğini, özellikle yurt dışından yapılan haberleşmeler bakımından bunun

mümkün olduğunu göstermektedir. Başvurucu, kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde toplanması ve işlenmesine karşı korunması için ulusal makamlara başvurmuş ancak üç dereceli yargılamada mahkemeler, çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkileri kapsamında kişisel verilerin korunmasına ilişkin güvencelerin uygulanamayacağı gerekçesiyle şikayetlerini reddetmiştir.

Hükümet, somut olayın başvuru ile işvereni arasındaki ikili bir özel uyumsuzluğa ilişkin olduğunu, bu nedenle Devletin doğrudan müdahil olmadığını, ancak AIHS'nin 8. maddesiyle korunan haklara saygının sağlanması bakımından belirli pozitif yükümlülüklerinin bulunduğunu savunmuştur. Hükümet, işyerinde haberleşmenin izlenmesine ilişkin olarak *Bărbulescu/Romanya* ([BD], no. 61496/08, §§121-22, 5 Eylül 2017) kararında sıralanan ilgili ölçütlere atıfta bulunmuştur. Buna göre, çalışanların haberleşmelerinin izlenebileceği hususunda önceden bilgilendirilmeleri, izlemenin kapsamı ve müdahalecilik düzeyi, izlemenin gerekçesi, daha az müdahaleci alternatiflerin bulunup bulunmadığı, çalışanlar bakımından sonuçları ve yeterli güvencelerin sağlanması dikkate alınması gereken unsurlardır. Hükümet, ulusal makamların bu unsurların tamamını değerlendirdiğini ileri sürmüştür. Hükümete göre P. şirketi, iş telefonlarının kullanımına ilişkin talimatlar ışığında öngörülebilir bir şekilde yalnızca teknik nitelikte bilgi toplamış olup bu yolla bilgi toplanması başvuruçunun özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil etmemektedir. Hükümet ayrıca, ulusal mahkemelerin, başvuruçunun kişisel haberleşmeleri bakımından P. şirketinin başvuruçuya ait kişisel verileri toplamadığını ve toplanan verilerin gizli nitelikte olmadığını tespit ettiklerini belirtmiştir. Hükümet, işverenin başvuruçunun haberleşmelerinin içerik kısmına erişmediğini ve erişmesinin de mümkün olmadığını vurgulamıştır.

2. AIHM Değerlendirmesi

(a) AIHS'in 8. maddesinin uygulanabilirliği

AIHM, “özel hayat” kavramının geniş ve gelişen bir kavram olduğunu, kişinin salt özel alanının ötesine geçtiğini ve belirli bir ölçüde kamusal ve mesleki ortamlardaki etkileşimlerini de kapsadığını yinelemiştir (bkz. *López Ribalda ve Diğerleri/İspanya* [BD], no. 1874/13 ve 8567/13, §§ 87-91, 17 Ekim 2019, ayrıca anılan karardaki diğer atıflar). “Özel hayat” kavramı, diğer pek çok hususun yanı sıra, belirli bir anda kişinin bulunduğu yere ilişkin bilgileri de içermektedir (bkz. kıyasen *Uzun/Almanya*, no. 35623/05, §§ 51-52, AIHM 2010 (özetler) ve *Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo/Portekiz*, no. 26968/16, §§ 95-96, 13 Aralık 2022).

Somut olayda başvuruçunun işvereni tarafından mobil telefon operatöründen talep edilip elde edilen bilgiler, iş amacıyla bireysel olarak başvuruçuya tahsis edilen cep telefonunda dolaşım hizmetlerinin kullanımına ilişkindir. 6 Mayıs 2010 tarihli talimatta belirtilen düzenlemelerden başvuruçunun, bu aramaların maliyetini iade etmesi koşuluyla, kendisine tahsis edilen iş telefonu numarasını yurt dışından yapılanlar da dahil olmak üzere özel aramalar için kullanmasına izin verildiği

anlaşılmaktadır. Nitekim P. şirketi, mobil telefon operatöründen bilgi edinebilmiş ve belirli amaçlarla bu bilgileri toplayıp işleyebilmiştir. Ancak bu durum, örneğin başvuruçunun belirli bir tarihte belirli bir ülkede bulunduğunu gösteren konum bilgisi gibi verilerin kişisel nitelikte olma özelliğini ortadan kaldırmamaktadır. Bu tür bilgiler ile başvuruçunun haberleşmelerinin muhataplarına ilişkin bilgiler, başvuruçunun kişisel verileri olarak nitelendirilebilir.

AİHM, somut olayda AİHS'nin 8. maddesinin uygulanabilir olduğu kanaatindedir.

(b) AİHS'nin 8. maddesinin gereklerine uygunluk

(i) Genel ilkeler

AİHM, somut olayda başvuruçunun yakındığı tedbirin, özel bir şirket olan işvereni tarafından uygulandığını ve bu nedenle başvuruçunun AİHS kapsamındaki haklarını kullanmasına Devlet makamı tarafından yapılan bir 'müdahale' olarak incelenemeyeceğini belirtmektedir. Bununla birlikte başvuruçunun, kişisel verilerinin hukuka aykırı biçimde kullanıldığı yönündeki şikayetini incelemeyi reddetmek suretiyle ulusal mahkemelerin, özel hayata saygı hakkına etkili bir koruma sağlamadığını ileri sürmüştür.

AİHM, 8. maddenin amacının esasen bireyi kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı korumak olduğunu hatırlatmaktadır. Bununla birlikte 8. madde, Devlete yalnızca bu tür müdahalelerden kaçınma yönünde negatif bir yükümlülük yüklememekte; özel hayata veya aile hayatına etkili saygının sağlanması bakımından pozitif yükümlülükler de içermektedir. Bu yükümlülükler, kişilerin birbirleriyle olan ilişkileri alanında dahi özel hayata saygının güvence altına alınmasını sağlayacak tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, ileri sürülen olgular Devletin, AİHS'nin 8. maddesinde güvence altına alınan haktan yararlanılmasını ilgili kişilere sağlama yükümlülüğünü yerine getirmemesinden kaynaklanmakta ise Devletin sorumluluğu gündeme gelmektedir (bkz. yukarıda anılan *López Ribalda ve Diğerleri*, § 110, ayrıca anılan karardaki diğer atıflar)

AİHS kapsamında Devletin pozitif ve negatif yükümlülükleri arasındaki sınırlar kesin biçimde çizilmeye elverişli olmamakla birlikte uygulanacak ilkeler büyük ölçüde benzer niteliktedir. Her iki bağlamda da çatışan özel ve kamusal menfaatler arasında kurulması gereken adil dengeye özellikle dikkat edilmesi gerekmektedir. Nitekim her halükarda Devletin sahip olduğu takdir marjı saklı bulunmaktadır. Takdir marjı, Avrupa denetimi ile birlikte işlemekte olup bu denetim, mevzuatı ve bu mevzuatın uygulanmasına ilişkin kararları, bağımsız mahkemelerce verilenler dahil olmak üzere kapsamaktadır. AİHM, denetim yetkisini kullanırken ulusal mahkemelerin yerine geçmemekte bunun yerine davayı bir bütün olarak değerlendirerek ulusal mahkemelerin kararlarının dayanan AİHS hükümleriyle bağdaşmakta olup olmadığını incelemektedir (aynı yer, § 111, ayrıca anılan karardaki diğer atıflar).

AİHM, kişilerin birbirleriyle olan ilişkileri alanında AİHS'nin 8. maddesine uygunluğun sağlanması amacıyla hangi araçların seçileceği hususunun kural olarak Sözleşmeciler Devletlerin takdir marjı içinde kaldığını belirtmektedir. Özel hayata saygının sağlanmasının farklı yolları bulunmakta, Devletin yükümlülüğünün niteliği ise somut olayda gündeme gelen özel hayat unsuruna göre belirlenmektedir. Bazı durumlarda, 8. maddeden doğan pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmesi, söz konusu hakkı koruyan bir yasal çerçevenin oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. En ağır fiiller bakımından bu yükümlülük, ceza hukuku hükümlerinin kabul edilmesini zorunlu kılacak ölçüde ileri gidebilmektedir. Buna karşılık 8. maddeyle korunan hakları etkileyebilecek nitelikte olmakla birlikte kişiler arasındaki daha az ağır fiiller bakımından AİHM, 8. maddenin, özel bir mevzuat çıkarılıp çıkarılmamasını Devletlerin takdirine bıraktığı görüşünde bulunmaktadır; bu durumda AİHM, mevcut başvuru yollarının, tartışılan haklara yeterli koruma sağlayacak nitelikte olup olmadığını denetlemektedir (aynı yer, §§ 112-113).

AİHM, *Bărbulescu* kararında, işyerinde haberleşmenin izlenmesi bakımından dikkate alınması gereken ölçütleri belirlemiştir. Buna göre, çalışanın işverenin haberleşmeyi izlemeye yönelik tedbirler alabileceği ve bu tedbirleri uygulayacağı hususunda bilgilendirilip bilgilendirilmediği, izlemenin kapsamı ve çalışanın mahremiyetine müdahale derecesi, işverenin izlemeyi haklı kılan meşru gerekçeler ortaya koyup koymadığı, daha az müdahaleci yöntem ve tedbirlerin uygulanmasının mümkün olup olmadığı, izlemenin izlemeye tabi tutulan çalışan bakımından sonuçları ve çalışana keyfiliğe karşı yeterli güvencelerin sağlanıp sağlanmadığı önem taşımaktadır. AİHM ayrıca, ulusal makamların, haberleşmesi izlenen bir çalışanın, en azından esasa ilişkin olarak, yukarıda sıralanan ölçütlere ne ölçüde uyulduğunu ve itiraz konusu tedbirlerin hukuka uygun olup olmadığını belirleme yetkisine sahip bir yargı merciiine başvurabilmesini sağlaması gerektiğini belirtmektedir.

AİHM'e göre ulusal mahkemelerin görevi, çatışan haklar arasında orantılılık değerlendirmesi yapmak ve veri korumasına ilişkin hususları gereği gibi dikkate almaktır. Ulusal mevzuatın durumu veya ulusal makamların bu mevzuatı yorumlama biçimi nedeniyle, tartışılan AİHS meselesinin ele alınmaması, 8. maddenin gerekleriyle bağdaşmamaktadır (bkz. *Liebscher/Avusturya*, no. 5434/17, §§ 64-69, 6 Nisan 2021).

(ii) İlkelerin somut olaya uygulanması

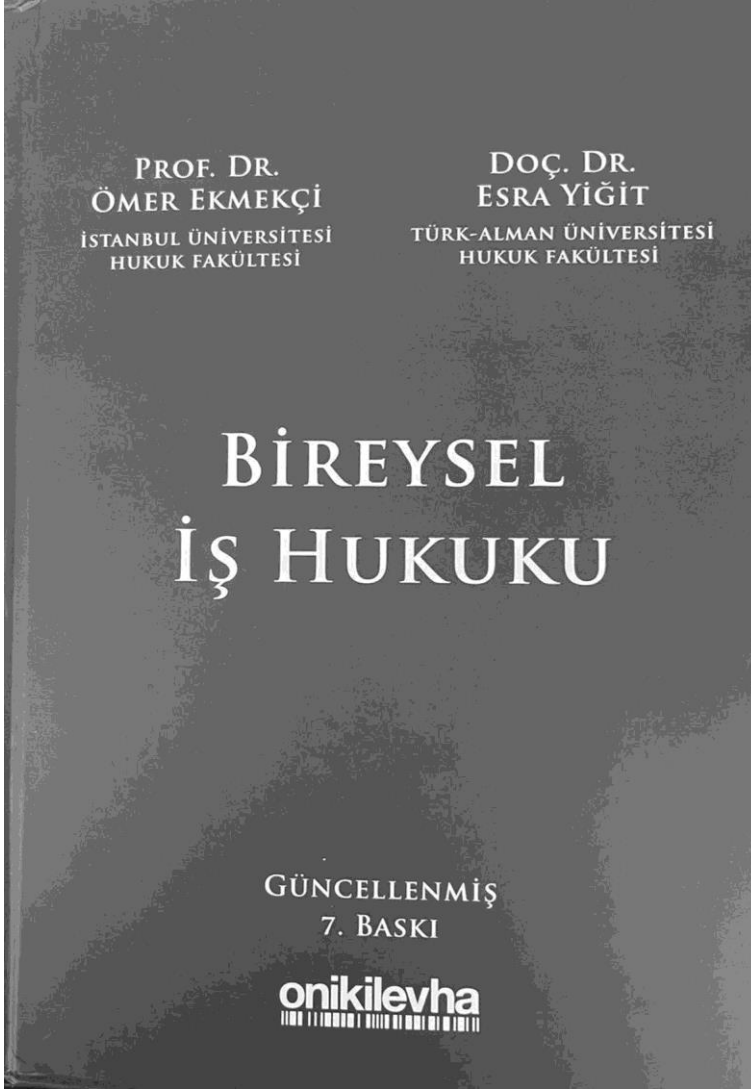
Somut olayda AİHM, P. şirketinin 6 Mayıs 2010 tarihli talimatında yer alan düzenlemelerden ve mobil telefon operatörü ile yapılan ilgili sözleşmeden, P. şirketinin mobil telefon operatöründen bilgi almaya yetkili bulunduğunun anlaşıldığını belirtmektedir. Bu çerçevede amaç, hangi arama ve mesajların iş haberleşmesi kapsamında kaldığının ve buna bağlı olarak bunların bedelinin şirket tarafından mı yoksa başvuru tarafından mı karşılanması gerektiğinin belirlenmesidir. Buna karşılık işverenin 6 ve 26 Şubat 2015 tarihli talepleri,

başvurucunun belirli tarihlerde yurt dışında bulunduğu yerin ortaya çıkarılmasına elverişli verilerin toplanması ve işlenmesi amacına yönelmekte olup bu amaç, söz konusu düzenlemelerle bağlantılı değildir. Ayrıca talep edilen veriler, başvurucunun haberleştiği telefon numaralarına ve dolaşım hizmetlerinin sunulduğu ülkelere ilişkin bilgileri de içermektedir. Oysa makamlar, bu bilgilerin başvurucunun çalışma saatleri içinde işyerinde bulunup bulunmadığının tespiti bakımından gerekli olmadığını kabul etmektedir. AİHM, verilerin bu şekilde toplanması ve işlenmesinin başvurucunun özel hayatına etki ettiğini değerlendirmektedir. Bu toplama ve işlemenin *Bărbulescu* ölçütleri ışığında haklı olup olmadığının incelenmesi, öncelikle ulusal makamların görev alanında bulunmaktadır. Ne var ki ulusal yargı mercileri, P. şirketinin mobil telefon operatöründen elde ettiği bilgilerin başvurucunun kişisel verilerine ilişkin olmadığı sonucuna ulaştığından, bu hususta tam bir değerlendirme yapmamıştır.

Yukarıdaki değerlendirmeler, başvurucunun işyerinde haberleşmesinin izlenmesine ilişkin ölçütlerin karşılanıp karşılanmadığını belirleyecek yetkili bir yargı merciine erişiminin sağlanmadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle Devlet, AİHS'nin 8. maddesi kapsamındaki pozitif yükümlülüklerini yerine getirmemektedir.

Tüm bu nedenlerle AİHS'nin 8. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmaktadır.

**KİTAP
DEĞERLENDİRMESİ/
TANITIMI**



Bireysel İş Hukuku

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ, Doç. Dr. Esra YİĞİT

Yayınevi: Oniki Levha Yayınları

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](http://www.monthlyreview.org/0401tabb.htm) (24.10.2007)

ETİK KURALLAR

Çalışma ve Toplum Dergisine gönderilen makalelerdeki yazım kuralları TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak değiştirilmiştir. Basılması istenilen yazılar, “Makale verecek yazarların dikkate almaları gereken hususlar” bölümünde bu değişiklikler belirtilmiştir. Tüm yazarlarımızdan makalelerini belirtilen kurallara özen gösterilerek hazırlamalarını rica ederiz.

- COPE Dergi Editörleri
Yönergesi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>
 - Akademik Yayıncılıkta Şeffaflık İlkeleri ve En İyi Uygulamalar: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/22>
 - Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi: <https://www.uak.gov.tr/Documents/mevzuat/2021/%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TELERARASI%20KURUL%20B%C4%B0L%C4%B0MSEL%20ARA%C5%9ETIRMA%20VE%20YAYIN%20ET%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20Y%C3%96NERGES%C4%B0-29012021.pdf>
 - Sosyal bilimler dahil olmak üzere tüm bilim dallarında yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
 - Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Olgu sunumlarında, bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalandığına dair bilgiye makalede yer verilmesi gereklidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
- Dergi, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ve Yayın Etik Komitesi COPE Yönergesi kapsamında belirlenen etik ilke ve kurallar temelinde TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak yayınlanmaktadır. ÜAK Yönergesinde ifade edilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler aşağıda belirtilmiştir. Yazarların belirtilen araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlerde bulunmaması ve etik kurallara uyması beklenmektedir.
- **İntihal:** Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,
 - **Sahtecilik:** Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
 - **Çarpıtma:** Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,

- **Tekrar yayım:** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Dilimleme:** Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Haksız yazarlık:** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek,
- **Diğer etik ihlal türleri;**
 - Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek,
 - Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak,
 - Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek,
 - İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak,
 - İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak,
 - Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak,
 - Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak,
 - Araştırma ve deneylerde; hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak,
 - Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak,
 - Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak,

Kaynakça

- http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%C4%B1nEt%C4%9FiY%C3%B6nergesi_140318.pdf
- https://trdizin.gov.tr/?page_id=433
- <https://publicationethics.org/>
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>

FİYAT, TELİF VE DİĞER ÖDEMELER HAKKINDA

- Çalışma ve Toplum Dergisinin hem online hem de basılı haline erişim için herhangi bir bedel ödenmez. Açık erişim kurallarını esas almaktadır.
- Çalışma ve Toplum Dergisi, yazarlara telif ödemesinde bulunmaz. Yazarlar, yayın yönetmenine yayınlanması için makale göndermeleri ile birlikte telif haklarını bedelsiz olarak Dergiye devrettikleri kabul eder.
- Yazarlardan Dergide makalelerinin yayınlanması karşılığında herhangi bir ad altında bir bedel ödemeleri talep edilmez.

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:



Yazıların Gönderileceği Adres

Av. Murat ÖZVERİ
Körfez Mahallesi Sanayi Cad. Berk Sok.
Dolphin AVM Karşısı Süzer Apt.
Kat:4 Daire:10 İzmit/KOCAELİ
muratozverister@gmail.com
dergicalismavetoplum@gmail.com

